



REO núm: 1041
Data: 27/01/2023

Enquesta sobre ètica a l'Administració de la Generalitat (2022). El codi ètic del servei públic de Catalunya (2021): Revisió de la percepció de la seva efectivitat

Informe de resultats



Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència



UNIVERSITAT DE
BARCELONA



Ètica pública i aspectes clau dels comitès ètics en el marc del Codi ètic del servei públic de Catalunya.

Percepció de les treballadores/dels treballadors de la Generalitat de Catalunya

**Informe sintètic de resultats de l'Enquesta sobre
ètica a l'Administració de la Generalitat duta a
terme de l'1 al 7 de juliol de 2022**

**Direcció General de Bon Govern, Innovació i
Qualitat Democràtica**

Gener de 2023

Enquesta desenvolupada en el marc del projecte de recerca “Disseny i desenvolupament d’un òrgan d’impuls, de vigilància i control en matèria d’integritat pública: instrument clau del sistema de governança del Codi ètic del servei públic de Catalunya”, projecte promogut per la Secretaria d’Administració i Funció Pública i finançat per l’Escola d’Administració Pública de Catalunya.



La Direcció General de Bon Govern, Innovació i Qualitat Democràtica agraeix molt especialment la col·laboració de les unitats següents:

- Gabinet de Suport Tècnic i Estudis de la Secretaria d'Administració i Funció Pública
- Subdirecció general d'Innovació i Administració Digital de la Direcció General d'Administració Digital
- Universitat de Barcelona
- Centre d'Estudis d'Opinió
- Escola d'Administració Pública de Catalunya
- Subdirecció General d'Organització, Informació i Difusió del Departament de la Presidència
- Àrea de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions del Departament de la Presidència



1. Introducció	4
2. Síntesis de resultats de l'Enquesta sobre ètica a l'Administració de la Generalitat	4
2.1 Formació en ètica i origen dels valors propis	5
2.2 Coneixement del Codi ètic del servei públic de Catalunya i utilitat dels codis ètics	6
2.3 Decisions i factors que influeixen en el comportament ètic	8
2.4 Comportament i reaccions davant comportaments no ètics	12
2.5 El paper dels comitès ètics	14
3. Conclusions	17



1. Introducció

L'**Enquesta sobre ètica a l'Administració de la Generalitat** s'emmarca en el projecte de recerca "*Disseny i desenvolupament d'un òrgan d'impuls, de vigilància i control en matèria d'integritat pública: instrument clau del sistema de governança del Codi ètic del servei públic de Catalunya*". Es tracta d'un projecte promogut per la Secretaria d'Administració i Funció Pública, finançat per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, i dirigit pel Dr. Òscar Capdeferro Villagrasa de la Universitat de Barcelona.

L'enquesta va ser dissenyada per la Universitat de Barcelona i la Secretaria d'Administració i Funció Pública.

L'objectiu de l'enquesta és **conèixer la percepció dels servidors públics** de la Generalitat de Catalunya sobre el **paper de l'ètica** a l'Administració i sobre aspectes clau del **funcionament dels comitès ètics**.

2. Síntesis de resultats de l'Enquesta sobre ètica a l'Administració de la Generalitat

L'enquesta es va distribuir entre l'1 i el 7 de juliol de 2022 mitjançant un formulari allotjat a la [pàgina web](#) Gencat/Administració i Funció Pública.

El context estadístic sobre el qual es va realitzar va ser el següent:

- **Univers:** 191.962 persones inscrites a l'aplicatiu GIP-SIP¹ (Gestió de Personal) de la Generalitat de Catalunya.
- **Mostra aleatòria simple:** 60.000 persones.
- **Error mostral:** El marge d'error per al conjunt de la mostra és de +1,79%, per a un nivell de confiança del 95% (2sigmes) i sota el supòsit de màxima indeterminació ($p=q=50\%$)
- **Índex de resposta:** 10% (6.451 persones)
- **Enquesta anònima**
- **Consulta de les dades:** Les dades són obertes i estan disponibles al [Registre d'estudis d'opinió](#) del Centre d'Estudis d'Opinió.

L'enquesta analitza 5 àmbits:

1. Formació en ètica i origen dels valors propis
2. Coneixement del Codi ètic del servei públic de Catalunya i utilitat dels codis ètics
3. Decisions i factors que influeixen en el comportament ètic a l'organització
4. Reaccions davant del comportament no ètic
5. Elements a tenir en compte en la configuració d'un comitè ètic

També s'han inclòs preguntes de classificació sobre característiques² de les persones participants per analitzar els resultats amb més detall.

A continuació es presenten els resultats per cadascun dels apartats.

¹ Disposa de la informació del personal de tots els departaments de la Generalitat de Catalunya i algunes entitats del sector públic.

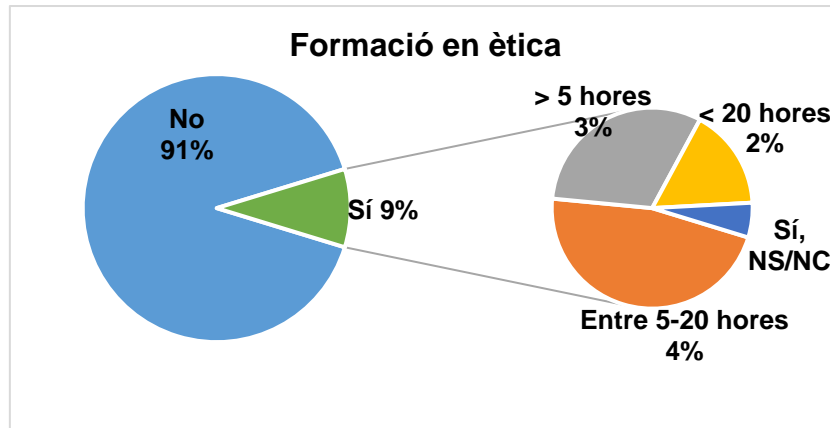
² Gènere, nivell de formació assolit, àmbit sectorial on treballen, condició laboral, temps de treball a la Generalitat...

2.1 Formació en ètica i origen dels valors propis

L'enquesta pregunta per la formació sobre ètica rebuda, i la durada i influència d'aquesta formació.

El 91% de les persones enquestades **no té cap mena de formació en ètica**. Del 9% que **afirma tenir-ne**, la formació rebuda és majoritàriament breu: d'entre 5 i 20 hores (4%) i de menys de 5 hores (3%). Només un 2% ha fet un curs de durada superior a 20 hores (o entenem que ha participat en més d'una activitat formativa).

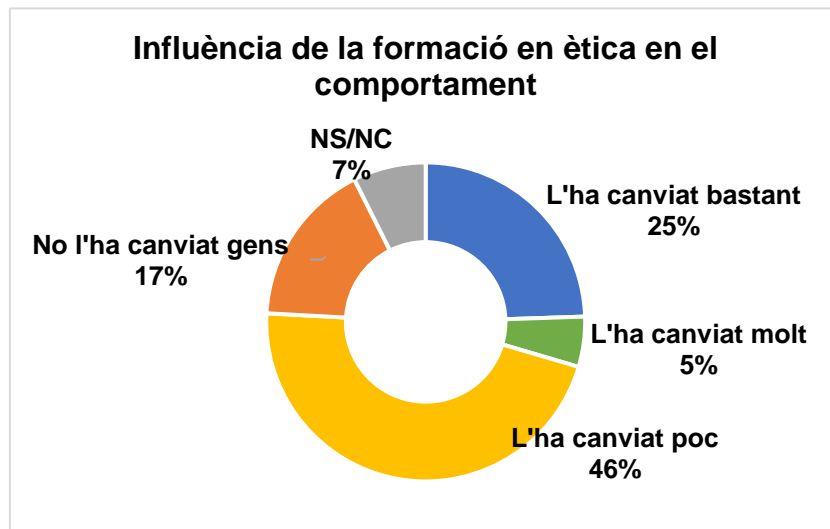
Gràfic 1. Formació en ètica dels treballadors/es de la Generalitat de Catalunya



Font: Enquesta sobre ètica a l'Administració de la Generalitat, 2022

En general (63,7%) aquesta formació no ha tingut gaire influència en el comportament: s'afirma que la formació ha canviat poc el seu comportament (46%) o no l'ha canviat gens (17%). Un 30% valora positivament l'eficàcia de la formació a l'hora d'endinsar-se en el món de l'ètica (l'ha canviat bastant o molt).

Gràfic 2. Influència de la formació en ètica



Font: Enquesta sobre ètica a l'Administració de la Generalitat, 2022

L'enquesta planteja a les persones enquestades que prioritzin les **principals fonts de valors** d'on provenen els propis valors (els codis ètics i deontològics; l'exemple de



companys/es de feina, el mateix entorn personal i familiar, l'exemple d'alts càrrecs i personal directiu; l'escola i el sistema educatiu; i els mitjans de comunicació i les xarxes socials) en funció el seu impacte en els valors propis. En la primera resposta, l'entorn familiar es considera determinant (45% en la primera opció), però també la formació especialitzada en ètica (23,5%) i els codis ètics (12,2%). En segona resposta ho són l'escola (22,5%), els companys de feina (16,6%) i els codis ètics (12,3%).

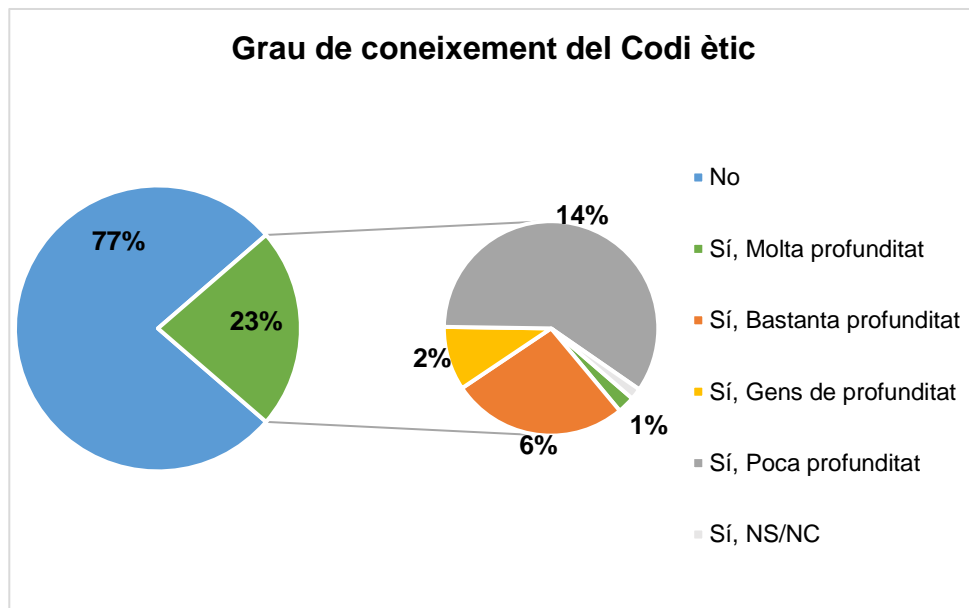
Es conclou que la formació en ètica, tot i ser molt rellevant per al bon funcionament de l'Administració pública, és molt escassa i d'utilitat molt limitada. En síntesi, es detecta una manca important de **formació en ètica en el sector públic**. A més a més, la formació actual es considera escassament útil o efectiva. Per altra banda, tot i la influència de la família i de l'escola, la Generalitat, a través de la formació especialitzada, la presència de codis ètics i el capteniment dels companys/de les companyes té una influència decisiva en la conformació dels valors propis (en aquest cas de caràcter organitzatiu).

2.2 Coneixement del Codi ètic del servei públic de Catalunya i utilitat dels codis ètics

L'enquesta explora el coneixement que tenen els empleats i les empleades públiques de la Generalitat de Catalunya del Codi ètic del servei públic de Catalunya. També sobre la utilitat dels codis en les funcions que desenvolupen i en l'entorn laboral on exerceixen aquestes funcions.

El Codi ètic del servei públic de Catalunya, aprovat per **Acord GOV/164/2021**, de 26 d'octubre, és un gran desconegut. El 77% de les persones enquestades no en coneixia l'existència. Del 23% que en tenia coneixement, la gran majoria el coneixia superficialment.

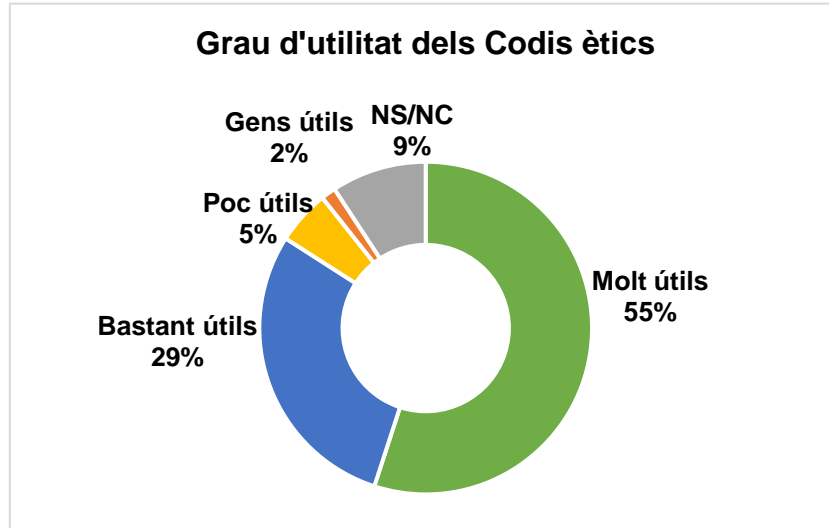
Gràfic 3. Coneixement del Codi ètic del servei públic de Catalunya



Font: Enquesta sobre ètica a l'Administració de la Generalitat, 2022

En relació amb la utilitat dels codis ètics, el 84% de les persones enquestades s'ha manifestat a favor de la seva utilitat en el funcionament de l'organització (55% els considera molt útils i el 29% bastant útils).

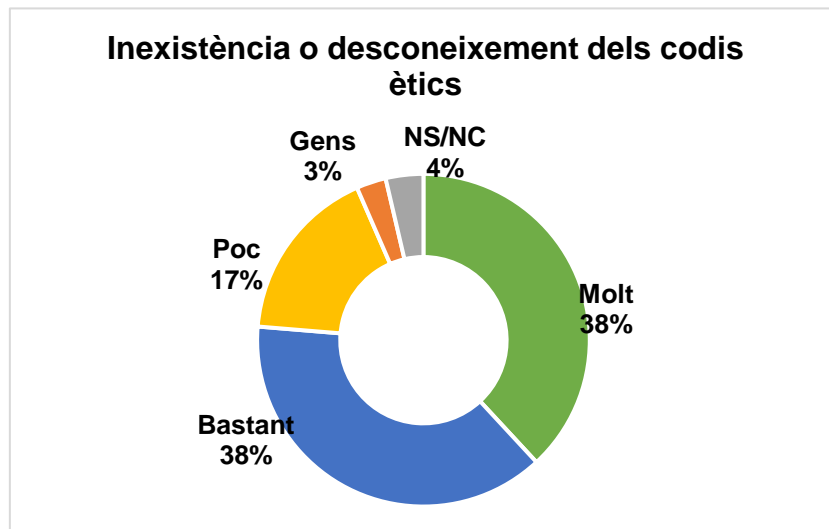
Gràfic 4. Grau d'utilitat dels codis ètics



Font: Enquesta sobre ètica a l'Administració de la Generalitat, 2022

Una utilitat que s'atribueix als codis ètics és la prevenció de comportaments no ètics. Un 76 % de les persones enquestades considera que la inexistència o el desconeixement dels codis ètics tenen molta o bastanta influència a l'hora d'afavorir comportaments no ètics.

Gràfic 5. Desconeixement dels codis ètics



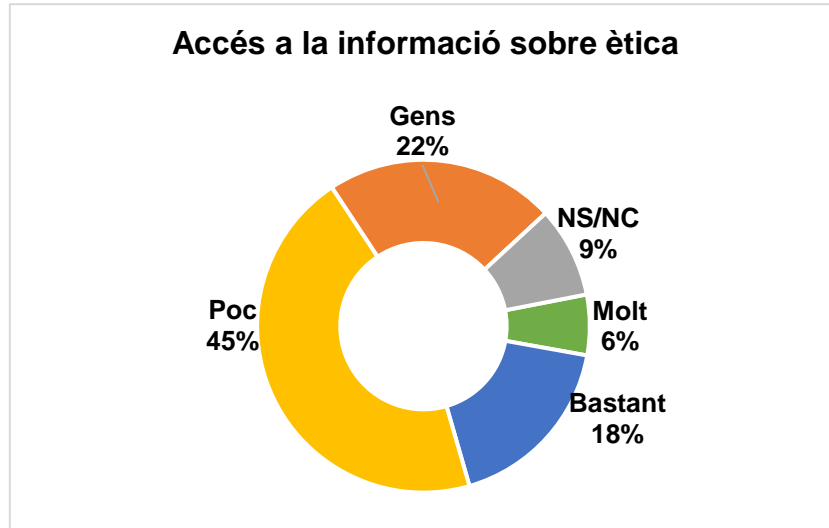
Font: Enquesta sobre ètica a l'Administració de la Generalitat, 2022

Tot i la importància dels codis per desincentivar els comportaments no ètics, **l'accés a informació sobre ètica** (els propis codis ètics o altres principis ètics de l'àmbit professional, resolucions dels comitès d'ètica, etc.) no és prou reeixit. El 67,6% de les



persones enquestades afirma tenir poc (45,2%) o nul (22,4%) accés a informació sobre ètica.

Gràfic 6. Accés a la informació sobre l'ètica



Font: Enquesta sobre ètica a l'Administració de la Generalitat, 2022

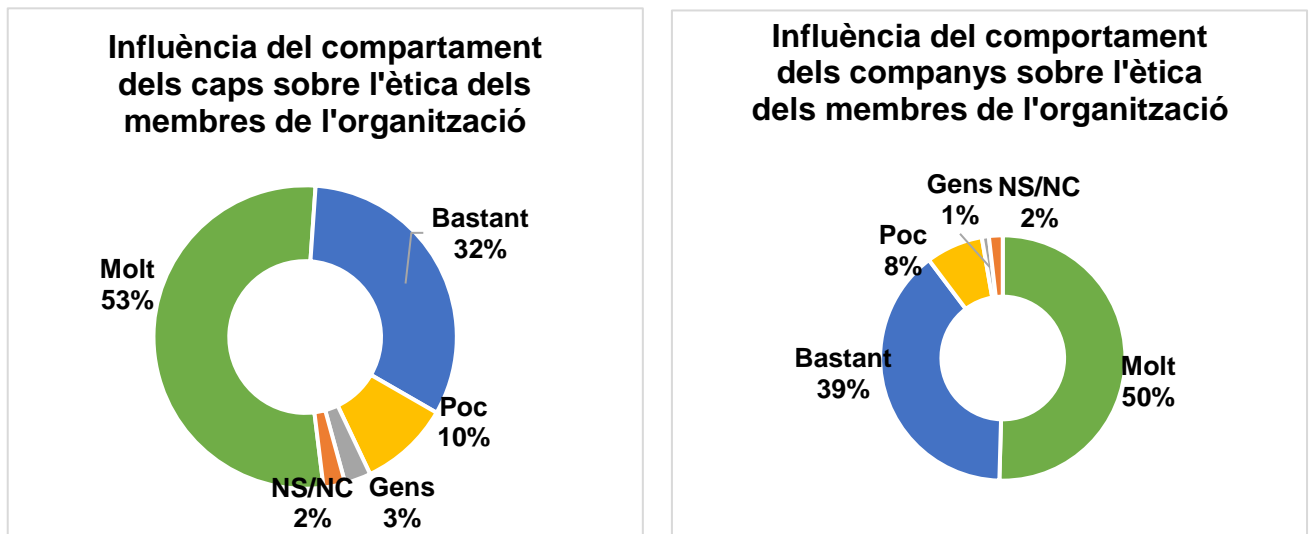
La percepció majoritària dels empleats i de les empleades de la Generalitat de Catalunya és que els **codis són una peça important en el marc d'integritat institucional**, atès que en una àmplia majoria de respostes es consideren de gran utilitat per a guiar la correcta actuació correcta i desincentivar comportaments contraris a l'ètica pública. Contrasta amb aquesta expectativa, però, el **desconeixement generalitzat** del Codi ètic del servei públic de Catalunya i la **manca d'accés** a continguts sobre ètica pública.

2.3 Decisions i factors que influeixen en el comportament ètic

L'enquesta explora els factors que influeixen en el comportament ètic dels membres de l'organització. S'interessa per aspectes decisionals i factors organitzatius que influeixen, de manera directa o indirecta, en els valors, principis i regles de l'ètica pública en l'organització.

El comportaments dels altres membres de l'organització és determinant. El 89% de les persones enquestades considera que el comportament dels companys/de les companyes té molta o bastanta influència en el comportament dels membres de l'organització. El 85% reconeix que el comportament dels/de les caps també té molta o bastanta influència.

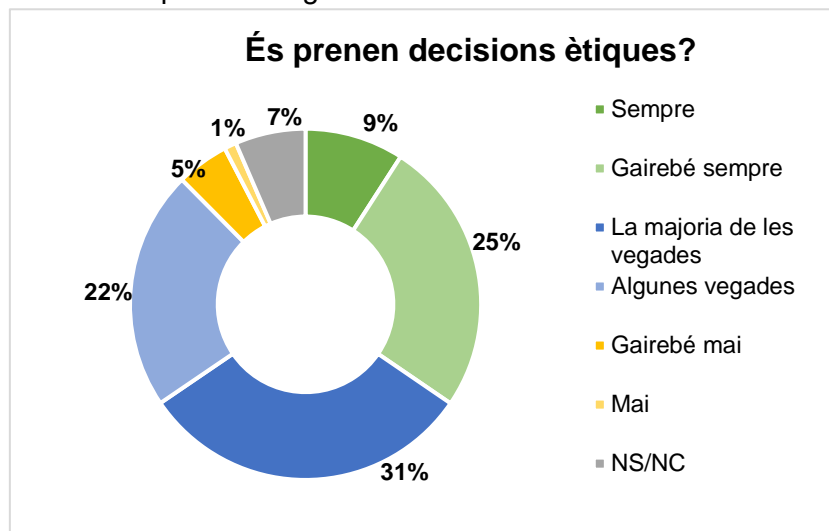
Gràfic 7. Influència del comportament de caps i companys/companyes sobre l'ètica dels membres de l'organització



Font: Enquesta sobre ètica a l'Administració de la Generalitat, 2022

A la pregunta de si les **decisions que pren l'organització són ètiques**, les respostes afirmatives (sempre, gairebé sempre i la majoria de vegades) representen el 65,5%. Un 22,1% considera que es donen algunes vegades i un 5,9% considera que no es donen mai o no gaires vegades.

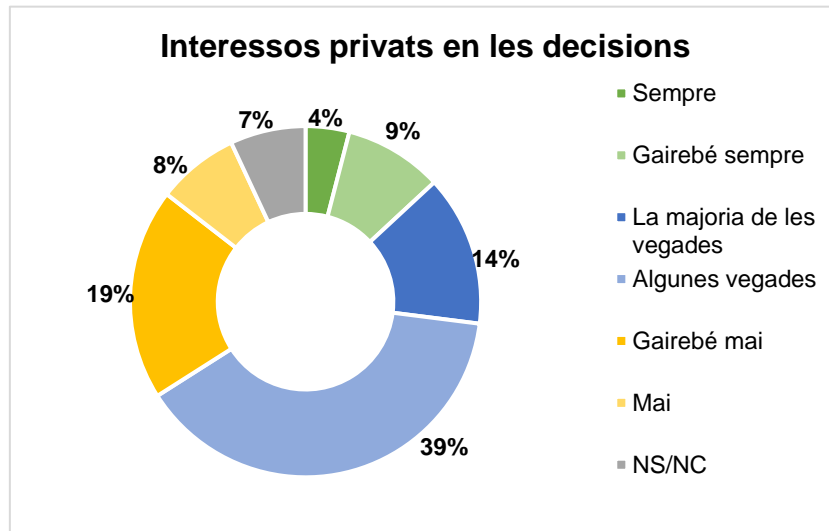
Gràfic 8. Decisions ètiques en l'organització



Font: Enquesta sobre ètica a l'Administració de la Generalitat, 2022

Un exemple de **comportament no ètic** formulat genèricament i en abstracte és la **presència d'interessos privats en les decisions públiques**, que s'han de guiar únicament per l'interès general. A la pregunta de si es dona algun tipus d'influència dels interessos privats en les decisions públiques, un 66% pensa que no es dona mai o que és anecdòtica. En canvi, un 27% pensa que es dona amb freqüència.

Gràfic 9. Presència d'interessos privats en les decisions de l'organització



Font: Enquesta sobre ètica a l'Administració de la Generalitat, 2022

Deixant de banda la influència relacionada amb les persones, l'enquesta se centra en la influència que poden tenir diverses **mesures per incentivar els comportaments ètics**. Es consideren les mesures següents: possibilitat de debatre problemes ètics, existència d'una major supervisió i control en el treball, amonestació o reprovació pública de comportaments no ètics, major conscienciació dels valors implicats, la promoció de comportaments ètics, i la major disponibilitat de temps a l'hora de prendre decisions.

En gran part, les persones enquestades opten per **vies formatives i educatives**: per exemple, conscienciar (el 63% ho troba molt útil) o promoure comportaments ètics (el 53% ho troba molt útil). També, **aspectes procedimentals** com ara disposar de més temps per prendre decisions correctes (el 55% ho troba molt útil) o debatre problemes ètics (el 49% ho troba bastant útil). En canvi, les **vies coercitives** com ara una major supervisió i control en el treball o l'amonestació o la reprovació pública de comportaments no ètics, no es consideren tan efectives. A la taula següent es mostren els resultats generals:

Taula 1. Mesures per incentivar el comportament ètic dels empleats i empleades

	Debate problemes ètics	Major supervisió i control	Amonestar o reprovar públicament	Conscienciar	Promoure comportaments ètics	Més temps per prendre decisions
Molt útil	26%	26%	23%	66%	53%	55%
Bastant útil	49%	38%	27%	28%	29%	35%
Poc útil	19%	25%	29%	4%	12%	7%
Gens útil	5%	7%	17%	1%	3%	1%
NS/NC	2%	3%	4%	1%	3%	3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Font: Enquesta sobre ètica a l'Administració de la Generalitat, 2022

L'enquesta explora els **elements i factors que tenen major impacte a l'hora d'afavorir conductes contràries als valors ètics**: poca ètica dels companys i de les companyes de feina, poca ètica dels caps i les caps de l'organització, la manca d'ètica dels treballadors o de les treballadores, la no consecució d'objectius professionals que es considera que la persona concreta es mereix (promoció, retribució...), manca de reconeixement de l'esforç i dedicació, manca de reconeixement i valoració de conductes ètiques, manca de supervisió i control, urgència en la presa de decisions, manca de reprovació d'actuacions poc ètiques, inexistència de mecanismes per plantejar dubtes i conflictes ètics, i per últim la inexistència o desconeixement dels codis ètics. A la taula següent es mostren els resultats relacionats amb aquests factors:

Taula 2. Factors que afavoreixen comportaments poc ètics

	Poca ètica dels companys	Poca ètica dels caps	Manca d'ètica treballadors/es	No consecució d'objectius	Manca de reconeixement
Molt	24%	47%	55%	28%	41%
Bastant	48%	34%	31%	42%	37%
Poc	22%	13%	9%	23%	16%
Gens	3%	3%	2%	3%	3%
NSC/NC	3%	3%	3%	4%	3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

	Manca de reconeixement i valoració conductes ètiques	Manca supervisió i control	Urgència presa de decisions	Manca reprovació actuacions poc ètiques	Inexistència mecanismes per plantejar dubtes/ conflictes ètics	Inexistència o desconeixement de codis ètics
Molt	32%	32%	31%	32%	31%	38%
Bastant	42%	42%	44%	43%	44%	38%
Poc	21%	20%	20%	17%	17%	17%
Gens	2%	3%	2%	3%	3%	3%
NS/NC	3%	3%	3%	5%	5%	4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Font: Enquesta sobre ètica a l'Administració de la Generalitat, 2022

Les persones enquestades consideren que tots els factors esmentats afavoreixen de manera notable -en més d'un 70%- (respostes "molt" o "bastant") conductes contràries als valors ètics.

Es conclou que el comportament dels companys/de les companyes i el dels/ de les caps són determinants a l'hora d'adoptar comportaments ètics. Diverses pràctiques organitzatives (com ara la consecució d'objectius professionals d'acord amb el mèrit, el reconeixement de l'esforç, la dedicació i el bon comportament, l'existència i



coneixement de codis ètics, la disponibilitat d'espais per plantejar dubtes i conflictes ètics, el grau de supervisió i control, la presa de decisions correcta...) tenen també una gran influència en el comportament ètic. Per tant, els models i els referents, i, per extensió, el clima ètic de l'organització influeix decisivament a l'hora d'adoptar o no conductes no ètiques.

Tot i així, en el cas de la Generalitat de Catalunya, la majoria de persones enquestades considera que es **prenen decisions ètiques** i que els **interessos privats no impregnen**, en gran part, la presa de decisions individuals i col·lectives. Conjuntament amb aquesta visió positiva, les solucions que es proposen per incentivar els comportaments ètics tenen un enfocament educatiu/formatius i procedimentals. Les solucions de tipus punitiu no es consideren tant efectives. Es reafirmen, per tant, les iniciatives d'enfortiment de la integritat per la via de la convicció i l'adhesió a valors, més que no pas les coercitives i repressives.

2.4 Comportament i reaccions davant comportaments no ètics

S'exploren les tècniques de neutralització davant de comportaments no ètics i les reaccions davant dels comportaments no ètics.

Els subjectes "neutralitzen" un valor determinat (defineixen el context en què no s'aplica) i d'aquesta manera, assumeixen, i fins i tot justifiquen, la presència i la comissió d'actes il·lícits i de comportaments no ètics, i els perceben com a acceptables. L'enquesta presenta un cas concret de comportament no ètic i demana quina seria la reacció més freqüent d'entre les diverses tècniques de neutralització més habituals identificades per la literatura. Les tècniques de neutralització més freqüents identificades per les persones enquestades són la **negació del dany** (el 22% trauria importància al fet i l'11% el considera intranscendent) i l'**evasió, negació o transferència de la responsabilitat del problema** (el 14% justificaria la conducta al·legant que es tracta d'una pràctica generalitzada, l'11% en culpària una altra persona i el 10% el negaria directament). El reconeixement de la mala praxis és molt residual (Ho reconeixeria: 3%).

Taula 3. Tècniques de neutralització en la justificació de comportaments contraris a l'ètica (per ordre de freqüència)

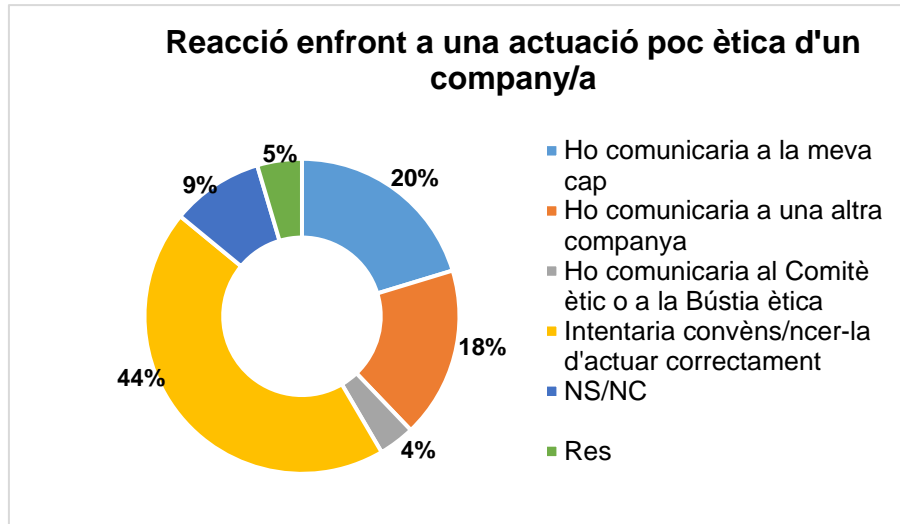
Opció	Total
Trauria importància al fet	22%
Pràctica comuna	14%
No ha fet mal a ningú	11%
Culpar a una altra persona	11%
Negar l'incompliment del fet	10%
No tenia cap altra opció	9%
La víctima s'ho mereixia	7%
Comportament promogut pels superiors	5%
És legítim perseguir el propi interès perquè l'Estat ens roba	4%
Ho reconeixeria	3%
Ho ha fet pel bé de l'Administració Pública	2%
NS/NC	2%
Total	100%

Font: Enquesta sobre ètica a l'Administració de la Generalitat, 2022



La reacció més freqüent davant el coneixement d'una actuació contrària a l'ètica pública, és la de **parlar directament amb la persona a fi de convèncer-la d'actuar correctament** (44% de les respostes). Les següents actituds més freqüents són **establir una comunicació amb el/la cap** (20% de les respostes) i comunicar-ho a un altre company o companya (18% de les respostes). La via de comunicar-ho a un comitè ètic o a través de la bústia ètica³ (4%) es troba situada en l'última posició.

Gràfic 10. Reacció personal enfront a una actuació poc ètica d'un/una company/a



Font: Enquesta sobre ètica a l'Administració de la Generalitat, 2022

D'entre els **factors que facilitarien que una persona notifiqués el cas d'un comportament contrari a l'ètica**, destaca la figura organitzativa d'un **referent en ètica** (34%), seguida de tenir una relació de **confiança amb el cap** (15%). L'existència de canals de comunicació (anònims o no) també afavoririen la comunicació d'un comportament no ètic (14 i 13% respectivament). Els comitès ètics (6% de les respostes) no es perceben com un actor clau per atendre aquestes notificacions.

Taula 4.4 Factors que facilitarien la notificació en cas de comportament poc ètic

Factor	Total
Notificar conducta a referent ètic	34%
NS/NC	17%
Relació de confiança amb el cap	15%
Canals de comunicació anònims	14%
Canals de comunicació ràpids i eficaços	13%
Notificar a un Comitè ètic	6%
Total	100%

Font: Enquesta sobre ètica a l'Administració de la Generalitat, 2022

³ Canal electrònic segur per fer alertes, de forma anònima i amb garantia de confidencialitat, sobre males pràctiques o conductes irregulars a l'Administració:

<https://administraciopublica.gencat.cat/ca/organitzacio/etica-publica/bustia-etica/>

⁴ En aquesta pregunta, a causa d'una errada en el formulari de l'enquesta, només es disposa de 3.348 respostes i no del total de 6.541 persones que han respost l'enquesta.



Els resultats apunten, amb caràcter general, que el **grau d'utilització de tècniques de neutralització en relació amb l'ètica pública** és elevat, mentre que, en general, el reconeixement de **males praxis** estaria poc estès en l'organització.

La preferència a l'hora de reaccionar enfront de comportaments poc ètics és la de tractar en l'**àmbit intern d'equip** les situacions d'incompliments dels principis i valors del codi ètic. En aquests casos es prefereix convèncer la persona d'actuar correctament i en segon i tercer lloc compartir-ho amb el/la cap i amb companys/companyes.

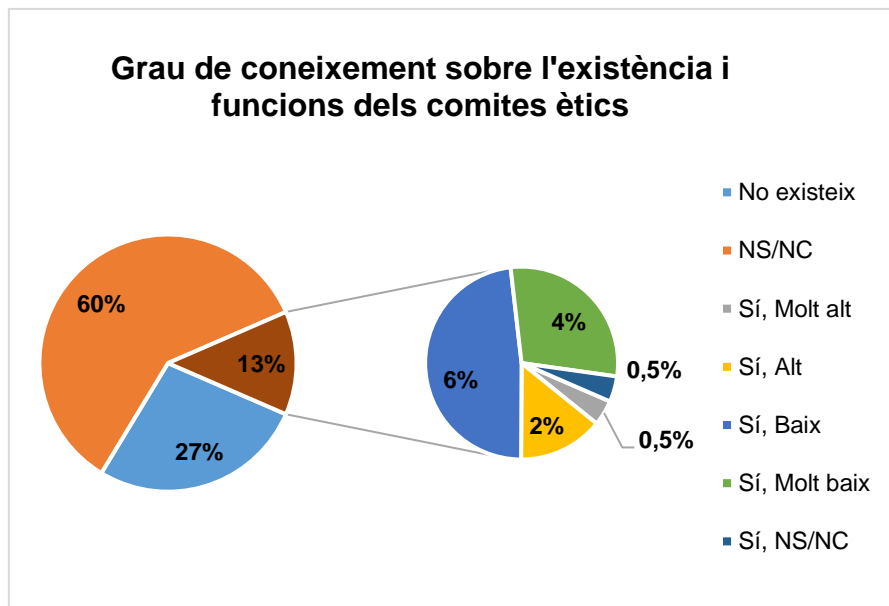
A l'hora de notificar aquests comportaments es prefereix l'existència d'un referent ètic en l'àmbit organitzatiu o sectorial en què es treballa. En contrast, és destacable el paper poc significant que atribueixen els enquestats als **comitès i bústies ètiques** com a canals idonis per a tractar tot allò relacionat amb les vulneracions de l'ètica i el codi ètic públic.

2.5 El paper dels comitès ètics

El **comitè ètic** és la instància organitzativa encarregada de vetllar per la coherència i el compliment de valors ètics, de resoldre aquestes situacions i d'emetre recomanacions sobre quines són les actuacions correctes. En l'àmbit de la Generalitat de Catalunya hi ha diversos [comitès d'ètica](#).

Les persones que han respost l'enquesta mostren un **grau de desconeixement** elevat sobre l'existència i les funcions dels comitès ètics. El 60% no sap (o no contesta) si existeix un comitè ètic en el seu àmbit professional, el 27% afirma que no existeix i el 13% té constància de la seva existència (majoritàriament, en l'àmbit sanitari). D'aquestes últimes persones, només un 2,5% tenen un coneixement molt alt o alt.

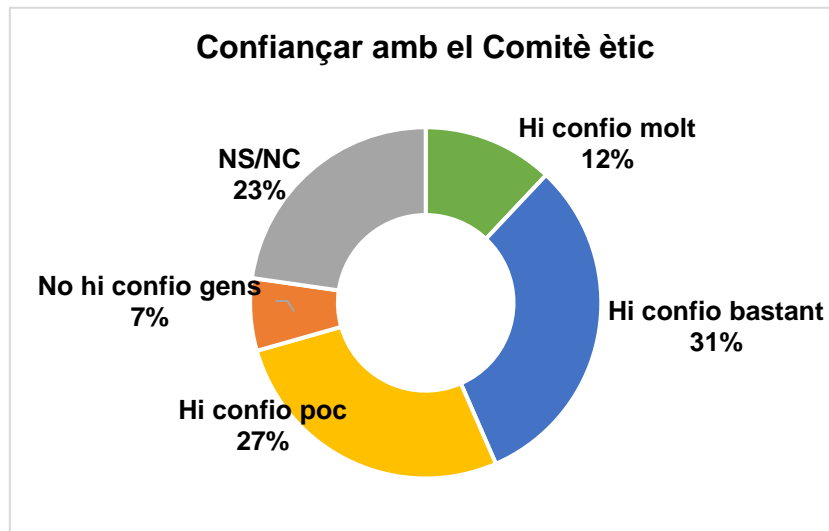
Gràfic 11. Grau de coneixement del comitè ètic i de les seves actuacions



Font: Enquesta sobre ètica a l'Administració de la Generalitat, 2022

Els comitès ètics inspiren una confiança limitada. El 42% hi confien molt o bastant. El 34% hi confien poc o directament no hi confien. És significatiu que el 23% no mostri la seva opinió respecte de la confiança en l'organisme.

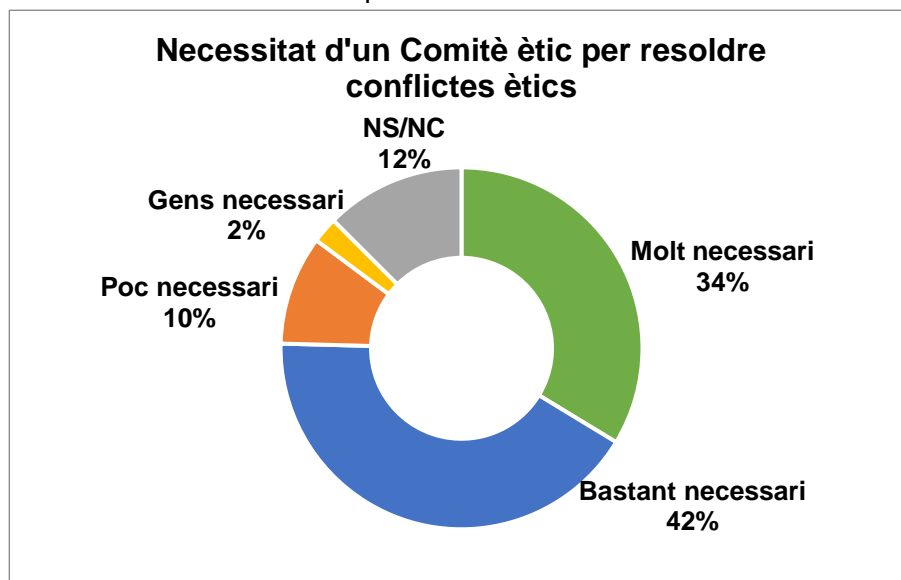
Gràfic 12. Confiança amb el Comitè ètic



Font: Enquesta sobre ètica a l'Administració de la Generalitat, 2022

Malgrat el desconeixement generalitzat i la confiança limitada, el 76% de les persones enquestades consideren que els comitès ètics són molt o bastant necessaris, front a un 12% que els consideren poc o gens necessaris.

Gràfic 13. Necessitat d'un Comitè ètic per resoldre conflictes ètics



Font: Enquesta sobre ètica a l'Administració de la Generalitat, 2022

A continuació l'enquesta analitza elements clau sobre la composició i la funció dels comitès ètics.



Pel que fa a la composició, es presenten 4 perfils: Persones especialitzades en ètica, Persones externes a l'organització, Persones representatives de l'organització i Alts càrrecs o personal directiu organització. Les persones enquestades mostren preferència per persones especialitzades en ètica i persones representatives de l'organització. No hi ha tanta preferència per persones externes a l'organització i es detecta un clar rebuig per alts càrrecs o personal directiu de l'organització.

Taula 5. Integrats del Comitè ètic

	Persones especialitzades en ètica	Persones externes a l'organització	Persones representatives de l'organització	Alts càrrecs o personal directiu organització
Molt d'acord	55%	35%	47%	13%
Bastant d'acord	34%	33%	39%	28%
Poc d'acord	5%	17%	5%	31%
Gens d'acord	1%	9%	3%	21%
NS/NC	5%	6%	6%	7%
Total	100%	100%	100%	100%

Font: Enquesta sobre ètica a l'Administració de la Generalitat, 2022

A l'enquesta s'identifiquen 5 funcions: Realitzar formació sobre l'aplicació del Codi ètic, Respondre consultes sobre interpretació i aplicació del Codi ètic, Emetre informes sobre ètica Investigar i resoldre possibles incompliments i fer recomanacions, i Promoure bones pràctiques, l'elaboració i l'adopció de codis de conducta i guies d'aplicació. Atenent els resultats, les persones enquestades consideren que les cinc opcions són totalment adients i necessàries.

Taula 6. Funcions a realitzar pel Comitè ètic

	Realitzar formació sobre l'aplicació del Codi ètic	Respondre consultes sobre interpretació i aplicació del Codi ètic	Emetre informes sobre ètica	Investigar i resoldre possibles incompliments i fer recomanacions	Promoure bones pràctiques, l'elaboració i l'adopció de codis de conducta i guies d'aplicació
Molt d'acord	48%	57%	40%	47%	59%
D'acord	43%	37%	47%	42%	36%
En desacord	3%	1%	5%	4%	1%
Molt en desacord	2%	1%	2%	2%	1%
NS/NC	4%	4%	6%	5%	3%
Total general	100%	100%	100%	100%	100%

Font: Enquesta sobre ètica a l'Administració de la Generalitat, 2022



Els comitès ètics actuals estan passant desapercebuts per part dels membres de l'organització. Tot i que hi ha àmbits sectorials en què no n'hi ha, en general hi ha desconeixement de la seva existència, les seves funcions i la seva utilitat. No obstant, en abstracte, les persones enquestades valoren positivament la seva necessitat i mostren plena confiança.

En relació amb l'estructura, les persones enquestades contempen un comitè ètic integrat per persones especialistes en ètica i membres que representin l'organització. També, però de manera secundària, persones externes a la institució. I es detecta un rebuig a què hi hagi alts càrrecs o personal directiu. Pel que fa a les funcions no hi ha una prelació clara de les funcions habituals d'un comitè ètic.

3. Conclusions

Les conclusions sintètiques que es deriven de l'enquesta són les següents:

- Les principals fonts de valors en l'àmbit personal són la família i l'escola. En l'àmbit organitzatiu ho són la formació especialitzada en ètica, els companys/es companyes de feina i els codis ètics. Els models i els referents (companys/companyes i caps), i el bon funcionament de les polítiques organitzatives i de personal influeixen decisivament en el comportament conforme als valors ètics.
- Els codis ètics es consideren una peça clau del marc d'integritat institucional: són útils per guiar l'actuació correcta i desincentivar comportaments contraris a l'ètica pública. Tanmateix, es detecta un desconeixement generalitzat del Codi ètic del servei públic de Catalunya i la manca d'accés a continguts sobre ètica pública.
- Sembla que davant la inexistència o desconeixement d'una declaració explícita dels valors organitzatius (codi), les persones copsen els valors encarnats a la cultura organitzativa i que, en aquesta tenen gran influència els companys/les companyes, els/les caps i les polítiques corporatives.
- Es constata que a l'Administració de la Generalitat es prenen decisions congruents amb els valors ètics i que els interessos privats no impregnen, en gran part, la presa de decisions individuals i col·lectives.
- Hipotèticament, davant de comportaments contraris a l'ètica, es desencadenarien pautes evasives (minimització del fet, tothom ho fa, no ha danyat ningú, negociació i fins i tot culpar una altra persona). El reconeixement de la mala praxis estaria poc estès.
- En el cas d'abordar-les, es mostra preferència per les iniciatives educatives i d'enfortiment de la integritat per la via de la convicció i l'adhesió a valors, més que no pas les coercitives i repressives.
- Una de les primeres eines d'aquest enfocament de promoció de valors organitzatius, la formació en el lloc de treball, és pràcticament inexistent. La poca formació rebuda es considera escassament útil o efectiva. Una altra eina, l'accés a informació sobre ètica, es considera molt limitada.
- Es prefereix que els comportaments contraris a l'ètica es tractin en l'àmbit intern dels equips de treball, amb la persona concreta, els companys/les



companyes i els/les caps. També es valoraria positivament la figura d'un referent ètic (persona de la unitat especialitzada en ètica pública). Els canals de denúncia i els comitès ètics no són canals preferents.

- Els comitès ètics, tot i que se'n desconeix l'existència, les funcions i la utilitat, es consideren necessaris i inspiren confiança. La composició idònia contempla persones especialistes en ètica, membres representants de l'organització i secundàriament, persones externes a la institució. No es veu idònia la presència d'alts càrrecs o personal directiu. Pel que fa a les funcions no hi ha una prelació clara de les funcions habituals d'un comitè ètic.

Un primer enfocament de **propostes de millora** per atendre els punts dèbils de les polítiques d'integritat detectats a l'enquesta podria atendre els aspectes següents:

- Accions de difusió sobre l'existència, el contingut i la utilitat dels codis ètics.
- Treballar la coherència de la cultura organitzativa (captament i pràctiques organitzatives) d'acord amb els valors declarats. Evitar les tècniques de neutralització.
- Accions de formació.
- Institucionalització de la figura de referent ètic i abordatge dels conflictes ètics en un primer nivell d'equips de treball.
- Reconeixement de bones pràctiques i conductes ètiques.
- Recuperació del prestigi de l'alta direcció.
- Revisió del disseny estructural i funcional dels comitès ètics, reforçament de la seva política de comunicació, i accions de difusió de la seva aportació de valor.

Més informació:

Direcció General de Bon Govern, Innovació i Qualitat Democràtica

Departament de la Presidència

Generalitat de Catalunya

Contacte: secretaria.governobert.exteriors@gencat.cat