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 Funció i direcció públiques

19 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 FUNCIÓ I DIRECCIÓ PÚBLIQEUS. 6
3.1.1. ÀMBIT FUNCIÓ I DIRECCIÓ PÚBLIQUES. 6
3.1.1.1. DIRECCIÓ PÚBLICA PROFESSIONAL 6
3.1.2. CONFLICTE D'INTERÈS 7
3.1.2.1. DETECCIÓ 7
3.1.2.2. GESTIÓ 8

4. AVALUACIÓ DEL PROCÉS 9
4.1. PERFIL DE LES PERSONES PARTICIPANTS 9
4.2. VALORACIÓ D'ASPECTES REFERENTS A LA PREPARACIÓ DE LA SESSIÓ 12
4.3. VALORACIÓ D'ASPECTES REFERENTS A L'EXECUCIÓ DEL TALLER PARTICIPATIU 13
4.4. VALORACIÓ D'ASPECTES REFERENTS A LES EXPECTATIVES RESPECTE DELS RESULTATS DEL TALLER PARTICIPATIU 14
4.5. VALORACIÓ GENERAL 15
4.6. COMUNICACIÓ 16
4.7. OBSERVACIONS DE LES PERSONES PARTICIPANTS 16

1. PRESENTACIÓ

El present informe recull les aportacions a la segona 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 segona sessió s'ha dut a terme a Barcelona el 19 de setembre de 2019, centrada en el bloc de Funció i Direcció públiques i al voltant de dos àmbits:

- Funció i Direcció públiques.
- Conflicte d'interès.

En total hi han participat 15 persones.

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'Actíva Prospect
Benvinguda i presentació institucional	15'	Representant de la Secretaria de Transparència i Govern Obert
Explicació de la dinàmica de treball	5'	Equip d'Actíva Prospect
Treball individual per anotar aportacions sobre els temes a debat	10'	
Debat al voltant de la funció i direcció públiques	55'	
Debat al voltant dels conflictes d'interès	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 segona sessió, algunes de les persones assistents hi ha assistit en representació de tres entitats i un partit polític, són els següents:

Entitat / organització representada
Associació Catalana de Gestió Pública (ACGP)
Observatori Ciutadà contra la Corrupció (O3C)
Sitges Voluntaris Socials - Acció en Blau (SVS Acció en Blau)
Esquerra Republicana de Catalunya (ERC)

3. RESULTATS

3.1. BLOC FUNCIÓ I DIRECCIÓ PÚBLIQEUS.

3.1.1. ÀMBIT FUNCIÓ I DIRECCIÓ PÚBLIQUES.

3.1.1.1. DIRECCIÓ PÚBLICA PROFESSIONAL

Reptes	Propostes
Avançar en la professionalització de la direcció pública professional amb l'establiment d'un sistema de **selecció** de directius	Delimitar els llocs de treball i els nivells directius i els llocs de confiança que s'inclouran en aquest sistema de selecció. Aquesta proposta s'amplia en quatre aspectes: - Englobar les Secretaries General, Direccions General, Direccions d'empreses públiques de la Generalitat i, en conjunt, a tots els rangs superiors de servidors públics, excloent els càrrecs polítics. - Delimitar la separació entre els càrrecs tècnics i els càrrecs polítics. - Taxar els càrrecs i portar-ho a votació al Parlament, per obtenir el consens dels partits amb representació parlamentària per la no interferència en la selecció. - Fer extensiu el sistema de selecció de directius al conjunt d'administracions públiques catalanes.
	Fixar un sistema de selecció que no es basi en oposicions i concursos sinó que permeti mesurar i avaluar dels candidats el grau d'assoliment dels següents criteris i seleccioni el millor candidat o candidata amb major assoliment: - Formació / qualificació vinculada i alineada amb les funcions i la descripció del lloc de treball - Competències, coneixements tècnics i experiència professionals, mitjançant presentació del projecte a aplicar en el càrrec - Intel·ligència emocional, mitjançant entrevista conductual estructurada - Ètica pública en relació al càrrec a ocupar (codi ètic) - Motivació i compromís per ocupar el càrrec, a partir de l'assumpció de les funcions i objectius assignats . En relació a aquest criteri, un cop feta la selecció i en l'exercici de funcions s'haurà d'avaluar que aquestes es compleixen adequadament i que s'assoleixen els objectius fixats.
	Obrir el sistema de selecció a persones que no siguin servidors públics en actiu a la Generalitat, per fomentar la lliure concurrència i elevar la preparació dels candidats .
	Delimitar els càrrecs que poden ser seleccionats per procediments de lliure elecció i lliure designació.
	Reduir el nombre de càrrecs d'assignació directa i reforçar les incompatibilitats de càrrecs públics.

Reptes	Propostes
	En relació a aquesta proposta[1], es fan explícits els suports dels assistents a la mateixa, pel compliment de la regulació com a processos extraordinaris de lliure designació, en la mesura que actualment hi ha la percepció que s'utilitzen de forma ordinària pel nomenament de càrrecs.
	Traslladar els processos de provisió i selecció de directius a un òrgan únic i independent (excloent els perceptors de subvencions i amb contractes públics), que exerceixi el control del procés de selecció, preservant l'anonimat de les proves i del contingut del currículum, fomenti la transparència dels criteris i barems de selecció i, posteriorment, amb l'exercici de funcions del càrrec, pugui realitzar-ne el control i l'avaluació de les mateixes.
Avançar en la professionalització de la direcció pública professional amb la submissió de la seva **continuïtat** en l'exercici de les funcions directives a criteris de resultats en la gestió i establir una retribució variable en funció de l'avaluació de resultats	Establir un sistema equitatiu de valoració de candidats, amb els elements següents: - En la fase d'execució de funcions, auditar i avaluar el compliment de les mateixes i de l'assoliment dels objectius encomanats, de forma periòdica. - Delimitar les situacions de conflicte d'interès associades al càrrec. - Fixar un pla de carrera.
Avançar en la professionalització de la direcció pública professional amb la taxació de causes de **cessament** i vincular-les a l'avaluació de resultats	Establir la responsabilitat subsidiària civil i administrativa i la coautoria penal de les forces polítiques pels actes il·lícits dels seus càrrecs electes.
Avançar en la professionalització de la direcció pública professional amb l'establiment d'una **durada del càrrec** no vinculada al cicle electoral	Determinar la durada del mandat del càrrec a ocupar en el procés de selecció per evitar cessaments arbitraris al mateix temps que permanències en el càrrec molt àmplies.
	Vetllar pel compliment de la normativa en execució de funcions en un càrrec en comissió de serveis, estipulat en sis mesos.
Elaboració i aprovació de la **Llei** de Direcció Pública	Elaboració en comissió parlamentària i amb el consens dels partits polítics amb representació al Parlament, de la Llei de Direcció Pública. Vetllar per la participació i validació de les propostes d'articulat per part d'entitats, ciutadania, de l'Associació Catalana de Gestió Pública i de col·legis professionals afins.
	Constituir i posar en funcionament un òrgan de seguiment en la fase d'elaboració de la Llei i, un cop aprovada, en la fase d'aplicació, pel seguiment i l'avaluació del seu compliment.

3.1.2. CONFLICTE D'INTERÈS

3.1.2.1. DETECCIÓ

Reptes	Propostes
Millorar la transparència i la detecció per l'abordatge de situacions de conflictes d'interès	Disposar de mecanismes que facin visibles les situacions de conflicte d'interès i fomentin la seva detecció, abordatge i sanció, evitant que es produeixin conductes inapropiades.
	Facilitar mecanismes per visibilitzar i detectar possibles situacions de conflicte d'interès aparent en àmbits de menor rang en l'organigrama públic.

[1] Aquesta proposta ha estat presentada a través del portal participa.gencat.cat.

Reptes	Propostes
	Ampliar i estendre la difusió a la ciutadania de les agendes i de les declaracions de béns, activitats i interessos dels alts càrrecs, per tal que sigui més visible.
Vincular l'ètica pública a la transparència de les activitats que duen a terme alts càrrecs i direccions	Fer pública tota la informació de les Agendes dels Alts càrrecs i directors (incloent les reunions, els viatges, els resultats, les actes i les despeses vinculades).
Vincular la cultura ètica de l'organització a la detecció dels conflictes d'interès	Vetllar perquè determinats llocs de treball propers als càrrec polítics dins l'Administració siguin servidors públics i contribuir a evitar situacions de conflictes d'interès.
Elaborar un marc normatiu dels conflictes d'interès que abasti totes les administracions públiques catalanes	Fer-ho extensiu al la Generalitat, a l'administració pública local i a les universitats.
Implantació de la cultura de la prevenció dels conflictes d'interès.	Estendre el principi de transparència i de compliment del codi ètic al conjunt d'alts càrrecs, direccions i servidors públics de la Generalitat
	Establir una formació específica, amb els recursos i els formadors necessaris sobre prevenció dels conflictes d'interès a l'Administració Pública, inclosa l'avaluació de riscos de conflictes d'interès, tant per als càrrecs directius, com pel personal no directiu, per aconseguir la implantació d'una cultura laboral que ajudi a prevenir els conflictes d'interès.

3.1.2.2. GESTIÓ

Reptes	Propostes
Polítiques de regals	Establir un criteri general comú a totes les administracions públiques catalanes en relació a la política de regals, en el qual la norma sigui la no acceptació de cap regal (sense excepcions) i, en els casos
Control d'interessos post càrrec	Fer més escrupolosa la declaració de bens i activitats, tant a l'inici del mandant en el càrrec com a la seva finalització.
	Avaluar la declaració de bens i d'activitats dels alts càrrecs a la finalització del mandat i aplicar mesures que abordin situacions de conflictes d'interès en ser detectades.
	Promoure una comissió adhoc que avaluï i estudiï les propostes de treball dels alts càrrecs i directius de l'Administració Pública en la finalització de l'exercici de funcions.

4. AVALUACIÓ DEL PROCÉS

Del full de valoració de la sessió que s'ha repartit a les 15 persones assistents, s'han obtingut 14 qüestionaris, assolint el 93,3 % 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.

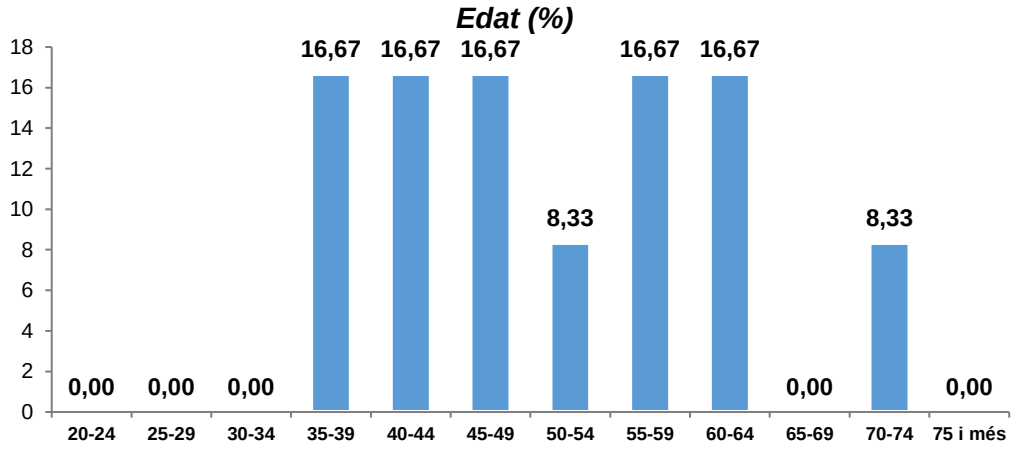
L'avaluació s'ha realitzat mitjançant un qüestionari anònim amb diverses preguntes:

a) 10 preguntes relatives a descriure el perfil (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).

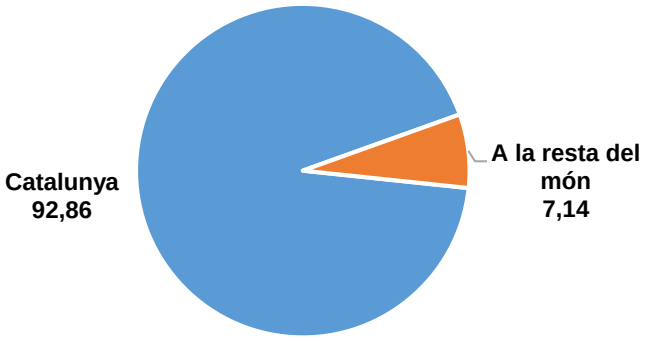
4.1. PERFIL DE LES PERSONES PARTICIPANTS

A la sessió hi han participat la mateixa proporció d'homes (50%) que de dones (50%), amb una mitjana d'edat de les persones assistents de 51,8 anys.



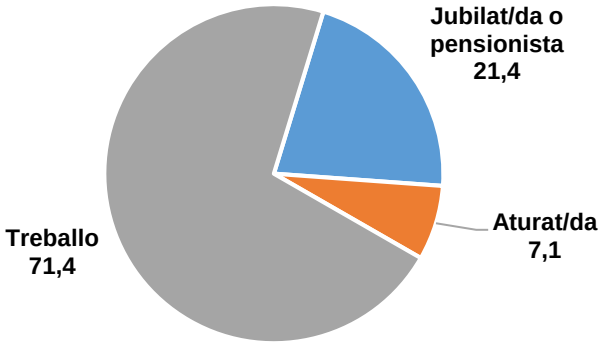
Majoritàriament, 9 de cada 10 assistents són nascuts a Catalunya (92,86%), i la resta d'assistents no nascuts a Catalunya (7,14%) han nascut a països fora de la Unió Europea.

Lloc de naixement

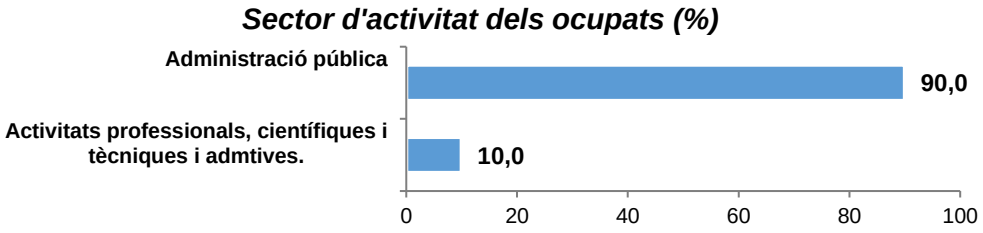


En relació a la situació laboral, el 71,4% de les persones assistents estan ocupades, i en la seva totalitat treballant per compte d'altri.

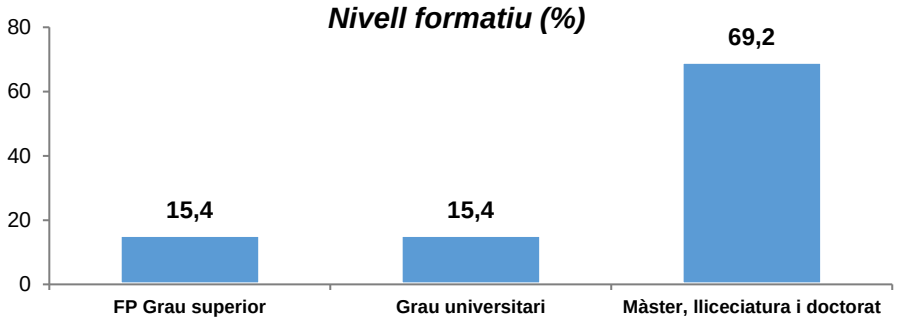
Situació laboral (%)



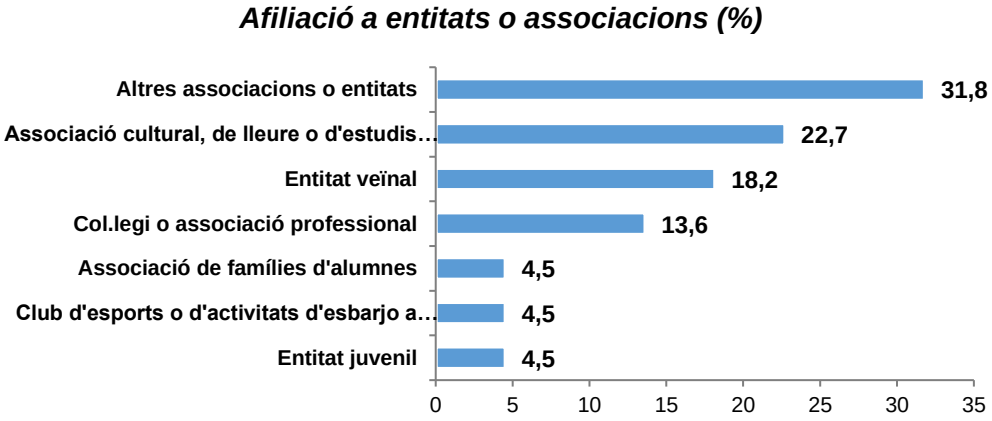
Per sectors d'activitat, el 90% està treballant en l'àmbit de l'Administració Pública, i el 10% restant ho fa en activitats professionals, científiques i tècniques i administratives.



Majoritàriament, les persones assistents tenen un nivell formatiu superior, amb estudis de màster, llicenciatura i/o doctorat (69,2%) o grau universitari (15,4%) i, en termes semblants, amb FP de Grau Superior (15,4%).



En relació a la afiliació a entitats o associacions, el 31,8% pertanyen a associacions com: ANC, Òmnium, Observatori Ciutadà Contra la Corrupció, SVS Voluntariat Social. Destacar que el 22,7% d'assistents pertany a associacions culturals, de lliure o d'estudis.



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

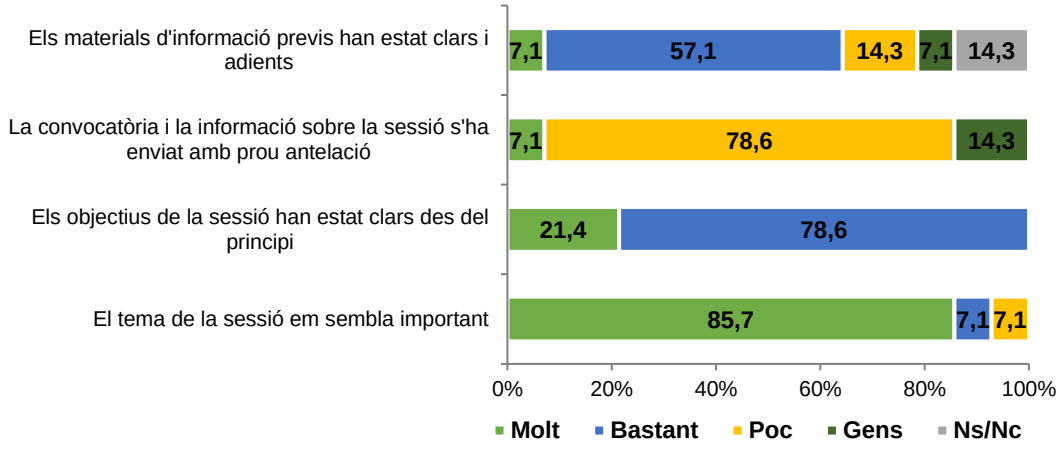
Un cop tractat el perfil de les persones assistents, a continuació s'avalua la sessió realitzada des de diferents perspectives: la seva preparació, l'execució, les expectatives dels assistents, i una valoració general.

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, gairebé la totalitat de les persones assistents considera important (molt i bastant) el tema de la sessió (92,9%). Hi ha unanimitat en valorar positivament la claredat dels objectius (molt i bastant, 100%). En menor mesura, tot i que la valoració també es força positiva pel que fa a la claredat i idoneïtat dels materials d'informació previs a la sessió (64,3%).

Per contra, el 92,9% dels assistents consideren que l'antelació de la convocatòria i de l'enviament de la informació han estat poc o gens adequats.

Valoració de la preparació de la sessió (% acord)

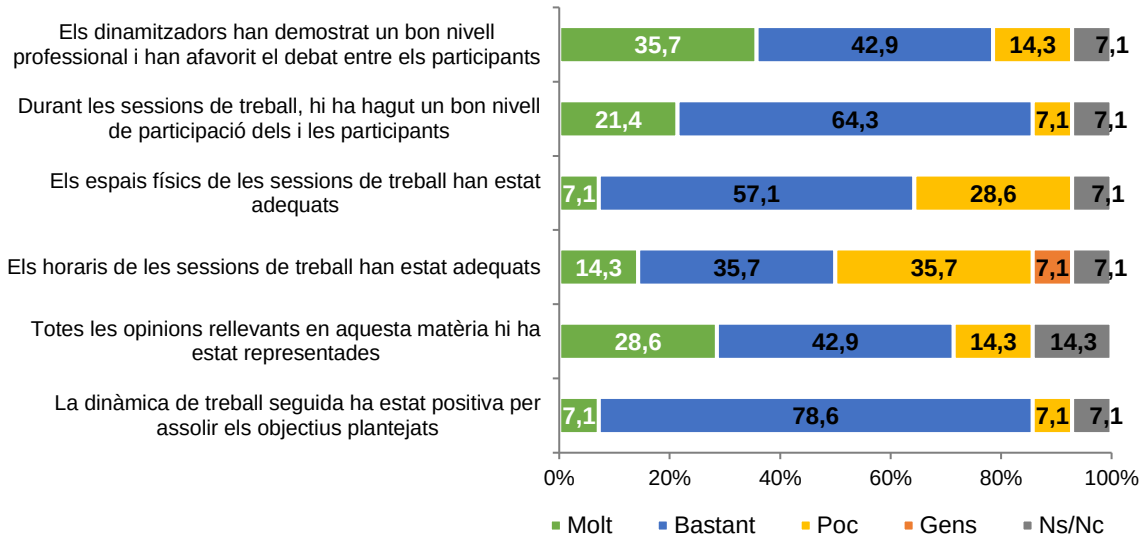


4.3. VALORACIÓ D'ASPECTES REFERENTS A L'EXECUCIÓ DEL TALLER PARTICIPATIU

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 així com que la dinàmica de treball seguida ha estat positiva per assolir els objectius plantejats (del 85,7% respectivament). En segon lloc, es destaca la professionalitat de l'equip dinamitzador per afavorir el debat (78,6%) i que totes les opinions rellevants en aquesta matèria hi han estat representades (71,4%).

Comparativament, s'observa menys acord en relació a la idoneïtat dels horaris de la sessió i la idoneïtat dels espais triats per a realitzar-la.

Valoració sobre l'execució de la sessió (% acord)

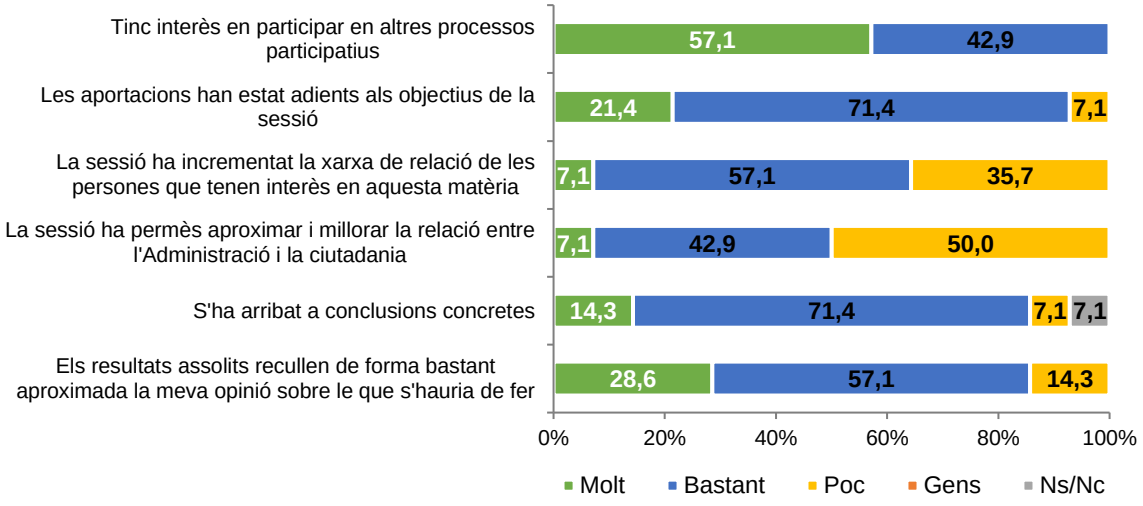


4.4. VALORACIÓ D'ASPECTES REFERENTS A LES EXPECTATIVES RESPECTE DELS RESULTATS DEL TALLER PARTICIPATIU

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 tenen interès en participar en altres sessions (100%) i que les aportacions han estat adients als objectius de la sessió (92,9%). En el cas dels resultats assolits reflecteixen l'opinió de les persones participants i en si s'ha arribat a conclusions concretes s'ha assolit el 85,7% favorable respectivament.

Pel que fa a si la sessió ha incrementat la xarxa de relació de les persones que tenen interès en aquesta matèria hi estant molt o bastant d'acord el 64,3%. Per bé que la meitat dels participats consideren que la sessió ha permès aproximar i millorar la relació entre l'Administració i la ciutadania.

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

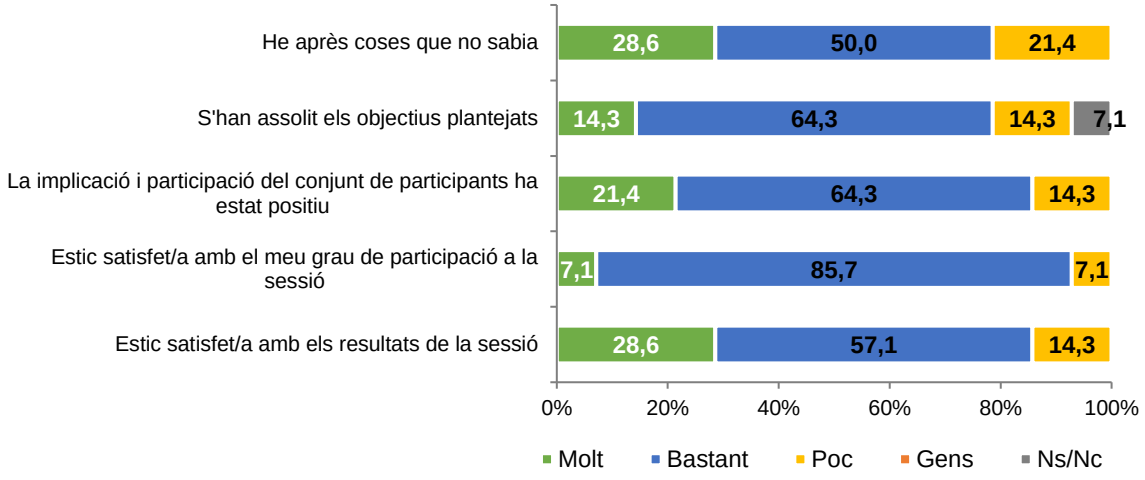


4.5. VALORACIÓ GENERAL

En conjunt, la valoració general de la sessió és positiva. Destacar en primer lloc, la satisfacció personal amb el grau de participació a la sessió (92,9%), així com la satisfacció amb els resultats de la sessió i la implicació i participació del grup (en el 85,7% bastant i molt d'acord).

És rellevant també el fet que el 78,6% dels participants han valorar positivament que s'han assolit els objectius plantejats, com que han après coses que no sabien abans d'assistir a la sessió.

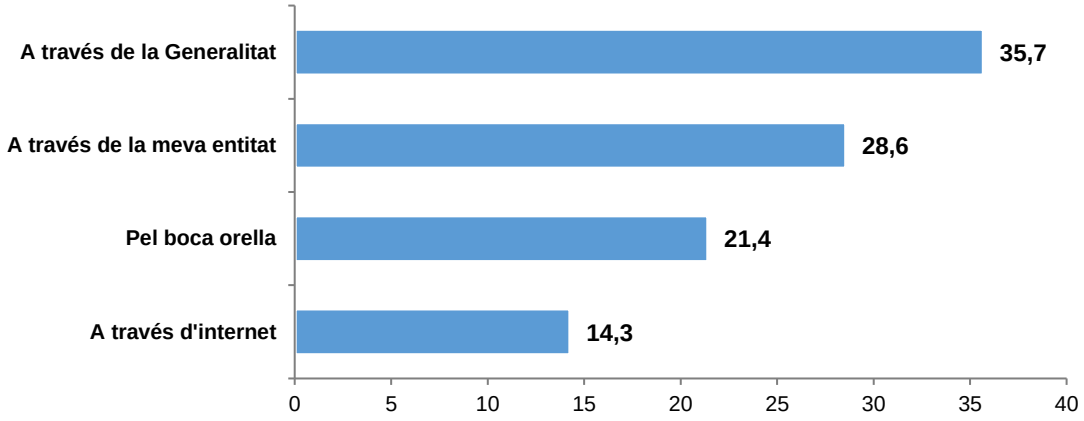
Valoració general (% acord)



4.6. COMUNICACIÓ

Al 64,3% dels participants la convocatòria els ha arribat, tant a través de la Generalitat de Catalunya (35,7%) com a través de l'entitat a la qual pertanyen (28,6%).

Mitjà pel qual li ha arribat la convocatòria (%)



4.7. OBSERVACIONS DE LES PERSONES PARTICIPANTS

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

<u>Preparació i execució de les sessions</u>

- Penjar la documentació amb màxima antelació i avisar quan es posi.
- Elaborar documents més breus.
- Evitar intervencions llargues que monopolitzen el temps.
- Anticipació en rebre els materials/documentació. Tot i això, molt bona feina de documentació.

<u>Valoració general</u>

- Valdria la pena fomentar el contacte entre els participants per continuar reflexionant col·lectivament.
- S'ha disposat de poc temps. Haurien de fer sessions més fragmentades i més sessions. Hi ha temes molt densos. Hi ha gent que monopolitza les paraules i tenien càrrecs. Debat actiu per sobre de paraules donades.