

La cultura ètica organitzativa és, juntament amb la professionalitat en la gestió pública i la gestió dels riscos de corrupció, una de les tres línies estratègiques del sistema d'integritat institucional de l'Oficina Antifrau de Catalunya.

Els codis de conducta poden ser una eina valuosa per alinear les accions de qualsevol organització i la de les persones que hi treballen amb els principis, valors i normes que els són aplicables.

En aquesta publicació hi trobareu algunes pautes i recomanacions útils per elaborar un codi de conducta.

1. Contingut. Què han d'incloure els codis de conducta?

1. Un conjunt de **principis i regles d'actuació**, d'obligat compliment per als seus destinataris.
2. L'organització necessària per **garantir l'eficàcia orientadora del codi**. Els codis de conducta cobren el seu veritable sentit en formar part d'un sistema d'integritat institucional.
3. Els **mecanismes de revisió** per mantenir viu el codi. Un codi de conducta hauria de ser un instrument capaç d'actualitzar-se a mesura que s'identifiquen noves situacions de dilema ètic o de conducta que no són esporàdiques sinó reiterades.
4. **Les conseqüències de l'incompliment** dels principis i regles d'actuació, sens perjudici del règim sancionador establert per la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

2. Funció. Per a què serveixen?

Els Codis de conducta tenen una **dobla funció**:

1. **Determinar la conducta esperada** de les persones que en són destinatàries en el desenvolupament de les seves tasques. Això s'aconsegueix:

- a. Explicitant mandats i prohibicions que facilitin la resolució dels dilemes ètics més habituals ateses les funcions que té encomanades la institució.
- b. Proporcionant eines per a la resolució d'eventuals dilemes ètics.

2. **Facilitar el control social** (extern i intern), perquè en posar de manifest quina és la conducta desitjable, quines són les responsabilitats i quines són les obligacions, s'està indicant quan es produeix mala administració.

En aquest sentit, un Codi de conducta serà **eficaç**, la qual cosa s'ha de mesurar a través de l'èxit en aclarir a aquella organització o institució pública quines són les conductes adients i quines són impròpies d'un servidor públic.

I el seu compliment serà **efectiu** quan aquest codi es contempli dins d'un sistema d'integritat institucional.

Per tal d'assegurar-nos el compliment efectiu i eficaç del codi s'hauran de contemplar altres instruments que conformen aquest sistema d'integritat institucional i, que són principalment, els següents:

- el lideratge ètic,
- els mecanismes de difusió del contingut del Codi,
- els instruments de detecció d'incompliments del Codi o Codis de conducta, i
- els instruments de resposta.

3. Naturalesa. Com ens vinculen?

Els codis de conducta tenen naturalesa normativa. En aquest sentit:

| | |
|---|---|
| 1. Innoven l'Ordenament Jurídic | Contenen prescripcions imperatives, mandats o prohibicions, que comporten la creació de drets i deures als seus destinataris, com és propi de qualsevol disposició normativa. |
| 2. Determinen les conseqüències del seu incompliment | Així ho imposa als subjectes obligats la Llei 19/2014 , de transparència, accés a la informació pública i bon govern, a l'article 55.3. |
| 3. Tenen força coercitiva | Poden imposar coactivament el seu compliment, o en el seu cas, una sanció. |
| 4. Tenen efectes vinculants <i>erga omnes</i> | Estan dotats d'efectes vinculants enfront tothom, des del moment en què s'adrecen a una pluralitat de destinataris. |
| 5. Són normes de caràcter Reglamentari | El desenvolupament de principis consagrats legalment comporta un nivell de detall reservat a les disposicions, i més concretament, en atenció al principi de jerarquia normativa, a les normes de caràcter reglamentari . |
| 6. La seva forma d'aprovació és: 1. En l'àmbit de la Generalitat: a. Per Decret 2. En l'àmbit local: b. Per Ordenança c. Per Reglament | 1. article 32.1 c) de la Llei 13/2008, de 5 de novembre , de la Presidència de la Generalitat i del Govern. 2. article 52.2 d) Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril , pel qual s'aprova el Text refós de la llei municipal i de règim local de Catalunya. |
| 7. Conformen un marc comú per a totes les unitats administratives | Això els dota de major resistència a canvis futurs o a modificacions per codis sectorials posteriors, que els puguin completar o desenvolupar. |
| 8. Comporten canvis a l'estructura organitzativa | En la mesura que cal preveure una comissió d'integritat o determinar-ne els responsables a través d'una disposició normativa. |

4. Cal Evitar

Concebre els Codis com:

- Un mer recull o recordatori de valors, principis o pràctiques que ja poden extreure's de les normes en vigor.
- Una formulació genèrica de principis i regles.
- Un protocol explicatiu amb finalitats únicament informatives o pedagògiques.
- Un seguit de directrius o instruccions dictades com una manifestació de la jerarquia organitzativa, que no alteren drets i deures creats per l'ordenament jurídic.

5. Àmbit Subjectiu. A qui s'adrecen?

1. Alts Càrrecs

Segons l'establert a l'article 55.3 de la Llei 19/2014, el legislador ha imposat l'elaboració de Codis per a un col·lectiu determinat: **els alts càrrecs**.

Què s'entén per alt càrrec?

Tenen condició d'alt càrrec als efectes de l'article 4 de la Llei 19/2014:

1. Els alts càrrecs al servei de la **Generalitat de Catalunya:**

Establerts per la [Llei 13/2005, de 27 de desembre, del règim d'incompatibilitats dels alts càrrecs al servei de la Generalitat, al seu article 2, lletres a\) a m\).](#)

2. Els alts càrrecs al servei de **l'Administració Local:**

Cada Administració Local ha de definir concretament, si s'escau, dins de l'organització administrativa pròpia, els **titulars dels òrgans superiors i directius**, d'acord amb la legislació de règim local. ([Guia d'aplicació de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació](#)

[pública i bon govern a les entitats locals\)](#)

3. Els alts càrrecs al servei dels **altres organismes públics** a què fa referència l'article 3 de la Llei 19/2014, els titulars o membres dels òrgans de govern i els càrrecs.

2. Altres Servidors Públics

Correspon a cada institució pública decidir sobre l'adopció d'un codi de conducta i el seu contingut i abast, inclòs l'àmbit subjectiu d'aplicació.

Els codis de conducta d'altres servidors públics vindrien igualment a completar, desenvolupar i concretar determinades infraccions disciplinàries ja existents, així com altra normativa legal.

L'Oficina Antifrau de Catalunya recomana que les institucions públiques també aprovin Codis de Conducta per a la resta de servidors públics, concebuts com a normes jurídiques d'obligat compliment.

Document elaborat per l'Oficina Antifrau de Catalunya.
Aquest text ha recollit informació de fonts diverses i s'inspira en documents similars editats per altres agències anticorrupció.

Text revisat l'abril de 2016

Les publicacions de la sèrie Eines IntegriCat volen facilitar orientacions i eines pràctiques per comprendre millor el fenomen de la corrupció i endegar polítiques d'integritat i estratègies de prevenció respecte dels riscos més comuns i més pròxims.

Publicacions de la sèrie Eines IntegriCat

1. Identificar i gestionar els riscos de corrupció. Orientacions per a directius públics.
2. Què és la corrupció? Una aproximació al fenomen i als seus efectes.
3. La corrupció a Catalunya: percepcions i actituds ciutadanes 2010. Principals resultats.
4. Normes internacionals contra la corrupció.
5. Deu anys de la Convenció de les Nacions Unides contra la corrupció (UNCAC 2003).

Ribes 3, 08013 Barcelona
T 935 545 555 | F 935 545 564
www.antifrau.cat

L'Oficina Antifrau, una eina al servei dels organismes públics

Des de l'àmbit de prevenció, l'Oficina presta suport als organismes públics en la construcció dels seus sistemes d'integritat, amb actuacions en quatre àmbits:

Formació

- Capacitació de càrrecs polítics, directius, comandaments i empleats.
- Cursos a mida per a organismes i unitats.
- Cursos especialitzats per a juristes, personal d'òrgans de control, responsables de contractació, tècnics de recursos humans,...
- Sessions sobre integritat i valors del servei públic per a nous alts càrrecs, directius i empleats.
- Formació de formadors interns.
- Formació virtual/a distància.
- Elaboració de temaris i proves d'oposicions en matèria d'integritat i corrupció.

Assessorament tècnic

- En la definició de programes d'integritat.
- En la identificació d'àrees de risc.
- En la revisió de procediments per reduir oportunitats de corrupció.
- En l'elaboració de codis de conducta.
- En el disseny d'instruments de transparència i rendició de comptes.
- En la creació d'oficines o responsables d'integritat, d'instruments de control intern i de canals interns de denúncia.
- En la realització d'auditories d'integritat.

Normativa

- Formula recomanacions en l'elaboració de normes des de la perspectiva d'enfortiment de la integritat i la transparència.

Consultes

- Emet respostes no vinculants a consultes d'organismes públics.