

SISTEMA D' INTEGRITAT A SANT BOI DE LLOBREGAT



SERVEI DE QUALITAT, TRANSPARÈNCIA I INNOVACIÓ
Abril 2023

ÍNDIX

1. INTRODUCCIÓ
2. ANTECEDENTS A SANT BOI
3. OBJECTIU

SISTEMA D'INTEGRITAT

4. INFRAESTRUCTURA DEL NOSTRE SISTEMA D'INTEGRITAT

LA CULTURA ÈTICA ORGANITZATIVA

A) LA GESTIÓ PÚBLICA PROFESSIONAL

B) LA PREVENCIÓ DE LA GESTIÓ NO ÍNTEGRE

C) LA TRANSPARÈNCIA EFECTIVA

D) AVALUACIÓ DE LA GESTIÓ PÚBLICA

5. METODOLOGIA

SISTEMA D' INTEGRITAT A SANT BOI DE LLOBREGAT

1.- INTRODUCCIÓ

L'article 103 de la Constitució Espanyola estableix que l'administració pública serveix amb objectivitat als interessos generals i actua d'acord amb els principis d'eficàcia, jerarquia, descentralització, desconcentració i coordinació, amb submissió plena a la llei i al dret.

El compliment normatiu doncs, forma part del ADN de les organitzacions públiques , però en els darrers anys, fruit dels avanços tecnològics i socials , a l'hora que s'han configurat nous drets fonamentals de la ciutadania com seria el dret al bon govern i a la bona administració o el dret fonamental a la protecció de les dades de caràcter personal, ens troben en un món cada vegada més complex on les administracions han d'assolir més nivells de transparència , de seguretat i s'ha de retre comptes a la ciutadania de la gestió dels recursos públics.

D'altra banda, el 25 de setembre de 2015 va ser aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides l'Agenda 2030 de Desenvolupament Sostenible, amb els objectius d'eradicar la pobresa, lluitar contra la desigualtat i la injustícia, i posar fre al canvi climàtic, entre altres. Aquesta agenda marcarà l'acció global pel desenvolupament fins a l'any 2030 i, conjuntament amb la resta d'agendes globals, configura un full de ruta d'actuació connectat entre si per a assolir un objectiu comú: el desenvolupament mundial sostenible.

L'Agenda 2030 és una agenda integral i multidimensional —referida a les tres dimensions del desenvolupament sostenible (l'econòmica, la social i l'ambiental)— i d'aplicació universal, i es desplega mitjançant un sistema de 17 objectius de desenvolupament sostenible, a través dels quals es proposa abordar els grans reptes globals, des de la lluita contra la pobresa o el canvi climàtic fins a l'educació, la salut, la igualtat de gènere, la pau o les ciutats sostenibles.

Es en el marc de l'ODS 16, Pau, Justícia i Institucions sòlides, on s'emmarca aquest projecte per portar a terme l'enfortiment institucional de la política municipal , dels governs locals en general.

L'impuls de les mesures d'enfortiment institucional revertirà en una millor imatge i legitimitat del govern local davant la ciutadania. I és la mirada estratègia de l'Agenda 2030 que ens servirà de guia per a la construcció d'una governança municipal que aposta per fer front amb mesures de transformació i adaptabilitat al complex escenari de crisi i els ajustaments que caldran posar en marxa post pandèmia.

Aquests fets, juntament amb els malaurats episodis de corrupció a l'àmbit públic que han comportat un greu problema vers la reputació de les administracions públiques i les persones que hi treballen, fan necessari la implementació a l'administració de sistemes de gestió dels riscos de tota índole, i alhora de l'acompliment normatiu (*programes de compliance*).

Si bé els *programes de compliance* tendeixen a potenciar la dimensió de lluita contra el frau i la corrupció des d'una vessant punitiva, la configuració d'un sistema d'integritat en l'àmbit local difícilment es pot concebre només des d'aquesta vessant, sinó que s'ha d'entendre com un instrument de gestió pública orientat a la millora contínua del conjunt de l'organització.

Així és important plantejar que aquests programes han d'anar més enllà del propi compliment normatiu, i han de venir relacionats amb la incorporació de sistemes de gestió que promoguin i mantinguin els estàndards ètics, la cultura ètica, l'ètica pública. En aquest context de crisi econòmica i social d'enorme gravetat, l'exemplaritat pública és determinant per enfortir la legitimitat ciutadana amb la nostra institució.

En aquest sentit la integritat pública és més que la suma de les bones polítiques en matèria de bon govern, transparència, participació i dades obertes. És un procés de millora contínua, fet des de l'excel·lència de les millors polítiques públiques, i anant molt més enllà d'allò que ens obliga la diferent normativa en aquest àmbit, com hem vist.

La integritat tant dels càrrecs electes com dels empleats públics és fonamental, doncs l'administració local és la porta d'entrada i on s'emmiralla la ciutadania.

L'ètica pública ha d'estar més present que mai en els processos de contractació pública, de selecció de personal, en la concessió d'ajuts i subvencions, en la gestió de personal, i en la gestió municipal en general.

Des de punt de vista del *públic compliance*, perseguirem la construcció de valor públic com a garants de drets fonamentals , i garants també dels estàndards de transparència, ètica i d'eficàcia en la gestió.

Justament , per tal d'implementar la cultura de la ètica i del compliment en la nostra organització, i de cara a la ciutadania, el dret a una bona administració i a serveis públics de qualitat, el que necessitem és crear un “marc”, un “sistema” d'integritat en l'àmbit local, que disposi d'una infraestructura, unes eines que ens permetin crear i fomentar un ecosistema d'integritat , orientat com hem comentat a la millora contínua de l'organització.

La integritat d'un ens públic és el resultat de l'actuació diària de totes i cadascuna de les persones que hi treballen dins o per aquella organització. Des de la persona que n'exerceix la màxima representació , fins a qualsevol empresa privada que ofereix un servei públic per compte d'aquella organització , passant per qualsevol persona treballadora.

Com més coherència i consistència hi hagi entre totes aquestes actuacions, i els principis, valors i normes de l'ordenament jurídic, més integritat institucional hi trobarem.

Per tant la integritat institucional és quelcom més que aprovar una política anticorrupció o redactar un codi ètic. Es produeix quan el funcionament operatiu de la institució (polítiques, processos i procediments, sistemes de treball, etc), els estàndards ètics i les estratègies de prevenció de la corrupció, de les males praxis ... estan plenament integrats per permetre assolir les finalitats (l'interès general) per a les quals la institució fou creada.

La posada en marxa d'un Sistema d'Integritat respon, essencialment a la voluntat d'impulsar una cultura administrativa íntegra (on els processos, conductes i resultats de l'acció municipal responguin a un seguit de normes , principis i valors ètics) que reforça la confiança ciutadana en els poders públics municipals.

2.- ANTECEDENTS

A Sant Boi de Llobregat la Cultura de la Integritat Pública entesa com ètica, transparent i professional ha format part substantiva de les polítiques públiques de la nostre institució.

La nostra trajectòria posant a les persones en el centre per crear una democràcia de confiança ha estat present en tots els mandats amb objectius i programes estratègics concrets.

La creació d'àmbits polítics i tècnics de Transparència i Bon Govern, d'anàlisi de polítiques públiques, d'organització i qualitat, de serveis d'atenció a les persones...

La creació d'instruments com el Codi ètic, el Comitè d'ètica, el Reglament de funcionament del Comitè, Bústia de qüestions ètiques, articulats específics ens matèria de contractació, protocols d'actuació, conducta i recomanacions d'actuació...

La creació d'un model de Transparència efectiva: amb un Portal de Transparència Corporatiu al voltant de més de 150 ítems, un sistema d'avaluació de la Publicitat activa, una gestió del Dret d'accés a la Informació Pública, un protocol pels Grups d'interès , un desenvolupament d'accions per garantir la qualitat dels serveis , com les Cartes de Serveis, la implantació del sistema per a la presentació de suggeriments i actuacions a través del Sant Boi Respon , etc...

Vetllant pel desenvolupament continu del personal amb formació continua: millora de processos, sistemes de treball, nous models d'atenció a les persones ...

Tot aquest camí ja recorregut ens permet avançar en un Sistema d'integritat propi individualitzat , personalitzat i preventiu.

3.- OBJECTIU

L'objectiu del projecte així com de l'equip de govern encapçalat per l'Alcaldessa conjuntament amb la resta de l'organització pretén aconseguir:

Enfortir el model de funcionament de la institució amb la definició del nostre SISTEMA D'INTEGRITAT , condició necessària per a l'existència d'una bona administració i un bon govern i una bona ciutadania, des d'un punt de vista ampli, i que incorpora els 4 pilars que configuren la infraestructura del nostre Sistema d'Integritat construïts sobre la pedra angular que és la Cultura Ètica Organitzativa :

LA CULTURA ÈTICA ORGANITZATIVA

A. LA GESTIÓ PÚBLICA PROFESSIONAL

B. LA PREVENCIÓ DE LA GESTIÓ NO ÍNTEGRE

C. LA TRANSPARÈNCIA EFECTIVA

D. AVALUACIÓ DE LA GESTIÓ PÚBLICA

El concepte de marc d'integritat institucional no el trobem associat a cap norma jurídica tot i que el podem dissenyar com és el cas, amb l'objectiu d'evitar riscos de males pràctiques i de mala administració i el d'enfortir el clima ètic de les estructures organitzatives. En definitiva, es proposa un sistema viu de millora que mantingui aquest ecosistema d'integritat que es pretén en el si de les organitzacions públiques.

En el nostre cas, a través de la següent infraestructura:

4.- INFRAESTRUCTURA DEL NOSTRE SISTEMA D'INTEGRITAT

El nostre Sistema d'Integritat ha d'estar format per la base o pedra angular que és la Cultura ètica organitzativa i els següents pilars:

LA CULTURA ÈTICA ORGANITZATIVA

Amb l'objectiu de guiar i orientar les persones que treballen a la institució perquè la seva conducta sigui la pròpia d'un servidor/a públic. La cultura ètica organitzativa

constitueix la pedra angular , la primera peça en la construcció del nostre sistema d'íntegritat i que determinarà la resta de la estructura.

Les polítiques, els processos i els procediments d'una institució pública defineixen com es volen fer les coses en aquella organització. Però la cultura organitzativa acaba determinant la forma en què realment es duen a terme: quines normes o estàndards s'obeeixen, quines es forcen o s'adapten, i quines s'ignoren. Quines conductes són tolerades i quines no. Popularment s'acaba explicant com la manera com es fan les coses en aquesta «casa». Cal actitud, motivació, voluntat , equip . Però també calen eines, recursos...

Aquesta cultura té efectes sobre la professionalitat amb què opera la institució, i sobre el grau de compromís en la prevenció del frau, la corrupció i les males praxis, en especial a l'hora de fer servir els mecanismes de detecció i resposta davant dels abusos de la posició pública en benefici privat, actes il·legals o conductes impròpies. La gestió d'aquest eix d'actuació inclou tant eines formals com informals, que es desenvolupen i s'implanten a través del lideratge ètic i la cultura organitzativa.

A) LA GESTIÓ PÚBLICA PROFESSIONAL

L'objectiu d'aquest pilar és garantir uns serveis de qualitat a la ciutadania que responguin a les seves necessitats amb màxima eficiència i amb valor de servei públic.

B) LA PREVENCIÓ DE LA GESTIÓ NO ÍNTEGRA

L'objectiu d'aquest pilar és reduir la probabilitat que els riscos esdevinguin casos de gestió no íntegra o d'arribar a la corrupció (treball preventiu), però també reduir la gravetat de les conseqüències si aquests casos es produeixen.

C) LA TRANSPARÈNCIA EFECTIVA:

En qualsevol situació i context , la transparència de l'activitat pública és un aspecte imprescindible per a l'enfortiment de la confiança ciutadana en les institucions públiques.

La transparència no són únicament procediments, òrgans i normes, sinó sobretot una cultura i una forma de fer que ha d'impregnar el conjunt de l'Ajuntament .

Es tracta d'una implementació transversal de la mateixa i una voluntat de fer que la **ciutadania conegui tot el que pot ser del seu interès.**

La Transparència ens ofereix l'oportunitat d'aprofundir en la governança democràtica novament, al servei de la ciutadania i de millorar la pròpia gestió.

En aquest sentit, el conjunt d'accions – les obligacions – de transparència és el que integra l'anomenada publicitat activa, el deure que tenim a publicar i subministrar informació a la ciutadania, tant directament a través dels seus mitjans com indirectament a través del Portal de Transparència.

D) AVALUACIÓ DE LA GESTIÓ PÚBLICA:

L'actual context posiciona a la rendició de comptes com una eina essencial en la legitimació i credibilitat del sistema democràtic.

La rendició de comptes habilita la concreció de principis bàsics com són la sobirania popular i la igualtat, al establir un diàleg directe i necessari entre administracions públiques i ciutadania.

En l'àmbit de les administracions públiques, la rendició de comptes es presenta com un element imprescindible en la construcció de models de governança oberts i col·laboratius, en tant que també dona peu a processos de transparència activa en temps real i una major incidència en el concepte de responsabilitat que és inherent a la governança pública .

Cal per això, articular el sistema d'avaluació periòdica , d'avaluació permanent i de millora contínua. Entenent l'avaluació com una eina de millora i aprenentatge.

5.- METODOLOGIA

Des d'una perspectiva proactiva, el Servei de Qualitat, Transparència i Innovació i de forma col·laborativa posarà en marxa un conjunt d'actuacions estructurades, amb l'objectiu d'implementar el Sistema d'Integritat a través de diferents fases.

Per això, aquest Sistema d'Integritat preveu l'adaptació dels instruments existents i l'aprovació d'aquells altres elements i accions que resultin necessaris per aquest efecte.

- Definició del Marc General del Sistema d'Integritat , objecte del present document.



- Pla d'Integritat : el disseny del Pla d'Integritat , es a dir , la planificació a dos anys vista de les actuacions que portarem a terme per assolir els compromisos fixats en la política / àmbit de la integritat, les persones responsables, els terminis previstos i els recursos disponibles per tal d'assolir-los.



- Anàlisi i diagnòstic: diagnòstic en relació amb la qüestió ètica/integritat a partir de l'anàlisi de percepcions de tots els actors que hi participen a l'organització. (comitè d'ètica + suport de professional extern + altres)



- Mesures i actuacions: definir totes aquelles mesures i actuacions a portar a terme vinculades a cada pilar del sistema d'integritat.



- * - Sensibilització : sessions informatives , de sensibilització ..., als alts càrrecs i a càrrecs electes, membres comitè ètica en matèria d'integritat dirigides a impulsar i garantir la integritat pública, com de la resta de personal.



- * - Formació : específica en termes d'integritat i ètica pública, dirigida als membres del comitè d'ètica , als òrgans de control intern, òrgans de gestió, forces

sindicals ... L'objectiu és proveir d'un primer contacte amb l'ètica pública, donant eines bàsiques per a incorporar la reflexió ètica en el dia a dia de l'administració municipal.



*- Difusió: es portaran a terme activitats de difusió del Sistema d'Integritat , tant des del punt de vista intern, mitjançant la formació al personal , bé cap en fora , mitjançant la difusió del sistema a la ciutadania, empreses, associacions i a la societat en general . També es publicaran memòries anuals del sistema d'integritat.



* - Sistema de consultes, gestió de conflictes: implantació d'un sistema per realitzar consultes, gestionar conflictes, dilemes i qüestions ètiques., relacionats amb l'ètica i la integritat i per a resoldre comportaments èticament incorrectes.



- Seguiment i avaluació : implementar el seguiment i avaluació del sistema a l'organització i periodificar-ne la seva revisió. Comprovació del funcionament i establir mesures correctores si s'escau.