

# STUDIU PRIVIND PERCEPȚIA PERSONALULUI DIN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ DIN ROMÂNIA CU PRIVIRE LA CONDUITA ETICĂ ÎN ADMINISTRAȚIE





# Cuprins

<b>1. Metodologia studiului</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Evaluarea percepției personalului din administrația publică cu privire la conduita etică în entitățile publice din România</b> .....	<b>7</b>
2.1. Evaluarea gradului de cunoaștere a normelor de conduită etică .....	7
2.2. Evaluarea gradului de respectare a normelor de conduită și internalizare a conduitei etice. Formalizare vs. respectare .....	11
2.3. Evaluarea modalităților instituționale de gestionare a situațiilor etice de încălcare a normelor de conduită .....	18
2.4. Evaluarea modului în care se realizează monitorizarea și raportarea comportamentelor neconforme .....	20
2.5. Evaluarea rolului, statutului, eficienței și competenței consilierului de etică .....	22
2.6. Dileme etice și solicitarea consilierii etice .....	27
<b>3. Cultura organizațională în administrația publică din România; radiografie actuală, așteptări și propuneri de îmbunătățire</b> .....	<b>28</b>
<b>4. Așteptările personalului din administrația publică cu privire la conduita etică în entitățile publice din România</b> .....	<b>32</b>
4.1. Așteptări privind legislația specifică .....	32
4.2. Așteptări privind rolul și statutul consilierului de etică .....	33
4.3. Așteptări privind gestionarea conflictelor, monitorizarea și raportarea ....	35
<b>5. Evoluții și tendințe</b> .....	<b>36</b>
5.1. Corelarea rezultatelor cu informații din rapoartele anterioare .....	36
5.2. Nevoi de dezvoltare în sfera eticii aplicate în administrația publică .....	39
<b>6. Concluzii și recomandări</b> .....	<b>44</b>
<b>Anexe</b> .....	<b>50</b>
Chestionarele aplicate .....	50
Prezentarea grafică a rezultatelor .....	72
Index de figuri .....	174
Index de tabele .....	178



# 1. Metodologia studiului

Studiul a fost elaborat în cadrul proiectului "ETICA- Eficiență, Transparență și Interes pentru Conduita din Administrație", cod SIPOCA 63", implementat de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici. Proiectul se derulează pe o perioadă de 18 luni, începând din luna noiembrie 2017 și este cofinanțat din Fondul Social European (FSE) prin Programul Operațional Capacitate Administrativă (POCA) 2014-2020.

Proiectul vizează dezvoltarea capacității autorităților și instituțiilor publice de a promova valori precum cinste, probitate, onestitate, în special prin creșterea transparenței, a gradului de cunoaștere și înțelegere a standardelor etice, a eficienței aplicării instrumentelor specifice și printr-o cultură a responsabilității.

În conformitate cu solicitările documentației de atribuire, studiul privind percepția în rândul personalului din administrația publică cu privire la conduita etică în administrație a avut la baza o metodologie de tip cantitativ, bazată pe sondajul de opinie în rândul personalului din administrația publică.

Evaluarea conduitei etice a fost făcută prin raportare la normele curpinse în Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici (r1), denumită în studiu cod de conduită.

Sondajul de opinie desfășurat a fost reprezentativ la nivel național, fiind colectate 818 chestionare din toate județele țării, atât din mediul urban cât și din mediul rural. Eșantionul rezultat a fost reprezentativ pentru persoane care își desfășoară activitatea în autorități și instituții publice, fiind structurat pe 3 grupuri țintă distincte:

- (1) personal cu rol de management al autorităților și instituțiilor publice, în calitate de persoane de lideri și conducători ai unor colective obligate la respectarea unor anumite standarde de etică/integritate. Această categorie se referă la: demnitari și aleși locali, înalți funcționari publici și funcționari publici de conducere;
- (2) consilierilor de etică, în calitate lor de facilitatori în aplicarea normelor privind conduita;
- (3) funcționari publici de execuție.

Chestionarele au fost colectate în luna noiembrie 2018, la sondaj participând funcționari publici și personal de conducere din 528 de instituții publice la nivel național, atât instituții de la nivel central, cât și instituții de la nivel local. Marja de eroare statistică a sondajului corespunzătoare unui interval de încredere de 95% este de +/-3,5%.



Sondajul de opinie realizat a utilizat ca instrumentar de culegere a datelor chestionarul structurat. Pentru fiecare dintre cele trei grupuri țintă a fost elaborat un chestionar dedicat. Cele trei chestionare utilizate pentru culegerea datelor au avut un trunchi comun de itemi, la care s-au adăugat întrebări specifice pentru fiecare grup țintă. Chestionarele utilizate sunt prezentate în anexă.

Elaborarea chestionarelor a luat în considerare următoarele considerații specificate în documentația de atribuire a serviciilor:

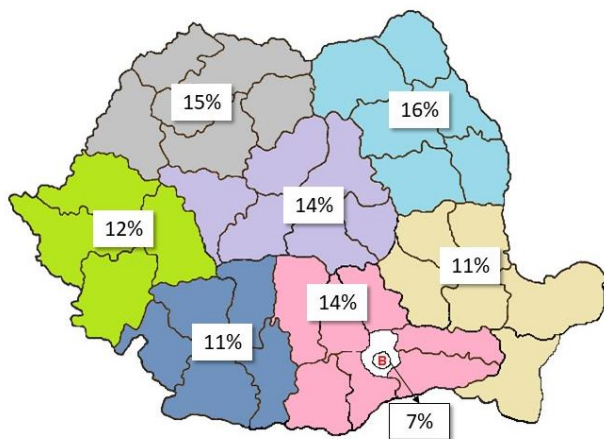
- rezultatele sondajului contribuie la fundamentarea unor obiective și măsuri specifice, pe termen mediu și lung, în legătură cu îmbunătățirea climatului organizațional specific administrației publice și promovarea unor valori precum cinste, probitate, onestitate, în special prin creșterea transparenței și printr-o cultură a responsabilității;
- rezultatele sondajului contribuie la luarea unor decizii, pe termen scurt, de către achizitor, cu privire la o serie de instrumente vizuale ce urmează a fi create și utilizate în cadrul unei campanii publice de conștientizare cu privire la standardele privind relaționarea între funcționarii publici aflați pe diferite niveluri ierarhice și având roluri diferite;
- studiul are în vedere evaluarea percepției privind situația prezentă, cât și inventarierea așteptărilor cu privire la viitor;
- studiul acoperă în mod echilibrat, toate cele trei elemente: regulile privind etica/conduita, respectarea acestora (de către ambele părți implicate în relaționare) și reacția instituțiilor responsabile (în special în materie de consecințe ale comportamentelor inacceptabile);
- studiul permite identificarea specificului percepțiilor și așteptărilor fiecărei categorii de grup-țintă cu privire la subiecte similare (acolo unde itemii nu necesită adaptare la specificul grupului țintă, aceștia sunt identici pentru toate cele 3 categorii; acolo unde itemii necesită adaptare la specificul grupului țintă, adaptarea a fost făcută astfel încât să permită formularea de concluzii pe același subiect, din perspectiva managementului instituției, cea a consilierului de etică și cea a funcționarilor);
- studiul abordează evaluarea percepției și inventarierea așteptărilor inclusiv în ceea ce privește subiecte precum: cultura organizațională și elemente specifice ale acesteia în ceea ce privește etica/conduita la locul de muncă, comportamentele acceptate și inacceptabile la locul de muncă (inclusiv aspecte specifice incluziunii și nediscriminării), monitorizarea, raportarea și gestiunea comportamentelor neconforme, dilemele etice și consilierea în vederea luării celei mai bune decizii, răspunderea/responsabilitatea pentru deciziile privind comportamentul propriu, consilierul de etică și încrederea în capacitatea acestuia de a oferi suportul corespunzător în luarea unei/unor decizii;



- studiul permite o corelare a rezultatelor prezentului sondaj cu cele obținute din implementarea inițiativelor anterioare similare.

Structura eșantionului pe tipuri de grupuri țintă a fost următoarea: din cele 818 chestionare completate, 341 au fost completate de funcționari publici cu funcție de execuție, 304 au fost completate de consilieri etică și 173 chestionare au fost completate de personalul cu rol de management.

Pe parcursul prelucrării datelor vom utiliza și o altă taxonomizare a respondenților permisă de datele culese, respectiv din perspectiva categoriilor de personal cărora respondenții le aparțin. Astfel, din totalul respondenților, 2% au fost înalți funcționari publici, 12% conducători de instituții (demnitari și aleși locali), 13% funcționari de conducere și 73% funcționari de execuție. Aproximativ un sfert dintre respondenți (27%) își desfășoară activitatea în cadrul instituțiilor publice de la nivel central (autorități și instituții publice din administrația publică centrală, autorități administrative autonome, instituții ale prefectului, instituții publice deconcentrate), iar 73% își desfășoară activitatea în cadrul instituțiilor publice de la



Figură 1- distribuția regională a eșantionului

nivelul local (autorități ale administrației publice locale și instituții publice subordonate). 57% dintre instituțiile participante la sondaj au fost din mediul urban, 43% din mediul rural. Din punct de vedere al distribuției regionale, așa cum se poate observa și în figura alăturată, aceasta este echilibrată la nivel regional, cu precizarea faptului că majoritatea instituțiilor din regiunea București-Ilfov au fost instituții centrale. Facem precizarea că, din motive de fluiditate

a exprimării, vom folosi termenul instituții pe parcursul studiului, făcând referire aici la toate entitățile publice participante la sondaj, respectiv instituții și autorități publice.

Sub aspectul caracteristicilor socio-demografice ale respondenților, eșantionul a avut următoarea structură: media de vârstă 46 ani, cea mai mare parte a respondenților (39%) aflându-se în categoria de vârstă 40-49 ani. Distribuția pe categorii de gen a eșantionului arată o pondere semnificativ mai ridicată a femeilor (71% din total respondenți) în comparație cu bărbații (29%). Majoritatea respondenților (94%) au declarat că au studii universitare. Vechimea medie a respondenților în instituția publică în care lucrează la momentul efectuării studiului este de aproximativ 13 ani. Distribuția pe categorii de vechime arată că aproximativ un sfert dintre respondenți (26%) lucrează în instituție de 5 ani sau mai puțin, 17%



au vechime între 6 și 10 ani, 38% au vechime între 11 și 29 ani, 16% au vechime între 21 și 30 de ani și 3% dintre respondenți au peste 30 de ani vechime. Reprezentarea grafică a structurii eșantionului pe toate caracteristicile menționate anterior este prezentată în anexă.

Din punct de vedere al structurii eșantionului, cu mențiunea că, între criteriile de selecție nu s-a numărat și categoria personal din care acesta face parte, ci doar tipul de grup țintă căruia îi aparține respondentul, remarcăm faptul că se înregistrează o corelație semnificativă<sup>1</sup> între categoriile de gen și poziția ierarhică pe care se situează respondentul. După cum se poate observa în tabelul de mai jos există un decalaj semnificativ în favoarea bărbaților în special în ceea ce privește conducerea instituțiilor publice.

Tabel 1- comparație categoria de respondenți/gen

CATEGORIA DE PERSONAL	GEN		MEDIA
	masculin	feminin	
înalt funcționar public	2%	1%	2%
conducător al instituției (demnitar/ales local)	35%	2%	12%
funcționar public de conducere	19%	11%	13%
funcționar public de execuție	44%	86%	73%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Modul de aplicare a chestionarelor a fost mix: telefonic și on-line. Accesul către consilierul de etică din instituție și/sau identificarea acestuia s-a făcut în principal prin sprijinul conducătorului instituției, sau al unui funcționar de la resurse umane. Chestionarele au cuprins un număr de 205 itemi unici inclusiv cei 9 itemi descriptivi și de identificare, utilizați pentru descrierea eșantionului și verificarea validității datelor culese.

Culegerea, prelucrarea și arhivarea datelor s-au realizat prin respectarea prevederilor legale referitoare la datele cu caracter personal, în special legea 129/2018 și Regulamentului UE 676/2016.

<sup>1</sup> Nivelul de semnificație al coeficientului de contingență este de 0,000 - corelație foarte puternică



## 2. Evaluarea percepției personalului din administrația publică cu privire la conduita etică în entitățile publice din România

Evaluarea percepției personalului din administrația publică cu privire la conduita etică în entitățile publice din România a fost efectuată în cadrul sondajului de opinie desfășurat pe un număr de 95 de itemi, utilizați în toate cele trei chestionare aplicate la nivelul celor trei grupuri țintă anterior precizate. Astfel, tematica evaluării percepției personalului din administrația publică cu privire la conduita etică din instituțiile publice a constituit corpul majoritar al studiului, fiind operaționalizată în șase dimensiuni de evaluare: evaluarea gradului de cunoaștere a normelor de conduită etică; evaluarea gradului de respectare a normelor de conduită etică și de internalizare a conduitei etice, inclusiv aspecte specifice incluziunii sociale și nediscriminării, precum și aspecte legate de gradul de formalizare în modul de respectare a normelor de conduită; evaluarea modalităților instituționale de gestionare a situațiilor de încălcare a normelor de conduită; evaluarea modului în care se realizează monitorizarea, raportarea și gestiunea comportamentelor neconforme; evaluarea rolului, statutului, eficienței și competenței consilierului de etică; exemplificarea situațiilor etice de tip dilematic și a modului în care este solicitată consilierea etică.

### 2.1. Evaluarea gradului de cunoaștere a normelor de conduită etică

Ca și celelalte norme și proceduri necesare îndeplinii activităților de serviciu cotidiene, normele de conduită sunt cunoscute de către marea majoritate a respondenților la sondajul de opinie desfășurat. 99% dintre participanții la sondaj declară că, în mare măsură, sau în foarte mare măsură cunosc aceste norme din codul de conduită. Asocierea cu nivelul de certitudine ("în mare măsură", sau "în foarte mare măsură") evidențiază o ierarhie a cunoașterii normative ce poziționează, la nivelul gradului cel mai ridicat de certitudine (răspunsuri "în foarte mare măsură"), firesc, pe primul loc, atribuțiile de serviciu (cunoaștere certă 90%), urmate de regulile privind confidențialitatea (89%) și de normele de conduită în exercitarea funcției publice în raport cu cetățenii (86%). În această ierarhie, "normele din codul de conduită" se poziționează pe penultimul loc (81%), urmate de categoria "procedurile aprobate la nivelul instituției în vederea îndeplinirii atribuțiilor de serviciu" (72%).





Diferențierile pe categorii de sub-eșantioane următoare iau în considerare nivelul de cunoaștere cu gradul cel mai ridicat de certitudine, menționat anterior (cunoaștere ”în foarte mare măsură”). Comparația pe grupuri țintă ale proiectului relevă faptul că pe primul loc se situează consilierii de etică, nu doar în cunoașterea foarte bună a normelor din codul de conduită (87%), ci și în cunoașterea tuturor celorlalte cadre care constituie pachetul normativ ce reglementează activitatea cotidiană a funcționarilor publici: atribuțiile de serviciu (92%), regulile privind confidențialitatea (88%), normele de conduită în exercitarea funcției în raport cu cetățenii (89%) și normele de relaționare cu colegii (85%). În cazul procedurilor aprobate la nivelul instituțiilor pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, consilierii de etică se situează pe o poziție secundă (73%), după personalul cu rol de management în instituție (80%). Această diferențiere conturează, pentru consilierul de etică, un profil instituțional de funcționar puternic ancorat normativ, cel puțin din punct de vedere informațional, ceea ce constituie un atu pentru acesta în exercitarea rolului de consilier.

Analiza comparativă pe categorii de personal arată ca la nivelul înalților funcționari publici se înregistrează gradul cel mai ridicat de cunoaștere cumulativă a pachetului normativ aferent îndeplinirii cu succes a obligațiilor de serviciu. Conducătorii instituțiilor (demnitari și aleși locali) se situează pe primul loc în ierarhie în privința cunoașterii regulilor privind confidențialitatea (91% dintre conducătorii de instituții au declarat că știu aceste reguli în foarte mare măsură), însă pe ultimul loc în ierarhie în ceea ce privește cunoașterea normelor din codul de conduită (75%). Funcționarii publici de execuție se poziționează pe primul loc în ceea ce privește cunoașterea atribuțiilor de serviciu (92%) și pe ultimul loc în ierarhie în ceea ce privește cunoașterea procedurilor aprobate la nivelul instituției pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu (70%). Funcționarii publici de conducere cunosc în cea mai mare măsură atribuțiile de serviciu (87%) și înregistrează un nivel mai scăzut decât de cunoaștere al procedurilor aprobate la nivelul instituției pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu (77%).

Una dintre cele mai semnificative<sup>2</sup> corelații la nivelul cunoașterii cadrului normativ a fost înregistrată în raport cu tipul de instituție. Astfel, instituțiile de la nivel local înregistrează nivele de cunoaștere mai scăzute decât cele de la nivel central pe toate categoriile de norme și proceduri, normele din codul de conduită situându-se pe penultimul loc în ierarhia cunoașterii cu gradul cel mai înalt de certitudine (77%), fiind precedate de procedurile aprobate la nivel instituției pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu (68%). Implicit, corelația anterior menționată atrage după sine corelația semnificativă a cunoașterii normelor de conduită cu mediul de rezidență. În mediul rural au fost înregistrate valori ale nivelului de cunoaștere semnificativ mai reduse decât în mediul urban. Menționăm aici, din punct de vedere

<sup>2</sup> Indice de semnificație a contingenței Chi-square=0,000



metodologic, faptul că în mediul rural au fost înregistrate cele mai multe cazuri în care reprezentanții instituțiilor publice participanți la sondajul de opinie au declarat că în instituție nu există consilieri de etică din diferite motive, în special lipsa de personal.

La nivel regional, nivelul cel mai ridicat de cunoaștere sumativă a pachetului normativ a fost înregistrat în regiunea București- Ilfov, iar nivelul cel mai scăzut în regiunea Nord-Vest. Aceeași distribuție se păstrează și în ceea ce privește, în particular, cunoașterea cu nivel ridicat de certitudine a normelor din codul de conduită: București- Ilfov (88%), Nord-Vest (74%). Din punct de vedere al distribuției pe categorii de vârstă, statistic, nu s-au înregistrat diferențe semnificative în ceea ce privește întreg pachetul normativ ce reglementează activitatea de serviciu, cu o singură excepție: procedurile aprobate la nivelul instituției pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu care sunt mai puțin cunoscute de persoanele tinere, până în 29 de ani (66% cunoaștere în foarte mare măsură), prin raportare la media generală (73%). În schimb, criteriul de gen diferențiază în mod semnificativ în ceea ce privește cunoașterea întregului pachet normativ, în sensul în care femeile au un nivel de cunoaștere semnificativ mai ridicat decât cei de gen masculin, diferența cea mai mare înregistrându-se în cazul normelor de conduită în exercitarea funcției publice în raport cu cetățenii (femeile 90% cunoaștere, bărbații 79% cunoaștere). De asemenea, nivelul educațional este un factor semnificativ de diferențiere în cunoașterea pachetului normativ: respondenții cu studii universitare înregistrează un nivel de cunoaștere superior persoanelor cu educație liceală, pentru toate cadrele normative care reglementează activitatea de serviciu cotidiană, diferența cea mai ridicată înregistrându-se în privința normelor din codul de conduită, respectiv 82% cunoaștere în foarte mare măsură de către funcționarii cu studii universitare și 63% cunoaștere de către funcționarii cu studii liceale. Analiza indicilor de corelație arată că vechimea în funcție nu este un factor discriminant în privința cunoașterii pachetului normativ, implicit a normelor de conduită.

Participanții la sondajul de opinie consideră în proporție de 96% că normele de conduită sunt clare, în proporție de 89% că aceste norme sunt cunoscute de toți funcționarii publici, 88% că aceste norme cuprind toate situațiile etice și 80% că sunt respectate de toți funcționarii publici. Cu alte cuvinte, la nivel general, normele din codul de conduită înregistrează un nivel mediu-superior de favorabilitate. Analiza acestor aprecieri pe categorii de public țintă ale proiectului arată faptul că: 1) la nivelul consilierilor de etică, înregistrăm cel mai ridicat nivel de apreciere a clarității normelor de conduită, 2) 13% dintre funcționarii publici de execuție consideră că aceste norme nu cuprind toate situațiile etice din cadrul instituțiilor în care lucrează, 3) imaginea pe care consilierii de etică o au asupra nivelului de cunoaștere a normelor de conduită (94% dintre consilierii de etică intervievați consideră că tot personalul instituțional cunoaște aceste norme) este mai bună decât



imaginea pe care personalul însuși o are în privința gradului de cunoaștere (85% dintre ceilalți participanți la sondaj consideră că normele sunt cunoscute de toți). Similar, aprecierea gradului în care sunt respectate normele de conduită este mai favorabilă în cazul consilierilor de etică (87% dintre aceștia consideră că normele sunt respectate de toți funcționarii publici), decât în cazul personalului cu rol de management (81% consideră că normele sunt respectate), sau al funcționarilor de execuție (74% consideră că normele sunt respectate). Cu alte cuvinte, aproximativ unul din zece consilieri de etică din instituțiile publice identifică un deficit în respectarea normelor de conduită, prin comparație cu aproximativ unul din patru funcționari sau personal de management.

Din punct de vedere al categoriei de personal căreia îi aparțin respondenții la sondajul de opinie, se remarcă faptul că înalții funcționari publici au imaginea cea mai puțin favorabilă atât în ceea ce privește claritatea și gradul de acoperire situațională a normelor de conduită, cât și în ceea ce privește cunoașterea și respectarea acestor norme de către funcționarii publici. Cea mai favorabilă imagine asupra acestor aspecte a fost înregistrată la nivelul conducătorilor de instituții (demnitari și aleși locali). Comparația pe tipuri instituționale arată că în administrația publică de la nivel central s-a înregistrat un nivel mai ridicat de apreciere a clarității normelor de conduită, a nivelului de cunoaștere și respectare a acestor norme de către toți funcționarii publici. La nivel local a fost apreciat, în mai mare măsură decât la nivel central, gradul de acoperire a situațiilor etice prin normele de conduită existente.

Mediul de rezidență (urban/ rural) nu este un factor semnificativ de diferențiere, din punct de vedere statistic, a percepțiilor legate de caracteristicile normelor de conduită. Distribuția la nivel regional arată că, în privința clarității, în regiunea București-Ilfov se înregistrează nivelul cel mai ridicat al percepției (100%), iar în regiunea Vest, cel mai scăzut (93%). Gradul de acoperire a situațiilor etice înregistrează valoarea cea mai ridicată în regiunea Nord-Est și cea mai scăzută în regiunea Sud-Oltenia, aprecierea nivelului în care toți funcționarii publici din instituție cunosc normele de conduită înregistrează valoarea cea mai ridicată în regiunea București- Ilfov (95%) și cea mai scăzută în regiunea Centru (84%), iar aprecierea nivelului în care toți funcționarii publici respectă normele de conduită înregistrează valoarea cea mai ridicată în regiunea București- Ilfov și cea mai scăzută în Sud-Oltenia.

Din punct de vedere al caracteristicilor socio-demografice ale respondenților, deși analiza diferențelor statistice arată că vârsta nu este un factor de diferențiere semnificativ în privința aprecierii caracteristicilor normelor de conduită de către participanții la sondaj, remarcăm faptul că persoanele tinere, până în 30 de ani, sunt cele care au declarat în cea mai mică măsură (prin comparație cu media) că aceste norme sunt cunoscute (81%) și respectate (72%) de către toți funcționarii publici din instituția în care lucrează. Genul respondentului diferențiază



semnificativ între respondenți în privința gradului de cuprindere a situațiilor etice și a aprecierii nivelului de cunoaștere și respectare a normelor de conduită în toate aceste aspecte, femeile participante la sondaj înregistrând cote de apreciere semnificativ mai ridicate decât bărbații. Educația diferențiază semnificativ la nivelul eșantionului în privința aprecieri clarității normelor de conduită, respondenții cu studii liceale apreciind în mai mică măsură claritatea normelor de conduită. În schimb, 92% dintre respondenții cu studii liceale consideră ca normele de conduită cuprind toate situațiile etice, în comparație cu 88% dintre cei cu studii universitare care au aceleași considerații. Deși, din punct de vedere statistic, vechimea în instituție a respondentului nu diferențiază în mod semnificativ în aprecierea caracteristicilor normelor de conduită, remarcăm faptul că, în cadrul categoriei de respondenți cu cea mai mare vechime (peste 30 de ani) înregistrăm nivelul cel mai scăzut de apreciere a gradului în care sunt respectate normele de conduită de către toți funcționarii publici din instituția în care lucrează (70%).

## 2.2. Evaluarea gradului de respectare a normelor de conduită și internalizare a conduitei etice. Formalizare vs. respectare

După cum am arătat anterior, evaluarea gradului de respectare a normelor de conduită s-a realizat în cadrul sondajului de opinie desfășurat în rândul personalului din administrația publică în două moduri: la nivel perceptiv, măsurându-se percepția privind încălcarea normelor de conduită și la nivel factual, prin identificare principalelor abateri de la codul de conduită.

La nivel perceptiv, paragrafele anterioare au conturat deja un prim cadru de raportare: unul din cinci respondenți la sondajul de opinie consideră că normele de conduită nu sunt respectate; percepția în rândul funcționarilor de execuție este că respectarea normelor de conduită este de patru ori mai deficitară decât cea declarată de consilierii de etică; scepticismul privind respectarea normelor de conduită cel mai ridicat este înregistrat în rândul înalților funcționari publici (aproape o treime dintre aceștia considerând că nu toți funcționarii din instituțiile în care lucrează respectă normele de conduită); respectarea normelor de conduită este percepută că fiind mai scăzută în administrația publică locală, decât în cea centrală, mai scăzută în mediul urban decât în mediul rural. Regiunea cu cel mai ridicat nivel de scepticism în ceea ce privește respectarea normelor de conduită în instituțiile publice este Sud-Oltenia, aproximativ unul din trei participanți la sondajul de opinie, din această regiune, considerând că normele de conduită nu sunt respectate de toți colegii din instituțiile publice în care fiecare lucrează. Nivelul cel mai ridicat de critică la adresa respectării normelor de conduită a fost înregistrat în categoria funcționarilor tineri, cu vârste până în 30 de ani, de gen masculin.



Factual, consilierii de etică au declarat în proporție de 65% că în instituțiile în care își desfășoară activitatea nu au fost întâlnite situații de încălcare a codului de conduită. În cazurile în care acestea au fost semnalate, încălcările normative au avut în vedere: nerespectarea programului de lucru (11% din cazuri), neglijența în serviciu (10%), atitudinea necorespunzătoare a funcționarului public (9%), folosirea timpului de lucru pentru alte activități (6%), nerespectarea procedurilor de lucru (6%), nerespectarea confidențialității (4%), absenteismul nemotivat (3%), primirea de mici atenții (2%), favoritismul (2%), transmiterea de sarcini în afara obligațiilor funcției (2%), solicitarea unor cereri în afara cadrului legal (2%), folosirea logisticii pentru alte activități (2%), recrutarea sau promovarea în funcții pe baza relațiilor (1%), nerespectarea regimului incompatibilităților (1%).

Diferențele între nivelul perceptiv și nivelul declarat al încălcării normelor de conduită în spațiul instituțional au ca mecanism explicativ o multitudine de cauze, unele cu caracter general, alte particulare, în funcție de climatul organizațional din fiecare instituție în parte. Trei dintre aceste cauze considerăm că sunt importante și sprijină procesul de creștere a calității consilierii etice pe care proiectul în cadrul căruia a fost desfășurat sondajul de opinie și l-a propus. Aceste cauze vizează: 1) capacitatea consilierului de etică de a cunoaște realitățile organizaționale din instituția în care își desfășoară activitatea, 2) modul în care sunt soluționate situațiile de abatere de la codul de conduită și 3) modul în care sunt comunicate rezultatele soluționării acestor situații. Primele două cauze vor fi tratate în capitolele următoare, dedicate problematicilor vizate.

În acest paragraf dorim să amintim, referitor la cea de a treia cauză, rolul "efectului de multiplicare" prezent în cazul situațiilor atipice, cu tentă negativă, așa cum sunt situațiile de încălcare normativă. În astfel de situații, încălcarea într-un mediu organizațional a unei norme, chiar dacă statistic este puțin semnificativă (uneori chiar accidentală), generează o "poveste" a încălcării normei (deseori mai amplă decât realitatea), poveste care devine "folclor organizațional", fiind multiplicată, spre cunoaștere, unui număr semnificativ de membri ai organizației. Astfel, fapta este percepută ca având o incidență mult mai mare pentru că sunt mulți membri ai organizației care vorbesc despre ea. Efectul de multiplicare este benefic în orice organizație, deoarece are ca rol principal întărirea regulilor și crearea unei culturi organizaționale. El devine negativ atunci când modul în care sancțiunea privind încălcarea faptei nu este comunicată cu aceeași intensitate ca și încălcarea faptei. Anonimatul, discreția cu care se rezolvă "problema normativă" creează impresia "instituției slabe" și accentuează percepția negativă asupra încălcării normei considerată a fi "de nesancționat". De altfel, această dilemă, între discreție în sancționarea abaterilor și nevoia de întărire a regulilor prin comunicarea publică a sancțiunilor, va fi rediscutată pe parcursul acestei analize.

Întrebările deschise adresate în sondajul de opinie privind numirea celei mai grave fapte de încălcare a codului de conduită din instituția în care lucrează și a celei mai grave fapte de încălcare a codului de conduită din România evidențiază, prin răspunsurile oferite, în mod emblematic, efectul descris anterior. Așa cum se poate



observa în graficele prezentate în anexă pentru cele două tipuri de întrebări, diferențele sunt semnificative atât din punctul de vedere al mențiunilor, cât și al procentelor aferente fiecărei mențiuni. Astfel, la nivelul instituțiilor în care își desfășoară activitatea (subliniem faptul că este vorba despre un eșantion reprezentativ național de instituții, reprezentativitate la nivelul mediului instituțional din România), mențiunile nu au depășit procente de 4% la nivelul niciunui din grupurile țintă ale proiectului (respectiv personal de management al instituției, funcționari de execuție, sau consilieri de etică) și au vizat aspecte precum: atitudinea necorespunzătoare, absenteismul, îndeplinirea deficitară a atribuțiilor de serviciu, violența verbală, delapidarea, încălcarea regimului confidențialității, abuzul de putere, corupția, discriminarea, favoritismul, consumul de alcool în timpul programului, denigrarea instituției, încălcarea regimului incompatibilității, participarea la activități politice, utilizarea logisticii instituției în interes personal. Prin comparație, cea mai gravă faptă de încălcare a codului de conduită la nivel național este corupția, cu o medie de 38% din total mențiuni în rândul funcționarilor publici de execuție, 54% în rândul personalului de management al instituțiilor și 57% în rândul consilierilor de etică. Cu procente peste 4% din mențiuni au mai fost semnalate: politizarea (15%), îndeplinirea deficitară a atribuțiilor (12%), abuzul de putere (11%), nerespectarea secretului profesional, absenteismul și încălcarea regimului incompatibilității.

La nivel factual, sondajul de opinie efectuat a permis diferențierea între alte două paliere de interes în evaluarea gradului de respectare a normelor de: cunoașterea unor fapte la nivelul instituției versus confruntarea individuală, a respondentului, cu situații în care normele de conduită nu au fost respectate. După cum se poate observa, îngustarea domeniului referențial de la nivel național, la nivelul instituției în care lucrează și, în final, la nivelul experienței individuale restrânge gradul de incidență al fenomenului de abatere de la normele de conduită. Astfel, la nivel de eșantion cumulat, 15% dintre respondenți declară că s-au confruntat personal cu situații de încălcare a codului de conduită. Diferențierile pe categorii de grupuri țintă ale proiectului arată că personalul cu rol de management instituțional declară că s-au confruntat cu abateri de la codul de conduită cu aproximativ 30% mai mult decât consilierii de etică, respectiv, în aproximativ o treime din cazuri situația normativă care ajunge personalul cu rol de management nu este adusă la cunoștință și consilierului de etică (în cazul în care în instituție este numit un funcționar cu un astfel de rol). Dintre categoriile de personal instituțional, înalții funcționari publici sunt cei care s-au confruntat cel mai puțin la nivel individual cu abateri de la codul de conduită (10%), deși, așa cum am arătat anterior, la nivelul acestei categorii de funcționari a fost înregistrată atitudinea cea mai critică cu privire la calitatea, din punct de vedere etic, a mediului instituțional din administrația publică din România. La nivelul administrației publice locale s-a înregistrat o tendință semnificativ mai ridicată de nedeclarare a situațiilor de confruntare cu încălcări ale normelor de conduită, 10% dintre respondenții din administrația locală preferând să nu răspundă la această întrebare. Situația se păstrează în analiza pe medii de rezidență, respectiv o incidență mai mare în mediul urban a situațiilor concrete și o tendință



semnificativă în mediul rural a non-răspunsurilor. Aceste rezultate ne determină să aducem în discuție problematica situațiilor de încălcare a normelor de conduită din instituțiile publice de la nivel local, din mediul rural, care necesită metodologii calitative pentru identificare. Analiza comparativă la nivel de regiuni evidențiază regiunea Sud-Oltenia, în care aproximativ unu din patru respondenți declară că s-a confruntat personal cu situații de încălcare a codului etic. Incidența factuală cea mai scăzută a fost înregistrată în regiunile Nord-Est și București-Ilfov. O corelație semnificativă din punct de vedere statistic a fost înregistrată între experiența situațiilor de încălcare a codului de conduită și categoria de vârstă a respondentului, respectiv cu cât vârstele respondenților cresc, crește probabilitatea experienței cu situații concrete de încălcare normativă. Astfel, dacă în categoria de vârstă 18-29 ani înregistrăm o incidență de 3% a experiențelor individuale, în categoria de vârstă 60 și peste înregistrăm o incidență de 22% la nivelul întregului eșantion. Comparația pe criterii de gen arată o incidență mai mare a experienței de încălcare a normelor de conduită în rândul bărbaților, dar și tendința în rândul acestora de a nu declara astfel de experiențe. Nedeclararea acestor experiențe este mai ridicată în rândul persoanelor cu educație medie (liceu) prin comparație cu cele cu educație superioară (universitate) și mai ridicată în rândul persoanelor cu vechime mică în instituție, sub 5 ani, în comparație cu restul personalului.

Sintetizând datele prezentate anterior, profilul modal al actorului instituțional care are cea mai mare probabilitate de a se confrunta cu o situație de încălcare a normelor de conduită este următorul: personal de management din administrația publică din mediul rural, mai probabil din regiunea Sud-Oltenia, bărbat, cu educație medie și vârstă peste 50 de ani, cu experiență redusă de lucru în instituția din administrația publică în care își desfășoară activitatea. Deși acest profil are în vedere personalul cu rol de management din instituții, personal ce include atât funcționari de conducere cât și aleși locali și demnitari, din perspectiva obiectivelor studiului și proiectului, în general, luând în considerare rata de înnoire a conducătorilor de instituții prin mecanismele electorale și profilul rezultat din studiul desfășurat la nivel național, considerăm oportună dezvoltarea unui instrument de comunicare a codului de conduită către personalul care se reînnoiește periodic în instituțiile publice locale. Pentru funcționarii de conducere considerăm utilă reeditarea sau editarea actualizată a ghidului de bune practici<sup>3</sup> ce are în vedere inclusiv spețe care privesc întreg corpul punționarilor publici.

Încălcarea normelor de conduită s-a realizat în special în raport cu colegii (8% din total eșantion). Pe locurile următoare în ierarhia tipurilor de raporturi instituționale în care nu au fost respectate normele de conduită sunt: relația cu superiorul ierarhic (6%), relația cu cetățenii/ beneficiarii serviciului public (5%), iar pe ultimele locuri relația cu funcționarii din alte instituții (2%) și relația cu mass media (1%). Analiza pe categorii de personal a tipurilor de relații în care au fost încălcate normele de

---

<sup>3</sup> Bune practici și instrumente de lucru pentru prevenirea corupției în administrația publică- Ghid realizat de ANFP în parteneria cu Centrul pentru Resurse Juridice în cadrul proiectului "Formare și dezvoltare pentru asigurarea eticii și integrității în administrația publică" SMIS 22242



conduită arată că pentru înalții funcționari publici, relațiile cu cel mai ridicat deficit sunt cele cu funcționarii din alte instituții publice, pentru demnitari și aleșii locali sunt cele cu cetățenii, beneficiari ai serviciilor publice, iar pentru funcționarii publici de conducere sau de execuție relațiile deficitare sunt cele cu colegii din instituția în care lucrează. Comparația pe tipuri de instituții arată că există o experiență mai ridicată de încălcări normative în administrația publică centrală în relațiile dintre colegi sau în relație cu superiorul, iar în administrația locală în relație cu funcționarii din alte instituții publice. Analiza la nivelul altor caracteristici socio-demografice ale respondenților evidențiază următoarele caracteristici ale tipurilor de relații în care respondenții s-au confruntat cu încălcări ale codului de conduită: pondere semnificativ mai mare în mediul urban decât în mediul rural pentru situații de încălcare în raport cu superiorul ierarhic; creștere a potențialului de a avea experiențe de încălcare a normelor de conduită în raport cu superiorul ierarhic odată cu creșterea în vârstă; incidență mai mare în rândul bărbaților a experienței de încălcare a codului de conduită în raport cu cetățenii sau beneficiarii serviciului public, prin comparație cu femeile. În privința educației și vechimii în funcție, nu au fost evidențiate diferențe semnificative din punct de vedere statistic.

La nivelul întregului eșantion utilizat, satisfacția față de modul în care sunt respectate normele de conduită în instituția publică în care lucrează respondentul este relativ ridicată, 49% dintre aceștia acordând nota maximă pe o scală de la 1, "deloc mulțumit", la 10 "mulțumit în totalitate". La nivel de grupuri țintă ale proiectului, ponderea cea mai mare a notelor maxime o întâlnim în rândul consilierilor de etică (53%), iar cea mai scăzută în rândul funcționarilor publici fără rol de conducere (45%). Comparația de medii arată că: media cea mai ridicată a fost înregistrată la nivelul categoriei de înalți funcționari publici (9,2); în administrația centrală s-a înregistrat un nivel de satisfacție mediu semnificativ mai mare (9,4) decât în administrația publică locală (8,9); în mediul rural (8,9) nivelul de satisfacție este mai scăzut decât în mediul urban (9,1); regiunea cu cel mai scăzut nivel de satisfacție este Sud-Oltenia (8,8), iar cel mai ridicat nivel de satisfacție a fost înregistrat în București-Ilfov (9,5); nivelul de satisfacție față de modul în care sunt respectate normele de conduită scade odată cu înaintarea în vârstă, de la 9,3 media în categoria 18-29 ani la 8,9 media în categoria 60 ani și peste; femeile au un nivel mediu de satisfacție (9,1), mai ridicat decât bărbații (8,8), iar persoanele cu studii universitare sunt mai mulțumite (9,1) decât cele cu studii liceale (8,8); nivelul mediu de satisfacție tinde să scadă odată cu creșterea vechimii în instituție de la 9,1 media pentru cei care au mai puțin de 10 ani vechime, la 8,6 media pentru cei peste 30 de ani vechime.

Nivelul de internalizare a normelor a fost măsurat, în cadrul sondajului de opinie, printr-o serie de itemi de evaluare pe o scală de la 1 (valoare minimală/comportament indezirabil) la 10 (valoare maximală, comportament dezirabil) a comportamentului funcționarului public sub aspect acțional și valoric. Astfel, sub aspect acțional, respondenților li s-a solicitat să evalueze, prin prisma experienței personale în relația cu funcționarii din instituțiile publice din România,





comportamentul acestora din punct de vedere al corectitudinii, obiectivității, profesionalismului, gradului de respectare a legii, imparțialității, în funcție de acțiunea cu bună credință, de amabilitatea cu cetățenii, în raport cu solicitarea de cadouri, servicii sau alte bunuri în schimbul serviciului prestat, prezența sau absența favoritismului și a discriminării. Din punct de vedere valoric, comportamentul a fost evaluat prin următoarele perechi de atribute polare: cinste/ necinste, integritate/ lipsa de integritate, onestitate/ minciună, eficiență/ ineficiență, competență/ incompetență, egalitate de șanse/ discriminare.

Analiza comparativă a mediilor arată că, sub aspect acțional, internalizarea normelor de conduită s-a realizat în principal pe două componente: lipsa corupției, în sensul nesolicitării de cadouri servicii sau alte favori și lipsa discriminării. În ierarhia comportamentelor evaluate, la nivelul întregului eșantion lipsa corupției înregistrează media cea mai ridicată (9,0- pe o scala de la 1 la 10), urmată de lipsa discriminării cu media 8,8. Obiectivitatea și profesionalismul sunt atributele comportamentale care se poziționează la coada clasamentului de evaluare, ambele cu media 8,0. Din punct de vedere statistic, nivelul de apreciere 8,0 aferent ultimelor atribute clasate la nivelul întregului eșantion va fi considerat în analiza ulterioară pe acest subiect, ca fiind ”pragul minim acceptabil”. Astfel, analiza pe tipuri de public țintă evidențiază faptul că, din perspectiva consilierilor de etică, nu se înregistrează atribute comportamentale cu medie sub pragul critic, respectiv internalizarea normelor, din punctul de vedere al acestui grup țintă s-a realizat integral. Mai puțin mulțumit este personalul cu rol de management din instituții, la nivelul cărora înregistrăm nemulțumiri în privința profesionalismului, obiectivității și corectitudinii comportamentului funcționarilor publici. În privința obiectivității și la nivelul funcționarilor publici de execuție valoarea înregistrată pentru aprecierea comportamentului se situează sub pragul minim. Dintre tipurile de personal instituțional, conducătorii de instituții (demnitarii și aleșii locali) sunt cei mai puțin satisfăcuți de comportamentul etic al funcționarilor publici, valorile sub prag fiind înregistrate în privința obiectivității, profesionalismului, corectitudinii și amabilității cu cetățenii a funcționarului public. Față de obiectivitate și profesionalism, un nivel de nemulțumire este înregistrat și în cazul înalților funcționari publici, profesionalismul funcționarilor fiind criticat și de funcționarii publici de conducere. Aceleași aspecte: corectitudine, obiectivitate, profesionalism sunt evaluate sub nivelul de prag în administrația publică centrală, pe când în administrația publică locală, corectitudinea are ”valori de trecere”. Respondenții din mediul urban sunt mai critici în privința internalizării normelor de conduită la nivel de comportament decât cei din mediul rural. La nivel regional, atitudinile cele mai critice, în privința corectitudinii, obiectivității și profesionalismului au fost înregistrate în regiunile Vest, București-Ilfov și Centru. Analiza comparativă a mediilor pe regiuni arată și un deficit în privința imparțialității și amabilității cu cetățenii în regiunea Centru. Persoanele cu vârste până în 40 de ani sunt mai critice în ceea ce privește evaluarea comportamentului pe criterii de corectitudine, obiectivitate și profesionalism, iar tinerii, până în 29 de ani, au evaluat sub pragul limită imparțialitatea funcționarilor publici. Pe aceleași componente



comportamentale (obiectivitate, corectitudine, profesionalism), bărbații sunt mai critici, prin comparație cu valoarea de prag. Similar, cei cu studii universitare sunt mai nemulțumiți decât cei cu studii liceale. Nivelul de nemulțumire scade odată cu vechimea în funcție, cei cu vechime de până în 5 ani, acordând valori medii sub prag pentru imparțialitatea, corectitudinea, obiectivitatea și profesionalismul funcționarilor publici.

Sub aspect valoric, internalizarea normelor de conduită s-a realizat, la nivelul funcționarilor publici din România, în primul rând în ceea ce privește asigurarea egalității de șanse și a integrității, ambele cu media 9,2 pe scala de măsurare cu zece unități. Competența și eficiența sunt valorile cu cele mai mici medii la nivelul eșantionului, respectiv media 8,8, considerată în analiză valoare de prag. Din punct de vedere al grupurilor țintă ale proiectului, consilierii de etică au înregistrat pentru toate categoriile valori medii peste pragul minim, imaginea pe care o au consilierii de etică despre internalizarea normelor de conduită fiind semnificativ "mai bună" decât a celorlalte grupuri țintă. Personalul de management al instituțiilor este semnificativ mai puțin mulțumit de eficiență și competență. Tot de eficiența din sistem sunt nemulțumiți și funcționarii publici de execuție. Atitudinea cea mai critică este înregistrată la nivelul înalților funcționari publici, ce acordă medii sub prag și pentru onestitatea funcționarilor publici. Aprecierea față de eficiența și competența funcționarilor publici din administrație este mai negativă, în raport cu pragul statistic, în administrația publică locală din mediul rural, din regiunile Nord-Vest, Sud- Oltenia și Centru. Atitudinea cea mai critică față de eficiența și competența funcționarilor din România o au respondenții tineri, cu vârste până în 30 de ani și cei vârstnici, cu vârste peste 60 de ani, în special bărbații și cei cu studii medii. Corelat cu vârsta se înregistrează o atitudine mai critică în rândul persoanelor cu peste 30 de ani vechime.

Un punct semnificativ în evaluarea gradului de respectare a normelor de conduită a fost reprezentat de aspectele specifice incluziunii sociale și nediscriminării. Dacă în cazul egalității de șanse, așa cum am arătat anterior, internalizarea normelor este apreciată ca fiind realizată cu succes, pentru evaluarea aspectelor care vizează discriminarea, participanții la sondajul de opinie au fost rugați să semnaleze dacă în instituția în care lucrează au existat cazuri de excludere, sub diferite aspecte, pe criterii de gen, etnie, vârstă, handicap, orientare sexuală, politică sau religioasă. Datele culese au arătat faptul că la nivelul instituțiilor publice din România, luând în considerare experiența funcționarilor publici, discriminarea este un fenomen marginal, cu o incidență maximă de 8% la nivelul întregului eșantion, respectiv 8% din total persoane intervievate au menționat că au cunoștință de cazuri de discriminare în instituția în care lucrează, pe cel puțin unul din criteriile menționate. Principalul aspect discriminatoriu identificat a fost cel care vizează opinia politică, 5% dintre respondenți menționând că în instituțiile în care lucrează au existat astfel de cazuri de discriminare. Pe locul secund, cu o incidență de 2%, se află cazurile de discriminare pe criterii etnice, de vârstă și handicap, iar pe ultimele



locuri, cu 1% incidență, se află cazurile de discriminare pe criterii de gen, de orientare sexuală și de orientare religioasă.

Analiza comparativă pe caracteristicile instituționale și socio-demografice ale respondenților arată că: discriminarea pe criterii de opinie politică este mai frecvent semnalată în administrația publică locală din mediul rural, în special de către respondenții de gen masculin, cu vârste până în 30 de ani; discriminarea etnică este semnificativ mai frecvent semnalată de către personalul de management instituțional din administrația locală din regiunile Nord-Vest și Centru; discriminarea pe criterii de vârstă este mai frecvent semnalată de către respondenții cu vârste până în 30 de ani, iar discriminarea în funcție de orientarea sexuală este mai frecvent semnalată de către bărbați decât de către femei. În ceea ce privește grupurile țintă ale proiectului semnalăm faptul că: funcționarii consilieri de etică au menționat semnificativ mai puține cazuri de discriminare, prin raportare la întregul eșantion, funcționarii publici de execuție au semnalat, într-o măsură semnificativ mai mare, prin raportare la medie, cazurile de discriminare în funcție de opțiunile politice, iar personalul de management din instituții a semnalat într-o proporție mai mare cazurile de discriminare pe criterii etnice.

### 2.3. Evaluarea modalităților instituționale de gestionare a situațiilor etice de încălcare a normelor de conduită

Sondajul de opinie desfășurat la nivelul administrației publice din România arată, în linii mari, faptul că mecanismele instituționale de gestionare a situațiilor etice de încălcare a normelor de conduită sunt în curs de dezvoltare. Spre exemplu, cazurile de discriminare anterior menționate și analizate au fost mai degrabă aduse la cunoștința personalului de management al instituției (53%), a colegilor funcționari publici (27%) și abia în proporție de 7% consilierilor de etică. Prin urmare, rolul consilierului de etică în acest proces este încă unul secundar. De altfel, consilierii de etică intervievați, în proporție de 60%, au declarat că în instituțiile în care lucrează există un interes scăzut sau foarte scăzut pentru activitățile de consiliere etică, în special în cazul în care consilierul de etică este un funcționar public cu funcție de execuție, din administrația publică locală, din mediul rural. La nivel regional, nivelul cel mai ridicat de interes pentru consiliere etică a fost înregistrat în regiunea Centru, iar cel mai scăzut în Nord-Est. Din punct de vedere socio-demografic, nivelul cel mai scăzut de interes pentru consiliere etică a fost menționat de respondenții cu vârste peste 60 de ani, de gen feminin, cu educație liceală și cu vechime de peste 30 de ani în instituție.

În cazul în care a fost solicitat, principala modalitate de intervenție a consilierului de etică a fost cea de a discuta cu persoana care a încălcat codul de conduită, de a acorda consiliere acesteia. Datele culese la nivelul eșantionului de consilieri de etică arată că cel de-al doilea pas, după purtarea discuției, a fost, pentru consilierul de etică, acela de a se adresa șefului direct sau conducătorului instituției sau de a



sesiza comisia de disciplină. Analiza modului de soluționare a problemelor de etică de către consilierii de etică, în funcție de caracteristicile instituționale și socio-demografice ale acestora, evidențiază faptul că funcționarii publici consilieri de etică care dețin funcții de conducere au avut o predispoziție mai mare decât consilierii de etică care nu dețin funcții de conducere în a nu lua nicio măsură ca urmare a sesizării unei probleme etice. De asemenea, a fost înregistrată o pondere mai mare a lipsei de măsuri în administrația locală decât în cea centrală, iar consilierii de etică din mediul rural au optat în mai mare măsură pentru a se adresa șefului instituției decât consilierii din mediul urban.

Analiza la nivel regional a arătat faptul că în regiunea Sud-Oltenia consilierii de etică au optat în cea mai mare măsură pentru varianta de a soluționa problema etică prin a se adresa conducătorului instituției, că doar în regiunile Nord-Vest și Centru consilierii de etică au recomandat în procesul de soluționare a problemei etice participarea la cursuri de etică, că doar în regiunea Sud-Est consilierii de etică au oferit materiale informaționale în procesul de intervenție etică, iar în regiunile Nord-Est și Sud Muntenia s-a înregistrat cea mai mare disponibilitate a consilierului de etică de a nu lua nicio măsură pentru problemele etice care le-au fost sesizate. Din punct de vedere al caracteristicilor socio-demografice ale consilierilor de etică, semnificativ este faptul că bărbații consilieri de etică sunt mai dispuși să discute cu persoanele implicate în problema etică; femeile consilier de etică au o dispoziție mai mare de a se adresa conducătorului instituției; bărbații consilieri de etică sunt mai dispuși să nu ia nicio măsură în cazul în care le-a fost semnalată o problemă etică.

La nivelul întregului eșantion, aproximativ două treimi dintre intervievați sunt mulțumiți de modul în care sunt gestionate conflictele interpersonale în instituția în care lucrează, acordând note de 9 și 10 (pe o scală de la 1 la 10) în evaluarea gradului de mulțumire referitor la acest aspect. Analiza comparativă pe caracteristicile instituționale și socio-demografice ale respondentului arată că nivelul cel mai ridicat de satisfacție, dintre grupurile țintă ale proiectului, se înregistrează în rândul consilierilor de etică (media 8,7), iar nivelul cel mai scăzut în rândul funcționarilor publici de execuție (8,1). Ca și în cazul consilierilor de etică, media 8,7 (cea mai ridicată) a fost înregistrată la nivelul personalului cu rol de management instituțional. În administrația locală, mai ales din mediul rural, nivelul de apreciere este semnificativ mai scăzut decât în administrația centrală. La nivel regional, regiunea cu cel mai scăzut nivel de apreciere este Centru (8,2), iar regiunea cu cel mai ridicat nivel de apreciere este București- Ilfov (9,0). Din punct de vedere al categoriilor socio-demografice, nivelul cel mai scăzut de apreciere a fost înregistrat în rândul persoanelor tinere, până în 30 de ani și a celor vârstnice, peste 60 de ani, în special cu studii medii, bărbații fiind mai puțin mulțumiți de rezolvarea conflictelor interpersonale decât femeile. În ceea ce privește vechimea, nivelul de satisfacție cel mai scăzut a fost înregistrat în cazul categoriei de respondenți cu cea mai mare vechime (peste 30 de ani).



89% dintre funcționarii publici de execuție și 90% din personalul de management al instituțiilor<sup>4</sup> declară că știu care sunt măsurile legale prin care funcționarii publici pot fi sancționați pentru încălcarea codului de conduită. În ierarhia măsurilor<sup>5</sup> în primul rând se poziționează mustrarea scrisă (45% din total opțiuni), urmată de: diminuarea salarială (21% din total opțiuni), suspendări ale dreptului de promovare (17% din opțiuni), retrogradări și destituiri. Din punct de vedere statistic, înregistrăm un nivel semnificativ mai scăzut de cunoaștere al sancțiunilor pentru încălcarea normelor de conduită în cazul funcționarilor publici de execuție, prin comparație cu restul funcționarilor, ceea ce trimite ca măsură către necesitatea unor materiale informative pe probleme de etică, materiale care să cuprindă și acest aspect al sancțiunilor. De asemenea, se remarcă faptul că nivelul de cunoaștere este semnificativ mai scăzut în administrația publică locală decât în cea centrală, mai scăzut în mediul rural decât în mediul urban. La nivel regional, nu s-au înregistrat diferențe semnificative între regiuni, însă din punct de vedere socio-demografic se remarcă faptul că tinerii, până în 30 de ani au un nivel semnificativ mai scăzut de cunoaștere a sancțiunilor, față de restul eșantionului, persoanele cu studii liceale au, de asemenea, un deficit de cunoaștere semnificativ. Prin urmare, în cazul unei campanii de comunicare menite să promoveze comportamentul etic în instituții, materialele de suport ar trebui să fie construite pentru un public țintă tânăr, cu educație medie, iar distribuția să vizeze prioritar mediul rural și administrațiile locale.

## 2.4. Evaluarea modului în care se realizează monitorizarea și raportarea comportamentelor neconforme

Personalul cu rol de management din instituții și funcționarii publici de execuție participanți la sondajul de opinie au fost întrebați dacă au informații cu privire la monitorizarea și raportarea comportamentelor neconforme. Aproximativ două treimi din funcționarii publici de execuție (65%) au declarat că știu că în instituție sunt monitorizate cazurile de abatere de la normele din codul de conduită. 77% din personalul cu rol de management în instituție cunoaște acest lucru. Din punct de vedere statistic, la nivelul datelor culese, se remarcă un deficit de cunoaștere a monitorizării în administrația locală, în mediul rural, în special în regiunile Sud-Est, Vest și Centru. Deficitul de informații privind monitorizarea este similar pe grupe de

<sup>4</sup> Întrebarea nu a fost adresată consilierilor de etică

<sup>5</sup> Respondenții au fost solicitați să aleagă dintr-o listă de măsuri pe cele pe care le consideră a fi legale pentru sancționare încălcării codului de conduită.



vârstă, de gen și de categorii de vechime în instituție ale respondenților, însă este semnificativ mai ridicat în cazul respondenților cu studii medii.

Dat fiind faptul că monitorizarea intră în atribuțiile consilierului de etică, ea fiind indirect, prin acesta și în atenția personalului cu rol de management din instituții, celor două categorii de respondenți li s-a solicitat să evalueze modul în care se realizează în prezent raportarea, de către consilierii de etică, a cazurilor de încălcare a codului de conduită în instituția publică în care lucrează. În ansamblu, nivelul de satisfacție al personalului de management instituțional față de modul în care se realizează raportarea este mai ridicat decât cel al consilierilor de etică (80% satisfacție în cazul personalului de management, față de 78% în cazul consilierilor de etică). Din punctul de vedere al personalului de management, în prezent, monitorizarea și raportarea ajută în evaluarea corectă a modului în care se respectă codul de conduită în instituțiile publice (83%), fiind utilă la nivel național (81%) și un instrument folositor pentru consilierii de etică (80%). Atitudinea managementului instituțional este mai rezervată în privința aspectelor monitorizării și raportării care vizează relevanța aspectelor raportate și posibilitatea de comparare a soluțiilor oferite pe tipuri de cazuri de etică. Din punctul de vedere al consilierilor de etică, monitorizarea este un instrument util pentru evaluarea modului în care se respectă codul de conduită în instituțiile publice, este relevantă și permite compararea cazurilor. Principalele aspecte deficitare, din perspectiva consilierilor de etică, au în vedere utilitatea monitorizării pentru activitatea efectivă a consilierului de etică și pentru îmbunătățirea la nivel național a climatului etic din instituțiile publice.

Considerăm că un aspect important al monitorizării și raportării este dat de continuitatea acestor proceduri, în cadrul instituției. După cum se poate observa, în datele prezentate în anexă, la nivelul sub-eșantionului de consilieri de etică, aproximativ o treime dintre aceștia au avut înainte, în instituție, alți consilieri cu același rol. Însă, doar unul din cinci consilieri care au avut ”înaintași” au primit din partea acestora o documentație care să sprijine activitatea de etică pe care continuau să o desfășurare, respectiv un istoric al problemelor de etică din instituție, dosare de caz sau alt mod de transmitere a situațiilor cu care s-au confruntat. În majoritatea cazurilor (50%), raportările făcute constituie singura documentație care justifică desfășurarea activității de etică în instituție. Sondajul de opinie a arătat că doar o minoritate dintre consilieri au dosare de caz, materiale privind legislația în domeniul etic, documente de corespondență în dosarele de etică, chestionare aplicate sau procese verbale de instruire. Prin urmare, activitatea de monitorizare se desfășoară în mod formal, în majoritatea instituțiilor publice, având ca scop raportarea, acesta din urmă pierzându-și valoarea instrumentală în favoarea valorii finale.



## 2.5. Evaluarea rolului, statutului, eficienței și competenței consilierului de etică

După cum am arătat în capitolele anterioare, rolul consilierului de etică la nivel instituțional este unul în curs de consolidare, atât în ceea ce privește funcția sa instituțională, cât și în privința instrumentelor instituționale de care acesta dispune pentru exercitarea atribuțiilor în domeniul consilierii etice.

Evaluarea rolului, statutului, eficienței și competenței consilierului de etică s-a realizat în mod specific pentru fiecare dintre cele trei grupuri țintă ale proiectului, respectiv: consilieri de etică, personal cu rol de management și funcționari publici de execuție.

La nivelul studiului desfășurat, consilierii de etică participanți în sondajul de opinie au următorul profil instituțional și socio-demografic: sunt în proporție de 87% funcționari publici cu funcție de execuție; 66% din aceștia activează în administrația locală (-10% în raport cu media eșantionului) și 34% în administrația centrală (+10% în raport cu media eșantionului); 66% sunt din mediul urban și 34% din mediul rural, media de vârstă este de 47 de ani (cu un an peste media eșantionului), 35% dintre aceștia având vârste peste 50 de ani, 84% sunt femei (+12% în raport cu media), 90% au studii universitare, 24% au mai puțin de 5 ani vechime în instituție, 17% între 6 și 10 ani, 39% între 10 și 20 ani vechime, iar 20% peste 21 de ani vechime. 54% dintre consilierii de etică sunt primii consilieri de etică din instituția în care lucrează, 38% au avut înaintea lor alte persoane cu acest rol în instituție, iar 7% dintre consilierii de etică nu știu dacă, înainte de a fi numiți ei, a mai fost cineva în instituție cu acest rol. Din caracteristicile anterior prezentate, principalul aspect care conturează statutul consilierului de etică este cel al funcției de execuție pe care acesta o deține în prezent.

Un alt mecanism de conturare a statutului consilierului de etică în instituția în care lucrează este dat de argumentele care au stat la baza atribuirii calității de consilier de etică. Astfel, aproximativ o treime dintre consilieri au declarat că experiența a fost principalul argument, 30% s-au legitimat prin pregătirea profesională, iar 22% dintre consilieri au declarat că nu știu care a fost motivul pentru care au primit aceste atribuții. 15% dintre consilieri declară că relațiile avute în cadrul instituției au argumentat numirea, iar 14% consideră că numirea s-a realizat pentru că "nu exista altcineva care să îndeplinească acest rol". Rezumând, la nivel informal, legitimitatea consilierului de etică se conturează pe trei paliere care împart eșantionul în părți aproximativ egale: legitimitate bazată pe experiență, legitimitate bazată pe educație și "legitimitate negativă", bazată pe criterii care nu sunt cunoscute sau care "subminează" prestigiul consilierului de etică. Fiecare dintre cele trei tipuri pot genera conflicte de rol și pot duce la îndeplinirea cu mai puțin succes a atribuțiilor în domeniul consilierii etice.



Jumătate dintre consilierii de etică (50%) se declară mulțumiți de condițiile în care își desfășoară activitatea de consiliere etică în cadrul instituțiilor în care lucrează, luând în considerație spațiul pe care îl au la dispoziție, timpul, resursele și condițiile de asigurare a confidențialității. Cealaltă jumătate din eșantionul de consilieri de etică identifică motive de insatisfacție privind condițiile necesare. Nivelul de satisfacție cel mai ridicat față de condițiile avute îl înregistrăm, așa cum era de așteptat, în rândul înalților funcționari publici, iar gradul cel mai ridicat de nemulțumire, în rândul funcționarilor cu funcții de execuție. Un nivel mai ridicat de nemulțumire înregistrăm în administrația centrală, în comparație cu cea locală, în instituțiile din mediul urban, în comparație cu cele din mediul rural. La nivel regional, nivelul cel mai ridicat de satisfacție față de condițiile de lucru îl înregistrăm în Sud-Oltenia, iar cel mai scăzut în regiunea Centru. Cei mai mulțumiți de condiții sunt consilierii cu vârste peste 60 de ani, iar cei mai nemulțumiți sunt cei cu vârste între 50 și 59 de ani. Consilierii bărbați sunt mai nemulțumiți decât consilierii femei, cei cu studii universitare sunt mai nemulțumiți decât cei cu studii liceale. Gradul cel mai mare de satisfacție este înregistrat la consilierii care au vechime în instituție de peste 30 de ani. Analiza de semnificație a contingentei arată că funcționarii care au fost numiți consilieri de etică pe baza relațiilor din cadrul instituției înregistrează gradul cel mai ridicat de satisfacție față de condițiile de lucru, iar funcționarii care au fost numiți consilieri de etică ”pentru că nu exista altcineva disponibil” înregistrează nivelul cel mai scăzut de satisfacție față de condițiile de lucru.

Principala problemă cu care se confruntă consilierii de etică este lipsa timpului necesar consilierii etice. Având în majoritate rol de execuție, libertatea majorității consilierilor de etică în stabilirea normei de lucru este foarte restrânsă, din acest motiv, activitatea în sine de consiliere etică se desfășoară, teoretic cel puțin, cu dificultate, timpul pentru această activitate nefiind normat ca atare, consilierul fiind în permanență (deci și în timpul consilierii propriu zise) la dispoziția superiorului ierarhic. Un alt deficit important în desfășurarea activității de etică este dat de lipsa resurselor informaționale necesare consilierii (27%). De asemenea, aproximativ un sfert dintre consilieri (23%) au menționat lipsa spațiului necesar consilierii ca fiind o problemă importantă, iar 14% au menționat lipsa logisticii necesare activității de consiliere.

Deficitului de condiții instituționale care afectează eficiența activității consilierului de etică în domeniul eticii se adaugă o serie de dificultăți de autoritate pe care consilierii de etică le întâmpină în îndeplinirea activităților de consiliere etică. Aceste dificultăți pornesc, în primul rând, din statutul consilierului de etică, de funcționar cu rol de execuție, 60% dintre consilieri menționând faptul că principala dificultate provine din existența altor atribuții de serviciu pe care trebuie să le realizeze, iar 31% menționând faptul că volumul prea mare de muncă este principala dificultate. Aproximativ unu din patru consilieri de etică (23%) resimte deficitul de prestigiu, nerecunoașterea statutului consilierului la nivelul instituției, ca o dificultate majoră în îndeplinirea eficientă a activităților de consiliere.





Așa cum am arătat anterior, statutul consilierului de etică corelează direct cu interesul pentru activitatea de consiliere etică la nivel instituțional. Faptul că, la nivel de eșantion, 60% dintre consilierii de etică au declarat că în instituțiile în care lucrează există un interes scăzut sau foarte scăzut pentru activitățile de etică este semnificativ, atât pentru gradul de formalizarea a rolului consilierului, cât și pentru deficitul de prestigiu al acestuia la nivel instituțional și pentru deficitul de resurse cu care acesta se confruntă.

45% dintre consilierii de etică consideră că îndeplinesc cu succes activitățile de consiliere etică. Nivelul cel mai ridicat de insatisfacție față de activitatea de consiliere etică depusă a fost înregistrat în rândul funcționarilor publici de execuție, al celor din mediul rural, al celor din regiunea Centru, al celor cu vârste peste 60 de ani, de gen masculin, cu educație medie.

La nivelul întregului eșantion, poziția consilierului de etică este una vizibilă. În sondajul de opinie realizat, 93% dintre funcționarii publici de execuție care au răspuns la chestionar și 89% din personalul cu rol de management din instituții au declarat că, la nivelul instituțiilor în care își desfășoară activitatea, există consilieri de etică. 82% dintre funcționarii publici de execuție cunosc persoana desemnată pentru consiliere etică din cadrul instituției în care lucrează sau, cu alte cuvinte, unul din cinci funcționari nu cunoaște numele consilierului de etică din instituție. Prin comparație, doar 1% din personalul de management nu cunoaște cine este consilierul de etică din instituție. Luând în considerație acest aspect, putem argumenta tendința mai scăzută de a apela la consilierul de etică a funcționarilor publici de execuție, prin comparație cu personalul managerial și prin deficitul de informații la prima categorie în privința persoanei desemnate ca fiind consilier de etică.

În privința rolului consilierului de etică, ierarhia opțiunilor a fost similară în cazul managementului instituțional și al funcționarilor de execuție. Principalele atribuții, menționate de majoritatea participanților la sondaj, au vizat acordarea de consultanță și asistență funcționarilor publici cu privire la respectarea normelor de conduită și monitorizarea aplicării prevederilor codului de conduită în cadrul instituției. Un al doilea set de atribuții, cu o pondere de aproximativ 40% din opțiunile respondenților, are în vedere întocmirea de rapoarte privind respectarea normelor de conduită de către funcționarii publici. Aproximativ doi din cinci respondenți (40%) consideră că prezența consilierului de etică este urmarea legii 7/2004. Unul din cinci respondenți consideră că între rolurile consilierului de etică sunt incluse și sarcini de tipul: ”să supravegheze buna desfășurare a activităților realizate în cadrul instituției” sau ”să își ajute colegii în îndeplinirea sarcinilor de serviciu”. Unul din șase respondenți a menționat printre atribuțiile consilierului de etică implementarea de cursuri de etică în cadrul instituției. 16% dintre funcționarii de execuție și 13% din personalul de management nu știu sau nu au declarat în sondajul de opinie care este rolul consilierului de etică în instituția în care lucrează. 20% dintre cei intervievați au declarat că nu știu care sunt atribuțiile consilierului



de etică. Imaginea asupra rolului consilierului de etică descrisă anterior trimite, din punct de vedere al obiectivelor proiectului, către necesitatea unei definiții mai clare a rolului și obligațiilor consilierului de etică în cadrul instituției, inclusiv a resurselor de care acesta dispune și necesitatea unei comunicări susținute în cadrul instituțiilor publice care să transmită care este rolul dezirabil al consilierului de etică și ce nu intră în atribuțiile sale.

Condițiile descrise anterior au determinat un nivel de satisfacție față de activitatea consilierului de etică, din partea celorlați participanți la sondaj (persoane de management și funcționari de execuție), situat într-un interval mediu. Astfel, pe o scală de la 1 (mulțumire în foarte mică măsură) la 10 (nivel maxim de mulțumire), funcționarii publici de execuție au acordat consilierilor de etică media 8,1, iar personalul din managementul instituțional 8,6. Compararea mediilor pe caracteristicile de diferențiere arată că: funcționarii publici de execuție sunt semnificativ mai puțin mulțumiți decât managementul instituțional, nivelul cel mai ridicat de satisfacție fiind înregistrat în categoria înalți funcționari publici; în administrația locală și în mediul rural, nivelul de satisfacție este mai scăzut decât în administrația centrală și în mediul urban; la nivel regional, în Vest a fost înregistrată media cea mai mică, iar în București-Ilfov media cea mai ridicată; tinerii până în 30 de ani au acordat o medie semnificativ mai scăzută decât restul eșantionului (8,0). Media cea mai ridicată a fost înregistrată în categoria de vârstă 50-59 ani. Personalul cu studii medii a înregistrat un nivel de mulțumire semnificativ mai mare, prin comparație cu cel cu studii superioare. Corelat cu vârsta, cea mai mică medie a fost înregistrată în categoria de vechime în instituție de până în 5 ani.

Nivelul de încredere în capacitatea consilierului de etică de a oferi suportul necesar în luarea unor decizii privind gestionarea problemelor de etică din instituția publică în care lucrează este sensibil mai ridicat decât nivelul de satisfacție, atât în cazul managementului instituțional (media 9.2), cât și al funcționarilor de execuție (media 8,6). Caracteristicile însă, din punct de vedere instituțional și socio-demografic, sunt similare, prin comparație cu cele înregistrate în măsurarea satisfacției, argumentând suplimentar<sup>6</sup> corelația semnificativă între cele două variabile, respectiv cu cât nivelul de satisfacție față de activitatea desfășurată este mai mare, cu atât crește și încrederea în capacitatea consilierului de etică de a soluționa problemele etice ale instituției. Dacă activitatea depusă este formală, sau lipsa de resurse o fac să fie foarte slabă, încrederea în instituția consilierului scade semnificativ, acesta neputându-și îndeplini rolul și misiunea organizațională. Analiza nivelului de încredere din punct de vedere al variabilelor de diferențiere este următoarea: nivel de încredere mai scăzut în cazul funcționarilor publici de execuție, față de cei de conducere; nivel mai ridicat în administrația centrală decât în cea locală, în mediul urban decât în cel rural; regiunea cu cel mai ridicat nivel de încredere este București-Ilfov, regiunea cu cel mai scăzut nivel este Vest; încredere foarte scăzută în cadrul categoriei de vârstă 18-29 ani (7,7 media) și ridicată în cadrul

<sup>6</sup> Corelație validată prin indici de semnificație Pearson



categoriei 50-59 ani; încredere mai scăzută a celor cu studii universitare și a acelor cu vechime de până în 5 ani în instituție.

Întrebați, ca urmare a acestor evaluări, dacă ar considera necesară înlocuirea consilierului de etică din instituția publică în care lucrează cu o altă persoană, funcționarii publici de execuție<sup>7</sup> au declarat, în proporție de 21%, că nu pot aprecia acest lucru, iar în proporție de 6% că această schimbare ar fi oportună. Principalele motive ale schimbării vizează imposibilitatea funcționarului public de a face față volumului de muncă (65%) și faptul că nu își îndeplinește corect atribuțiile (24%).

La nivelul studiului efectuat, 6% dintre funcționarii publici de execuție și 8% din personalul de management instituțional au precizat faptul că, în instituția în care lucrează, nu a fost numit un consilier de etică, principalul motiv invocat fiind lipsa de personal. Pe locul secund al argumentelor se află lipsa nevoii de consiliere etică în instituție.

Studiul a arătat că relația dintre conducătorul instituției și consilierul de etică este una de sprijin reciproc. Pe de o parte, consilierul de etică este numit de către conducătorul instituției, colaborează cu acesta și primește resursele necesare desfășurării activității din partea acestuia. Prin urmare, principalele sale linii organizaționale sunt orientate către conducătorul instituției, categorie în rândul căreia, de altfel, înregistrăm un nivel ridicat de satisfacție față de activitatea consilierului de etică. Mai mult, datele arată că inclusiv o parte din funcționarii de execuție consideră consilierul de etică a fi prioritar "consilierul de etică al conducătorului instituției", cu atât mai mult cu cât numele de consilier arată o relație între persoane și mai puțin între o persoană și o instituție. Pe de altă parte, conducătorul instituției are un rol fundamental în "transferul instituțional" al consilierului de etică, în stabilirea rolului în organizație și în consolidarea acestuia. Întrebați, în cadrul sondajului de opinie, cum ar putea sprijini activitatea consilierilor de etică, reprezentanții managementului instituțional au menționat ca primă opțiune (69%) încurajarea personalului din instituție în a colabora cu consilierul de etică. Pe locul secund al măsurilor se poziționează suportul în implementarea soluțiilor pe care le propune (59%). Jumătate din managerii instituționali intervievați au avut în vedere ca sprijin asigurarea timpului și a resurselor informaționale necesare activităților de consiliere. Alte aspecte importante: asigurarea resurselor logistice (47%), asigurarea unui spațiu adecvat pentru asigurarea confidențialității (42%). O treime din personalul de management instituțional (38%) au sesizat deficitul de recunoaștere a consilierului la nivel instituțional și au menționat ca suport recunoașterea statutului consilierului de etică.

În ceea ce privește prevenirea încălcării normelor de conduită, aproximativ un sfert dintre cei intervievați declară că în instituția unde lucrează, în ultimul an, a avut loc cel puțin o sesiune de pregătire (curs, seminar, sesiune de formare/ informare)

<sup>7</sup> Întrebarea a fost adresată doar acestei categorii



pentru funcționarii publici privind codul de conduită. Astfel, 33% din personalul de management din instituții, 28% dintre funcționarii de execuție și 25% dintre consilierii de etică menționează că au participat/ inițiat astfel de activități.

## 2.6. Dileme etice și solicitarea consilierii etice

Problemele concrete cu care consilierii de etică, participanți la sondajul de opinie, declară că s-au confruntat au vizat: nerespectarea atribuțiilor de serviciu (32%), atitudine necorespunzătoare a funcționarului public (20%), agresivitate verbală (10%), sesizări din partea cetățenilor (10%), absenteismul nemotivat (8%), lipsa interesului pentru formarea etică (5%), acțiunea cu rea credință (5%) și ilegalitatea dispozițiilor conducerii (3%).

În ceea ce privește modalitatea concretă de soluționare a situațiilor în care normele de conduită au fost încălcate, analiza datelor la nivelul managementului instituțional și la nivelul funcționarilor de execuție arată că mai degrabă managerii instituționali sunt cei care au apelat la consilierul de etică, funcționarii de execuție apelând în primul rând la șeful direct.

Pe prima poziție în ierarhia persoanelor la care s-a apelat pentru un sfat, în cazul în care a existat o problemă de etică, este, la nivel de total eșantion, conducătorul instituției. Consilierul de etică se află pe poziție secundă. Analiza pe categorii de personal arată că înalții funcționarii publici au apelat doar la conducătorul instituției, funcționarii de execuție au apelat, de asemenea, în primul rând la conducătorul instituției (demnitar sau ales local), funcționarii publici de conducere au apelat la consilierii de etică în primul rând și apoi la conducătorul instituției, iar conducătorii instituției (demnitari sau aleși locali) au apelat în primul rând la consilierul de etică. Menționăm faptul că întrebarea vizează confruntarea cu o problemă etică la nivelul instituției, nu la nivel personal. Prin urmare, faptul că la consilierul de etică a apelat în primul rând conducătorul instituției (demnitari/aleși locali) arată că, la acest nivel de management, problemele de etică instituțională (încălcarea codului de conduită de către angajați, abateri disciplinare, situații cu potențial conflictual etc), tind să fie discutate/ analizate/rezolvate prin intermediul sau cu ajutorul consilierului de etică. Consilierul de etică este prima opțiune în administrația publică centrală și pentru instituțiile din mediul urban, pe când în administrația publică locală și în instituțiile din mediul rural conducătorul de instituție (ales local) este prima opțiune. Consilierul de etică a fost principala opțiune în regiunile Sud-Muntenia, București- Ilfov și Nord-Vest. În Nord- Est, Sud-Oltenia și Vest s-a apelat în primul rând la conducătorul instituției (ales local), iar în regiunea Centru s-a apelat în primul rând, pentru un sfat, la colegi. Din punct de vedere al categoriilor de vârstă se evidențiază faptul că tinerii, până în 30 de ani, au apelat în exclusivitate la colegi dacă au avut o problemă etică, iar respondenții peste 40 de ani, au apelat în primul rând la conducătorul instituției (demnitar sau



ales local). Consilierul de etică este prima opțiune în probleme etice în special pentru bărbați și pentru cei cu educație universitară.

Așa cum se poate vedea, problemele etice menționate anterior nu se înscriu, în marea lor majoritate, în sfera dilemelor etice, ci în zona abaterilor disciplinare sau încălcării atribuțiilor de serviciu. Dacă ne raportăm la modul în care este definită dilema, ca situație decizională între două opțiuni aparent similare ca forță persuasivă, atunci, din sfera problemelor enumerate anterior zona cu cel mai ridicat potențial dilematic este cea a atitudinii necorespunzătoare a funcționarului public, deoarece aceasta poate face referire la situații în care consilierul de etică poate să decidă dacă este aplicat un cadru de referință sau altul. Din analiza de documente efectuată pe parcursul proiectului, dilemele etice vizează situații de tipul: aparentă contradicție între diferite prevederi legale (ex: păstrarea secretului profesional vs. avertizarea asupra unei potențiale încălcări a legalității); aparentă contradicție de statut și rol al funcționarului public (ex: executarea ordinelor date de superiorul ierarhic vs. avertizarea asupra unor ordine care par funcționarului a nu fi legale sau obligația funcționarului de a nu aduce atingere imaginii instituției vs. obligația de a sesiza faptele care au potențial de ilegalitate) și chiar dileme care vizează statutul și rolul consilierului de etică (ex: relația de subordonare față de conducătorul instituției vs. obligația de a decide în situații în care poate fi implicat conducătorul instituției sau situația de a acționa într-o situație în care actorii îi sunt superiori ierarhic sau situația în care trebuie să păstreze confidențialitatea asupra unor informații, dar și să avertizeze asupra potențialelor încălcări etice). Rezolvarea acestor dileme presupune, pe de o parte conștientizarea lor ca fiind probleme etice, iar pe de altă parte asigurarea unei pregătiri a consilierului de etică, a unui statut adecvat pentru intervenție în situații dilematice și, nu în ultimul rând, a unui tip de responsabilitate privind deciziile pe care le ia. În prezent, intervenția consilierului de etică în situații problematice, indiferent de soluție, nu atrage nicio responsabilitate a acestuia. Prin urmare, rolul său de mediator, la nivelul instituției nu este unul suficient conturat.

### 3. Cultura organizațională în administrația publică din România; radiografie actuală, așteptări și propuneri de îmbunătățire

Cultura organizațională în administrația publică din România s-a dezvoltat având ca valoare formală eficiența. Majoritatea respondenților din toate cele trei grupuri țintă investigate consideră că administrația publică din România este eficientă în mare măsură sau în foarte mare măsură. Dintre categoriile de personal investigate, înalții funcționari publici sunt cei care au exprimat opinia cea mai critică referitor



la eficiența administrației publice din România, urmași, din acest punct de vedere, de conducătorii instituțiilor publice (demnitari și aleși locali). Nivelul de apreciere al eficienței în administrația publică din România este mai ridicat în administrația publică locală (80% dintre respondenții din instituții locale consideră că administrația este eficientă), decât în administrația publică centrală (70%). Corelat cu distribuțiile anterior descrise, în mediul rural înregistrăm un nivel de apreciere al eficienței semnificativ mai ridicat decât în mediul urban. Distribuția la nivel regional arată că nivelul cel mai scăzut de apreciere al eficienței administrației publice din România se înregistrează în regiunile Centru și Vest, iar nivelul cel mai ridicat de apreciere în regiunea Sud-Muntenia.

Din punct de vedere al categoriilor de vârstă, nivelul cel mai ridicat de apreciere se înregistrează în intervalul 30-49 de ani, iar nivelul cel mai scăzut se înregistrează la categoriile de vârstă peste 60 de ani și până în 29 de ani. Distribuția pe criterii de gen arată că personalul de gen feminin este ușor mai apreciativ în ceea ce privește eficiența în administrația publică, în comparație cu cel de gen masculin. Respondenții cu educație universitară tind să fie mai critici privind eficiența în administrația publică, prin comparație cu cei cu studii liceale. De asemenea, cei cu vechime mai mică în instituție (5 ani sau mai puțin) tind să fie mai critici decât restul. Rezumând analiza anterioară, putem spune că profilul personalului din administrația publică cu un nivel de satisfacție scăzut față de eficiența administrației publice din România este următorul: înalt funcționar public sau conducător de instituție (demnitar sau ales local), cu o vechime sub 5 ani în instituție, din administrația centrală, mediul urban, în special din Centrul și Vestul țării, mai degrabă tineri, până în 30 de ani, bărbați, cu studii superioare.

În percepția respondenților la sondajul de opinie desfășurat în rândul administrației publice din România, principalele două probleme cu care se confruntă administrația publică sunt cele care vizează aprecierea scăzută a funcției publice în opinia publică (68% din total respondenți) și birocrația din instituțiile publice (67% din total respondenți). Pe ultimele locuri în ierarhia problemelor din administrația publică se situează: lipsa de eficiență instituțiilor publice (11%), competența scăzută a funcționarilor publici (11%) și corupția din instituțiile publice (7%). Din perspectiva grupurilor țintă ale cercetării, personalul cu rol de management este cel mai afectat de problema birocrației (72%), iar funcționarii de execuție de deficitul de prestigiu al ocupației în spațiul public (69%). Consilierii de etică, ca grup țintă, se remarcă prin procentul comparativ cel mai scăzut în ceea ce privește aprecierea birocrației ca problemă. Administrația publică locală este mai afectată de problemele privind aprecierea scăzută a funcției publice (70% dintre respondenții din această categorie), de birocrația din instituțiile publice (68%) și de salarizarea funcționarilor publici (58%). În administrația centrală, o problemă majoră este dată de politizarea instituțiilor publice. Problemele legate de nivelul ridicat de birocrațizare a instituțiilor publice și de salarizarea funcționarilor publici afectează în mai mare măsură persoanelor din mediul rural decât pe cel din mediul urban, iar politizarea afectează în mai mare măsură personalul din mediul urban. Comparația la nivel



regional arată că respondenții din Sud-Oltenia sunt cei mai afectați de problema salarizării și de cea a aprecierii scăzute a funcției publice, iar respondenții din Vest sunt cei mai afectați de competența scăzută a salariaților, în regiunea Centru am înregistrat cele mai ridicate valori la nivel de eșantion pentru problemele care vizează corupția din instituțiile publice, politizarea instituțiilor publice și eficiența scăzută a acestora. Birocrația este o problemă majoră în special în regiunea București-Ilfov.

Din perspectiva vârstei, respondenții tinerii cu vârste până în 30 de ani sunt cei mai afectați de birocrația din instituțiile publice (91% din acești respondenți) și de aprecierea scăzută a funcției publice (75%), iar cei cu vârste de 60 de ani și peste sunt cei mai afectați de problematica salarizării funcționarilor publici. Din punct de vedere al distribuției pe criteriul de gen nu s-au înregistrat diferențe semnificative la nivelul eșantionului. Birocrația ridicată și aprecierea scăzută a funcției publice afectează într-o măsură semnificativ mai ridicată persoanele cu studii liceale, prin comparație cu persoanele cu studii universitare. Salarizarea funcționarilor publici și politizarea instituțiilor publice sunt probleme care înregistrează procente mai ridicate odată cu creșterea vechimii în instituție. Competența scăzută a funcționarilor este o problemă mai importantă pentru persoanele cu mai puțin de 5 ani vechime. În aceeași categorie de vechime înregistrăm și procentele cele mai ridicate în cazul problemelor care vizează eficiența scăzută a instituțiilor publice și birocrația din instituțiile publice.

Nivelul de satisfacție față de climatul organizațional general din instituția în care lucrează este, în general, mulțumitor, înregistrându-se medii peste 8,0 (din 10 posibile) la toate aspectele de evaluare a acestui climat, în cazul tuturor celor trei categorii de public țintă: personal de management instituțional, funcționari publici de execuție și consilieri de etică. Nivelul mediu de satisfacție cel mai ridicat a fost înregistrat în rândul managementului instituțional, iar cel mai scăzut în rândul funcționarilor de execuție. Consilierii de etică se plasează pe o poziție intermediară, între cele două categorii, cu cea mai mare apreciere, la nivelul eșantionului, față de modul în care sunt respectate, în general, normele de conduită în instituția în care lucrează (9,2) și cu cea mai mică apreciere față de calitatea și nivelul motivațional din instituția în care lucrează (8,2). De altfel, respectarea normelor de conduită este aspectul culturii organizaționale în raport cu care s-a înregistrat cel mai ridicat grad de satisfacție la nivelul eșantionului general (9,0). Pe poziția secundă ca nivel de satisfacție se află caracteristicile instituționale care vizează: 1) transparența în instituție (modalitatea și standardele de evaluare, luarea deciziilor organizaționale, recompensele), cu o medie generală de 8,7 puncte din 10 posibile; 2) calitatea relațiilor ierarhice cu o medie de 8,6, aspect la care managementul instituțional manifestă un nivel de satisfacție superior funcționarilor de execuție și consilierilor de etică; și 3) expertiza și nivelul de competență din cadrul instituției. În partea a doua a ierarhiei se poziționează caracteristicile ce vizează calitatea colaborării colegiale din instituția în care lucrează, aspect despre care, de asemenea, reprezentanții managementului instituțional au un nivel apreciativ mai



ridicat decât subalternii și climatul organizațional general. Pe ultimele locuri se poziționează, pentru toate categoriile de public țintă incluse în cercetare, cultura responsabilității dezvoltată în instituția în care lucrează (medie generală 8,2) și calitatea și nivelul motivațional din instituția în care lucrează (medie 8,2). Însă, marea majoritate a respondenților (95%) consideră încă că, în raport cu cetățenii, beneficiarii ai serviciilor publice, calitatea serviciilor oferite este bună sau foarte bună.

Dintre categoriile de personal incluse în cercetare, conducătorii de instituții (demnitari și aleși locali) sunt cei mai mulțumiți de cultura organizațională din instituțiile pe care le conduc. La nivel de eșantion general, se înregistrează un nivel de satisfacție semnificativ mai ridicat în instituțiile centrale decât în cele locale. În regiunea București-Ilfov nivelul de satisfacție general este mai mare, iar în regiunea Centru, nivelul de satisfacție este cel mai scăzut. Din punct de vedere socio-demografic, femeile și cei care au între 11 și 20 de ani vechime în instituție au un nivel mai ridicat de apreciere în raport cu restul categoriilor de respondenți.

Analiza mediilor obținute pe caracteristicile de evaluare, la nivelul culturii organizaționale din instituțiile publice evidențiază două paliere funcționale: 1) un palier managerial, mulțumit de cultura organizațională din propriile instituții, de calitatea colaborării colegiale, de calitatea relațiilor ierarhice, de transparență și de cultura responsabilității, dar nemulțumit semnificativ de nivelul motivațiilor și 2) un palier de execuție (funcționari de execuție) semnat mai puțin mulțumit de toate aceste aspecte, în special de calitatea și nivelul motivațional din instituție, de cultura responsabilității din instituție și de climatul organizațional general.

Luând în considerare rezultatele cercetării anterior prezentate, la nivelul dezvoltării culturii organizaționale în administrația publică din România au fost identificate următoarele așteptări:

- dezvoltarea de mecanisme de comunicare și strategii de imagine care să ducă la creșterea prestigiului funcționarului public în opinia publică;
- atenuarea imaginii negative asupra eficienței administrației publice, în special de la vârful acesteia, din punct de vedere organizatoric, prin asimilarea rapidă, din punct de vedere valoric, a personalului tânăr și a celui nou intrat în sistem;
- scăderea birocrăției și dezvoltarea unei culturi a simplificării, corelată cu cultura eficienței, care în prezent constituie nucleul culturii organizaționale a administrației publice din România;
- creșterea nivelului salarial în administrația publică locală;
- scăderea politizării din cadrul administrației publice centrale;
- definirea unui set de standarde de evaluare care să orienteze în mod realist așteptările funcționarilor publici în raport cu cultura organizațională din instituțiile în care lucrează. În acest sens consilierul de etică poate fi un actor instituțional extrem de important în dezvoltarea de instrumente specifice





pentru evaluarea culturii organizaționale, identificarea ”verigilor slabe” din punct de vedere al rețelelor de comunicare, identificarea și dezvoltarea de mijloace de motivare și de creștere a calității relațiilor interpersonale.

## 4. Așteptările personalului din administrația publică cu privire la conduita etică în entitățile publice din România

### 4.1. Așteptări privind legislația specifică

Răspunsul consilierilor de etică cu privire la așteptările referitoare la legislația specifică vizează aspectul cu cel mai puternic deficit de reglementare resimțit de către aceștia, dar și de către personalul de management instituțional și de funcționarii publici de execuție: definirea cu exactitate a rolului instituțional al consilierului de etică, prin clarificarea atribuțiilor pe care acesta trebuie să le îndeplinească. Această clarificare a rolului este menită să soluționeze cea mai mare parte a problemelor cu care se confruntă consilierul de etică, probleme printre care reamintim:

- continuitatea în instituție a poziției consilierului de etică odată cu schimbarea conducătorului de instituție;
- criteriile de numire și schimbare a consilierului de etică;
- resursele de care dispune (timp, logistic, informațional etc.);
- raportul de relaționare între consilier și ceilalți funcționari din instituție: obligațiile acestuia în raport cu solicitantul de consiliere, obligațiile funcționarilor în raport cu consilierul de etică;
- sarcinile de lucru și calendarul îndeplinirii acestora (raportări, cursuri, elaborare de materiale, activități de evaluare pe criterii etice etc.);
- relația consilierului de etică în raport cu comisiile de disciplină și alte persoane sau structuri cu atribuții similare sau complementare celor ale consilierilor de etică;
- responsabilitatea consilierului de etică în raport cu solicitantul de consiliere;
- criteriile de performanță ale consilierului de etică în raport cu instituția în care își desfășoară activitatea;
- relația consilierului de etică cu alți consilieri din instituțiile publice din România.



Experiența avută până în prezent a determinat ca unul din șapte consilieri de etică să aprecieze că funcția de consilier de etică ar trebui să aibă atribuții exclusive. De aceeași opinie este unul din cinci reprezentanți ai managementului instituțional (21%) și unul din cinci funcționari de execuție (20%).

Un alt aspect legislativ ridicat de către consilierii de etică vizează clarificarea normelor de etică și a modului în care acestea pot fi aplicate, în special în situații de tip dilematic, precum cele menționate pe parcursul acestei analize. Suplimentar menționăm alte situații cu potențial dilematic:

- protecția datelor cu caracter personal vs. nevoia de intervenție pentru soluționarea unei probleme etice și nevoia de a monitoriza și transmite către succesori cazuistica și arhiva deciziilor luate în domeniul consilierii etice;
- dreptul la viață privată vs. nevoia de a preveni acțiuni care pot aduce atingere instituției sau care pot constitui fapte ilegale;
- obligația funcționarului de a sesiza "de îndată" orice situație care are potențial de a genera fapte ilegale vs. recomandarea de a discuta cu consilierul de etică probleme care vizează abaterile etice din instituție;
- Obligația imparțialității vs. subordonarea ierarhică.

Elaborarea unui ghid de bune practici în domeniul eticii care să asigure la nivel național o monitorizare uniformă, o soluționare omogenă a situațiilor similare, instrumente de îmbunătățire și modalități de evaluare a climatului etic din instituțiile publice din România a fost, de asemenea, una dintre propunerile consistente ale consilierilor de etică în domeniul modificărilor legislative. Alte propuneri au avut în vedere: actualizarea codului de conduită în raport cu cadrul legislativ prezent, definirea de proceduri pentru activitatea de consiliere etică, definirea unui profil profesional al consilierului de etică și a unui statut organizațional clar al acestuia.

## 4.2. Așteptări privind rolul și statutul consilierului de etică

Profilul așteptat al consilierului de etică din instituțiile publice din România este mai apropiat de cel al unui model de comportament (sfătuitor, părinte), decât de cel al unui expert (specialist, consultant). Din acest motiv, principalul criteriu pe care respondenții l-au ales ca dezirabil pentru selectarea consilierului de etică este cel al "exemplului personal", cel al conduitei morale și profesionale exemplare, 86% din personalul cu rol de management din instituții și 81% dintre funcționarii publici de execuție alegând acest criteriu. Precizăm faptul că un astfel de criteriu, aparent justificat, fără standarde care să operaționalizeze "exemplaritatea" conduitei



morale și profesionale lasă loc aprecierilor și arbitrariului, atât în ceea ce privește selecția consilierului, cât și aprecierea justeții acestei selecții de către ceilalți funcționari. În plus, orice abatere individuală de la standardele impuse poate afecta imaginea funcției ca atare. Pe locul al doilea în criteriile de selecție se situează abilitățile, aptitudinile și competențele specifice, criterii dezirabile unei poziții într-o instituție publică modernă, cu mențiunea necesității unei evaluări obiective a acestora. Experiența profesională, cel de al treilea criteriu, menționat de aproximativ jumătate dintre respondenți, atrage după sine o creștere a mediei de vârstă a consilierilor de etică în raport cu media de vârstă a funcționarilor publici și poate constitui un criteriu de excludere a tinerilor din această categorie. Disponibilitatea de a oferi consiliere etică este ultimul criteriu menționat de către participanții la sondajul de opinie (48%). Din punctul nostru de vedere, activitatea de consiliere implică o componentă vocațională semnificativă. Analiza pe categorii instituționale a profilului așteptat al consilierului de etică arată faptul că experiența profesională este un criteriu mai important în administrația locală, în mediul rural, pentru persoanele cu vârste peste 45 ani; disponibilitatea de a face consiliere etică este un criteriu mai important în administrația publică centrală, în mediul urban, pentru persoanele cu vârste peste 50 de ani, cu studii universitare; conduita morală și profesională exemplară este un criteriu mai important în administrația locală, din mediul urban, pentru respondenții cu vârste între 38- 40 ani, iar abilitățile, aptitudinile și competențele specifice sunt calități mai importante în administrația centrală, în mediul urban, pentru tinerii (18-29 ani) cu studii universitare.

38% dintre consilierii de etică participanți la sondaj consideră că, pentru buna desfășurare a activităților de consiliere etică, un consilier ar trebui să aibă o pregătire specială. 41% dintre consilieri nu pot evalua nevoia de pregătire necesară unui consilier de etică. Principalul domeniu în care se solicitată pregătirea pentru consilierii de etică este domeniul psihologic (27%), urmat de domeniul eticii propriu zise (25%) și de domeniul juridic (24%). 10% dintre respondenți consideră că ar fi necesară o pregătire în domeniul comunicării, 6% în domeniul resurselor umane, 5% în administrație publică și 2% în domeniul sociologic.

Din partea consilierilor de etică, principalele așteptări în raport cu Agenția Națională a Funcționarilor Publici vizează pregătirea profesională. 51% dintre cei care au transmis propuneri care să ducă la îmbunătățirea activității de consiliere etică au avut în vedere perfecționarea/ formarea profesională care se poate realiza cu sprijinul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici. Alte tipuri de propuneri au avut în vedere: stabilirea unor proceduri destinate activității de consiliere, îmbunătățirea cadrului legal și acordarea de atribuții exclusive consilierului de etică, stabilirea unei norme de timp dedicate activităților de consiliere etică, stabilirea unor instrumente de evaluare internă a climatului etic din instituție, stabilirea resurselor



logistice și financiare pentru activitatea de etică, motivarea consilierului de etică și promovarea rolului acestuia la nivel instituțional.

Majoritatea consilierilor de etică, 83%, au declarat că, în opinia lor, a fost necesară numirea unui consilier de etică la nivelul fiecărei instituții publice din România. De asemenea, 57% consideră că ar fi bine ca în fiecare instituție publică să existe un funcționar public cu atribuții exclusiv pe probleme de etică.

### 4.3. Așteptări privind gestionarea conflictelor, monitorizarea și raportarea

57% dintre consilierii de etică participanți la sondajul de opinie așteaptă ca Agenția Națională a Funcționarilor Publici să organizeze cursuri, sesiuni de pregătire, seminarii, întâlniri de lucru cu consilierii de etică la nivel național. 10% dintre consilierii de etică au solicitat Agenției stabilirea unei modalități de comunicare și consultanță pe probleme de etică, consultanță în care Agenția să ofere un punct de vedere în cazul unor situații pentru care consilierul nu se consideră suficient pregătit. Alte solicitări față de Agenție au vizat: elaborarea, tipărirea și distribuirea de materiale informative pe probleme de etică, crearea și gestionarea unei rețele la nivel național a consilierilor de etică, din punct de vedere legislativ, actualizarea Codului de conduită a funcționarilor publici, conceperea și implementarea de campanii de promovare a rolului consilierului de etică, modificarea sistemului de raportare astfel încât acesta să ofere nu doar o imagine statistică, ci și o cazuistică a problemelor de etică și un index al soluțiilor oferite.

Așteptări similare în raport cu Agenția Națională a Funcționarilor Publici au adresat și reprezentanții managementului instituțional și funcționarii de execuție. Astfel, aproximativ unul din trei reprezentanți ai managementului din instituțiile publice au solicitat Agenției profesionalizarea consilierului de etică, organizarea de sesiuni de pregătire la nivelul instituțiilor publice din România, întărirea rolului consilierului de etică, chiar prin atribuții exclusive în acest domeniu, oferirea unui ghid de bune practici atât în ceea ce privește gestionarea problemelor de etică, cât și gestiunea activității de consiliere, sprijin în îmbunătățirea culturii organizaționale, sprijin în vederea depolitizării instituțiilor publice din România, în simplificare și debirocratizare. De asemenea, s-a solicitat ca Agenția să desfășoare în mod periodic evaluări cu privire la climatul etic din instituțiile de România și să prezinte raportări publice în acest sens.

Funcționarii publici de execuție au solicitat, la rândul lor, profesionalizarea consilierului de etică și întărirea rolului acestuia, inclusiv prin atribuții exclusive, creșterea competențelor în sistem prin organizarea de sesiuni de pregătire la nivel instituțional, sprijin pentru îmbunătățirea culturii organizaționale, inclusiv prin



aspecte care țin de motivarea funcționarilor publici, externalizarea evaluării etice, creșterea sancțiunilor pentru abaterile etice, exemple de bune practici, sprijin pentru debirocratizare, simplificare și creșterea transparenței instituționale.

Sub aspectul monitorizării și raportării, atât reprezentanții managementului instituțional, cât și consilierii de etică au apreciat că acestea ar trebui să pună accentul în mai mare măsură pe descrierea cazurilor, presupunând inclusiv structurarea unei arhive de cazuistică instituțională. Un alt aspect important care a fost solicitat pentru îmbunătățirea calității raportării a fost cel al exemplificărilor de soluții date pe diferite spețe. Ambele categorii de respondenți care s-au exprimat pe acest aspect au avut în vedere comunicarea publică în interiorul instituției a rezultatelor procesului de monitorizare a gradului de respectare a nivelului de etică pe care consilierii de etică îl realizează în cadrul instituției, astfel încât să poată fi urmărită, de întreg personalul, tendința pe o perioadă de timp. Unul din zece consilieri de etică apreciază că, în prezent, raportarea cuprinde prea multe rubrici. De asemenea, au existat propuneri ca monitorizarea să treacă dincolo de descrierea cazuisticii spre indexarea motivelor care au dus la încălcarea codului de conduită în instituție.

De altfel, comunicarea rezultatelor monitorizării către între personalul din propria instituție a fost considerată de participanții la sondajul de opinie o componentă importantă a consolidării rolului consilierului etic la nivelul instituției și a consolidării problematicii etice la nivel instituțional.

## 5. Evoluții și tendințe

### 5.1. Corelarea rezultatelor cu informații din rapoartele anterioare

Analiza transversală s-a realizat prin raportare la două documente de referință: "Raport privind analiza informațiilor extrase din chestionarele de evaluare a implementării normelor de conduită profesională a funcționarilor publici, prevăzute de Legea nr. 7/2004", elaborat de Agenția Națională a Funcționarilor Publici în 2013 și "Sinteza principalelor elemente avute în vedere la analizarea contextului social, normativ și instituțional", anexă la Propunerea de politică publică „Dezvoltarea standardelor etice în sistemul administrației publice” din același an. Precizăm faptul că studiul desfășurat de Agenția Națională a Funcționarilor Publici în 2012, la care cele două documente fac referire a avut o metodologie diferită de colectare a datelor, fiind bazat pe o aplicare voluntară a chestionarelor postate on-line de către Agenție. Prin comparație, sondajul desfășurat în cadrul acestui studiu a avut la bază



o metodologie de eșantionare reprezentativă, atât a instituțiilor selectate, cât și a tipului de personal care a participat la sondaj.

Prin raportare la cele două documente de referință prezentul studiu, desfășurat la nivelul anului 2018, a evidențiat următoarele aspecte:

- creșterea semnificativă a ponderii instituțiilor publice la nivelul cărora a fost desemnat un consilier de etică, de la 82% în 2012, la 90% în 2018<sup>8</sup>;
- gradul ridicat de cunoaștere a atributelor consilierului de etică la nivelul anului 2012 a fost de 96% dintre funcționarii publici<sup>9</sup>, iar la nivelul anului 2018 a fost de 99% în cadrul personalului de management și 89% în cazul funcționarilor de execuție<sup>10</sup>. Menționăm faptul că în 2018 itemul a fost operaționalizat. Întrebați generic despre ”atribuțiile consilierului de etică” 72% dintre funcționarii de execuție au afirmat în 2018 că știu care sunt acestea<sup>11</sup>;
- În 2012, 97% dintre cei chestionați considera că instituția în care lucrează are nevoie de un consilier de etică. La nivelul anului 2018, 90% din personalul de management și 86% dintre funcționarii de execuție se declarau mulțumiți sau foarte mulțumiți de activitatea consilierului de etică din instituția în care lucrau<sup>12</sup>. Mai mult, majoritatea consilierilor de etică (57%) apreciază, la nivelul anului 2018, că această poziție ar trebui să fie preluată de un funcționar cu atribuții exclusive în domeniul etic;
- ponderea personalului care s-a confruntat cu situații de încălcare a Codului de conduită a rămas relativ constantă între cele două etape de evaluare (17% în 2012<sup>13</sup>, 15% în 2018 la nivel de total personal, cu diferențe între personalul de management (19%), funcționarii de execuție (14%), consilieri de etică (13%)<sup>14</sup>;
- ierarhia tipurilor de relații în care normele de conduită nu au fost respectate a rămas relativ similară: abateri în relația cu colegii din instituția în care lucrez (60% în 2012-53% în 2018); abateri în relația cu superiorul ierarhic (27% în 2012-40% în 2018); abateri în relația cu cetățenii (33% în 2012-30% în 2018); abateri în relație cu funcționari publici din alte instituții (13% în 2012-13% în 2018);

<sup>8</sup> Pondere din totalul instituțiilor participante la sondajul de opinie. Fig. 148

<sup>9</sup> Întrebarea nr 2, pag.5, Raport privind analiza informațiilor extrase din chestionarele de evaluare a implementării normelor de conduită profesională a funcționarilor publici, prevăzute de Legea nr. 7/2004”

<sup>10</sup> Figura 151, variante exclusiv ”nu știu”

<sup>11</sup> Itemul nu a fost adrețat celorlalte categorii de public țintă. Fig 152

<sup>12</sup> Fig 153

<sup>13</sup> Întrebarea 4 din ”Raport privind analiza informațiilor extrase din chestionarele de evaluare a implementării normelor de conduită profesională a funcționarilor publici, prevăzute de Legea nr. 7/2004”

<sup>14</sup> Figurile 97, 98



- prin comparație cu 2012, rolul consilierului de etică în soluționarea problemelor de etică s-a diminuat în favoarea conducătorului de instituții și a șefului direct. Astfel, dacă în 2012, 81% dintre respondenți declarau că s-au adresat pentru o problemă etică în proporție de 81% consilierului de etică, 52% conducătorului instituției și 4% unor colegi, la nivelul anului 2018, dintre personalul de management, 52% s-au adresat consilierului de etică, 33% conducătorului instituției, 15% unor colegi și 15% șefului direct, iar dintre funcționarii publici de execuție, 40% s-au adresat conducătorului instituției, 32% șefului direct, 28% consilierului de etică și 19% unor colegi;
- nivelul de claritate a normelor de conduită s-a îmbunătățit semnificativ între cele două momente de evaluare. Dacă la nivelul anului 2012, 68% dintre respondenți considerau că normele de conduită sunt clare, în 2018 ponderea personalului din administrație care apreciază claritatea normelor de conduită a crescut la 96%. De asemenea, dacă în 2012 37% dintre respondenți apreciau că normele de conduită sunt cuprinzătoare, în 2018, 88% din personalul din administrație consideră acest lucru;
- soluțiile oferite la nivelul anului 2012 pentru creșterea calității activității de consiliere etică au rămas de actualitate și la nivelul studiului desfășurat în 2018, respectiv: crearea unor proceduri referitoare la activitatea de consiliere etică, reglementarea funcției de consiliere etică cu atribuții exclusive (38% în 2012 la nivelul funcționarilor de conducere-51% în 2018 la nivelul consilierilor de etică); reglementarea detaliată a atribuțiilor consilierului de etică, angajarea răspunderii funcționarului cu atribuții de etică pentru activitatea sa;
- instruirea specializată pentru acordarea consilierii etice rămâne în ambele studii principala modalitate de îmbunătățire a activității consilierului de etică la nivelul instituției. De asemenea, se mențin în topul ierarhiei nevoi care vizează asigurarea de resurse necesare desfășurării activității de consiliere etică (timp, logistică, spațiu etc.);
- ierarhia criteriilor care ar trebui să stea la baza desemnării unui consilier de etică se păstrează, pe primul loc fiind conduita morală și profesională exemplară (89% în 2012 la nivelul funcționarilor de conducere-86% în 2018 la nivelul personalului de management), abilități, aptitudini și competențe specifice (72% în 2012 la nivelul funcționarilor de conducere -67% în 2018 la nivelul personalului de management), experiența profesională (52% în 2012-65% în 2018- aceleași categorii), disponibilitatea de a face consiliere etică (52% în 2012-50% în 2018-aceleași categorii<sup>15</sup>);
- nivelul pregătirii universitare a consilierilor de etică s-a îmbunătățit semnificativ între cele două studii: în 2012, 62% dintre consilieri declarau că

<sup>15</sup> Fig 156 și pag 20 din Raport



au studii superioare, în 2018, 90% dintre consilierii de etică declară că au studii superioare;

- de asemenea, s-a îmbunătățit și participarea la cursuri pe probleme etice: în 2012, 18% dintre consilieri declarau că au participat la vreun curs de pregătire, în 2018, 25% dintre consilieri declară că au participat la un curs de pregătire în anul anterior.
- situația descrisă la nivelul anului 2012 în ceea ce privește volumul de muncă a consilierilor de etică s-a păstrat și la nivelul anului 2018: "Într-un număr relativ mare de cazuri, consilierilor de etică le este stabilit un volum mare de activitate, împrejurare de natură să conducă la o neglijare a atribuțiilor specifice consilierii și monitorizării etice" (2012), volumul mare de muncă fiind și argumentul principal (65%) pentru cazurile în care funcționarii publici au solicitat schimbarea consilierului de etică din instituția în care lucrează.

## 5.2. Nevoi de dezvoltare în sfera eticii aplicate în administrația publică

Pornind de la rezultatele studiului efectuat, prezentate anterior, identificarea nevoilor de dezvoltare în sfera eticii aplicate în administrația publică poate fi structurată pe trei zone de interes: *definirea poziției instituționale a consilierului de etică și a normelor de conduită, facilitarea aplicării normelor de conduită și monitorizarea conformității cu normele de conduită a funcționarilor publici.*

**În domeniul definirii:**

1. Luând în considerare că:

- aspectul cu cel mai puternic deficit de reglementare resimțit de către consilierul de etică vizează definirea cu exactitate a rolului instituțional al consilierului de etică, prin clarificarea atribuțiilor pe care acesta trebuie să le îndeplinească,
- majoritatea consilierilor de etică, 83%, au declarat că, în opinia lor, a fost necesară numirea unui consilier de etică la nivelul fiecărei instituții publice din România,
- 57% dintre consilierii de etică apreciază că ar fi bine ca în fiecare instituție publică să existe un funcționar public cu atribuții exclusiv pe probleme de etică,

apreciem că este nevoie de stabilirea cu claritate a rolului instituțional al consilierului de etică și numirea la nivelul fiecărei entități publice a unei persoane care să aibă cel puțin jumătate din normă dedicată activităților de etică.





## 2. Luând în considerare că:

- unul din patru reprezentanți ai managementului instituțional, în special cei din instituțiile publice cu grad mediu și mare de complexitate (instituții centrale, instituții locale din urbanul mare) apreciază că normele din codul de conduită sunt mai puțin clare și mai puțin cuprinzătoare pentru situațiile etice cu care funcționarii se confruntă (spre exemplu situațiile de tip dilematic),
- cea mai mare parte a problemelor de etică menționate cu care s-au confruntat consilierii de etică nu se înscriu în sfera dilemelor etice, ci în zona abaterilor disciplinare,

**apreciem că este nevoie de clarificarea normelor de conduită și de creșterea nivelului de cuprindere a acestora, în special în ceea ce privește situațiile dilematice.**

## 3. Luând în considerare că:

- aproximativ unu din patru consilieri de etică (23%) resimte deficitul de prestigiu, nerecunoașterea statutului consilierului la nivelul instituției ca o dificultate majoră în îndeplinirea eficientă a activităților de consiliere,
- consilierii de etică participanți la sondaj sunt în proporție de 87% funcționari publici de execuție,
- 22% dintre consilieri au declarat că nu știu care a fost motivul pentru care au primit aceste atribuții,
- 14% dintre consilierii de etică declară că numirea s-a realizat pentru că ”nu exista altcineva care să îndeplinească acest rol”,

**apreciem că este nevoie de definirea unor competențe clare ale consilierului de etică și stabilirea unor criterii bazate pe competență pentru selectarea acestuia din rândul funcționarilor publici.**

## 4. Luând în considerare că:

- unul din cinci respondenți consideră că printre rolurile consilierului de etică sunt incluse și sarcini de tipul: ”să supravegheze buna desfășurare a activităților realizate în cadrul instituției” sau ”să își ajute colegii în îndeplinirea sarcinilor de serviciu”,
- 20% dintre funcționarii de execuție au declarat că nu știu care sunt atribuțiile consilierului de etică,
- rolul consilierului de etică la nivel instituțional este unul în curs de consolidare, atât în ceea ce privește funcția sa instituțională, cât și în privința instrumentelor instituționale de care acesta dispune pentru exercitarea atribuțiilor în domeniul consilierii etice,
- în prezent, în afara purtării unor discuții, consilierul de etică nu este abilitat să întreprindă alte acțiuni; prin urmare, pentru soluționarea problemelor de



etică, el apelează la conducătorul instituției, fiind în prezent, în fapt, o verigă lipsită de utilitate instituțională,

- în aproximativ o treime din cazuri situația normativă care ajunge la personalul cu rol de management în instituție nu este adusă la cunoștință și consilierului de etică;
- în prezent, intervenția consilierului de etică în situații problematice, indiferent de soluție, nu atrage nicio responsabilitate a acestuia.

**apreciem că este nevoie de stabilirea unui set de activități pe care consilierul de etică trebuie să le îndeplinească, a unui set de acțiuni pe care le poate întreprinde la nivelul instituției, a unei responsabilități instituționale pentru deciziile luate și a unor criterii de performanță pentru activitatea depusă.**

5. Luând în considerare că:

- 38% dintre consilierii de etică participanți la sondaj consideră că, pentru buna desfășurare a activităților de consiliere etică, un consilier ar trebui să aibă o pregătire specială,
- principalele așteptări ale consilierilor de etică în raport cu Agenția Națională a Funcționarilor Publici vizează pregătirea profesională,
- 57% dintre consilierii de etică participanți la sondajul de opinie așteaptă ca Agenția Națională a Funcționarilor Publici să organizeze cursuri, sesiuni de pregătire, seminarii, întâlniri de lucru cu consilierii de etică la nivel național,

**apreciem că este nevoie de stabilirea unor normative pentru funcționari publici consilieri de etică de participare la sesiuni de pregătire (eventual pe bază de credite) în domeniul eticii/ psihologiei/ sociologiei/ culturii organizaționale etc.**

6. Luând în considerare că:

- în proporție de 60% consilierii de etică au declarat că în instituțiile în care lucrează există un interes scăzut sau foarte scăzut pentru activitățile de consiliere etică,

**apreciem că este nevoie de stabilirea unor normative pentru funcționarii publici care să vizeze participarea periodică la activități ce au în vedere îmbunătățirea climatului etic al instituțiilor publice (traininguri, evaluări, studii de caz etc.)**

**În sfera aplicării normative:**

1. Luând în considerare că:

- 15% dintre respondenți declară că s-au confruntat personal cu situații de încălcare a codului de conduită,
- aproximativ o treime dintre respondenți nu sunt mulțumiți de modul în care sunt gestionate conflictele interpersonale în instituția în care lucrează,



- 19% din personalul din administrație declară că nu cunoaște în totalitate normele din codul de conduită;
- un deficit de semnificativ de cunoaștere a normelor din codul de conduită s-a înregistrat la nivelul conducătorilor din instituții (demnitari și aleși locali), unul din patru conducătorii de instituții declarând că are doar o cunoaștere parțială a acestor norme,

**apreciem că este nevoie de promovarea normelor și a codului de conduită în sistemul public și de implicare a conducătorilor instituțiilor publice (demnitari și aleși locali) în comunicarea la nivel instituțional a Codului de conduită pentru funcționarii publici.**

2. Luând în considerare că:

- 50% dintre consilierii de etică se declară nemulțumiți de condițiile în care își desfășoară activitatea de consiliere etică în cadrul instituțiilor în care lucrează, luând în considerație spațiul pe care îl au la dispoziție, timpul, resursele și condițiile de asigurare a confidențialității,
- principala problemă cu care se confruntă consilierii de etică este lipsa timpului necesar consilierii etice,
- 55% dintre consilierii de etică consideră că nu pot să își îndeplinească cu succes activitățile de consiliere etică,

**apreciem că este nevoie de implicarea, la nivelul instituțiilor a unor resurse clar definite care să sprijine activitatea consilierului de etică și care să asigure respectarea confidențialității și a protecției datelor cu caracter personal.**

3. Luând în considerare că:

- unul din cinci respondenți la sondajul de opinie în rândul personalului din administrația publică din România consideră că normele de conduită nu sunt respectate,
- percepția respectării normelor de conduită în rândul funcționarilor de execuție este de patru ori mai deficitară decât cea declarată de consilierii de etică,

**apreciem că este necesară în aplicarea normelor de conduită și în monitorizarea aplicării acestora construcția unei componente de comunicare menită să evidențieze parcursul etic al organizației și modul în care sunt aplicate normele de conduită la nivelul acesteia.**

**In sfera monitorizării**

1. Luând în considerare că:

- o treime dintre funcționarii publici cu rol de execuție și un sfert din personalul de management din instituție nu știu dacă se realizează în instituția lor monitorizarea respectării normelor din codul de conduită,



- imaginea pe care consilierii de etică o au asupra nivelului de cunoaștere a normelor de conduită este mai bună decât imaginea pe care ceilalți respondenți la sondaj o au în privința gradului de cunoaștere. Similar, aprecierea gradului în care sunt respectate normele de conduită este mai favorabilă în cazul consilierilor de etică decât în cazul personalului cu rol de management, sau al funcționarilor de execuție,
- sub aspectul monitorizării și raportării, atât personalul cu rol de management, cât și consilierii de etică au apreciat că acestea ar trebui să pună accentul în mai mare măsură pe descrierea cazurilor, presupunând inclusiv structurarea unei arhive de cazuistică instituțională,
- comunicarea rezultatelor monitorizării către funcționarii publici din propria instituție a fost considerată de toți participanții la sondajul de opinie o componentă importantă a consolidării rolului consilierului etic la nivelul instituției și a consolidării problematicii etice la nivel instituțional,

**apreciem că este necesară dezvoltarea unei componente de comunicare periodică a procesului de monitorizare a climatului etic realizat de către consilierii de etică la nivel instituțional (rezultate la chestionare, rezultate de evaluare, ierarhii etc.)**

**2. Luând în considerare că:**

- atitudinea funcționarilor de conducere este rezervată în privința aspectelor monitorizării și raportării care vizează relevanța aspectelor raportate și posibilitatea de comparare a soluțiilor oferite pe tipuri de cazuri de etică,
- din punctul de vedere al consilierilor de etică, principalele aspecte deficitare ale monitorizării au în vedere utilitatea acesteia pentru activitatea efectivă a consilierului de etică și pentru îmbunătățirea climatului etic din instituțiile publice,
- doar unul din cinci consilieri care au avut ”înaintași” au primit din partea acestora o documentație care să sprijine activitatea de etică pe care continuau să o desfășurare, respectiv un istoric al problemelor de etică din instituție, dosare de caz sau alt mod de transmitere a situațiilor cu care s-au confruntat,
- activitatea de monitorizare se desfășoară în mod formal, în majoritatea instituțiilor publice, având ca scop raportarea, acesta din urmă pierzându-și valoarea instrumentală în favoarea valorii finale,

**apreciem că este necesară construcția unui instrument de monitorizare care să permită indexarea spețelor, actualizarea ghidurilor de bună practică și compararea soluțiilor pe spețe și care să permită menținerea continuității activității de consiliere etică dincolo de persoanele care exercită punctual acest rol în instituție.**



## 6. Concluzii și recomandări

### Concluzii:

Ca urmare a analizei datelor prezentată anterior sintetizăm următoarele concluzii:

- Consilierul de etică are o părere mai bună despre mediul etic decât celelalte categorii de respondenți, atât în cea ce privește calitatea normelor de etică, cât în ceea ce privește cunoașterea și respectarea lor;
- Valorile cu nivel mai scăzut de internalizare, la nivel general, sunt: corectitudinea, obiectivitatea, profesionalismul. La nivel regional, atitudinile cele mai critice, în privința corectitudinii, obiectivității și profesionalismului au fost înregistrate în regiunile Vest, București-Ilfov și Centru. Analiza comparativă a mediilor pe regiuni arată și un deficit în privința imparțialității și amabilității cu cetățenii în regiunea Centru. Tinerii, până în 29 de ani, au evaluat sub pragul limită imparțialitatea funcționarilor publici;
- Imaginea pe care o au consilierii de etică despre internalizarea normelor de conduită este semnificativ "mai pozitivă" decât a celorlalte grupuri țintă. Spre exemplu, consilieri de etică au menționat semnificativ mai puține cazuri de discriminare, prin raportare la întregul eșantion. Cazurile de discriminare au fost aduse la cunoștința mai degrabă a personalului cu rol de management (53%), a colegilor funcționari publici (27%) și abia în proporție de 7% consilierilor de etică;
- În aproximativ 30% din situațiile care presupun o problemă etică nu se apelează la consilierul de etică, ci direct la superiorul ierarhic sau la conducătorul instituției;
- În proporție de 60% consilierii de etică au declarat că în instituțiile în care lucrează există un interes scăzut sau foarte scăzut pentru activitățile de consiliere etică;
- În cazul în care a fost solicitat, principala modalitate de intervenție a consilierului de etică a fost cea de a discuta cu persoana care a încălcat codul de conduită, de a acorda consiliere acesteia. Cel de-al doilea pas, după purtarea discuției a fost, pentru consilierul de etică, acela de a se adresa șefului direct sau conducătorului instituției;
- Aproximativ două treimi dintre personalul din administrație interviuat este mulțumit de modul în care sunt gestionate conflictele interpersonale în instituția în care lucrează. În administrația locală, mai ales din mediul rural, nivelul de apreciere este semnificativ mai scăzut decât în administrația centrală. Nivelul cel mai scăzut de apreciere a fost înregistrat în rândul persoanelor tinere, până în 30 de ani;



- 89% dintre respondenți declară că știu care sunt măsurile legale prin care funcționarii publici pot fi sancționați pentru încălcarea codului de conduită. Din punct de vedere statistic, s-a înregistrat un nivel semnificativ mai scăzut de cunoaștere al sancțiunilor pentru încălcarea normelor de conduită în cazul funcționarilor publici de execuție;
- Aproximativ două treimi din funcționarii publici de execuție (65%) au declarat că știu că în instituție sunt monitorizate cazurile de abatere de la normele din codul de conduită. 77% din personalul cu rol de management cunoaște acest lucru;
- Atitudinea persoanelor de management din instituțiile participante la sondaj este rezervată în privința aspectelor monitorizării și raportării care vizează relevanța aspectelor raportate și posibilitatea de comparare a soluțiilor oferite pe tipuri de cazuri de etică. Din punctul de vedere al consilierilor de etică, principalele aspecte deficitare ale monitorizării au în vedere utilitatea acestora pentru activitatea efectivă a consilierului de etică și utilitatea la nivel național pentru îmbunătățirea climatului etic din instituțiile publice;
- Unul din cinci consilieri care au avut ”înaintași” în rolul de consilieri de etică a primit din partea acestora o documentație care să sprijine activitatea de etică pe care continuă să o desfășoare, respectiv un istoric al problemelor de etică din instituție, dosare de caz sau alt mod de transmitere a situațiilor cu care s-au confruntat;
- Activitatea de monitorizare se desfășoară în mod formal, în majoritatea instituțiilor publice, având ca scop raportarea, acesta din urmă pierzându-și valoarea instrumentală în favoarea valorii finale;
- La nivel informal legitimitatea consilierului de etică se conturează pe trei paliere care împart eșantionul în părți aproximativ egale: legitimitate bazată pe experiență, legitimitate bazată pe educație și ”legitimitate negativă”, bazată pe criterii care nu sunt cunoscute sau care ”subminează” prestigiul consilierului de etică;
- 50% dintre consilierii de etică se declară nemulțumiți de condițiile în care își desfășoară activitatea de consiliere etică în cadrul instituțiilor în care lucrează, luând în considerație spațiul pe care îl au la dispoziție, timpul, resursele și condițiile de asigurare a confidențialității;
- Principala problemă cu care se confruntă consilierii de etică este lipsa timpului necesar consilierii etice;
- 45% dintre consilierii de etică consideră că îndeplinesc cu succes activitățile de consiliere etică;
- Unul din cinci funcționari consideră că, printre rolurile consilierului de etică sunt incluse și sarcini de tipul: ”să supravegheze buna desfășurare a activităților realizate în cadrul instituției” sau ”să își ajute colegii în îndeplinirea sarcinilor de serviciu”;
- La nivelul eșantionului s-a înregistrat un nivel de satisfacție mediu față de activitatea consilierului de etică. Astfel, pe o scală de la 1 (mulțumire în foarte mică măsură) la 10 (nivel maxim de mulțumiri) funcționarii publici de



execuție au acordat consilierilor de etică media 8,1, iar personalul cu rol de management în instituție 8,6. Tinerii până în 30 de ani au acordat o medie semnificativ mai scăzută decât restul eșantionului;

- Nivelul de încredere în capacitatea consilierului de etică de a oferi suportul necesar în luarea unor decizii privind gestionarea problemelor de etică din instituția publică în care lucrează este sensibil mai ridicat decât nivelul de satisfacție, atât în cazul personalului cu rol de management (media 9.2), cât și al funcționarilor de execuție (media 8,6). Încredere mai scăzută decât media eșantionului a fost înregistrată în rândul respondenților cu studii universitare și a acelor cu vechime de până în 5 ani în instituție;
- Întrebat, în cadrul sondajului de opinie, cum ar putea sprijini activitatea consilierilor de etică, personalul cu rol de management a menționat ca primă opțiune (69%) încurajarea personalului din instituție de a colabora cu consilierul de etică;
- Un sfert dintre cei intervievați declară că în instituția unde lucrează, în ultimul an, a avut loc cel puțin o sesiune de pregătire (curs, seminar, sesiune de formare/ informare) pentru funcționarii publici privind Codul de conduită al funcționarilor publici;
- Pe prima poziție în ierarhia persoanelor la care s-a apelat, în cazul în care a existat o problemă de etică, pentru un sfat, este, la nivel de total eșantion, conducătorul instituției. Consilierul de etică se află pe poziție secundă. Consilierul de etică este apelat în primă instanță doar de către personalul cu rol de management, de unde și percepția că acesta este prioritar "consilierul de etică al conducătorilor instituției";
- Probleme de etică majoritare nu se înscriu în sfera dilemelor etice, ci în zona abaterilor disciplinare sau încălcării atribuțiilor de serviciu, în care conducătorul instituției/ șeful direct/ organele judiciare au abilități acționale. În prezent, intervenția consilierului de etică în situații problematice, indiferent de soluție, nu atrage nicio responsabilitate a acestuia;
- Majoritatea respondenților din toate trei grupurile țintă investigate consideră că administrația publică din România este eficientă în mare măsură sau în foarte mare măsură. Profilul personalului din administrație care exprimă un nivel de satisfacție mai scăzut față de eficiența administrației publice din România este următorul: înalt funcționar public sau conducător de instituție (demnitar, ales local), cu o vechime sub 5 ani în instituție, din administrația centrală, mediul urban, în special din Centrul și Vestul țării, mai degrabă tânăr, până în 30 de ani, bărbat, cu studii superioare;
- Principalele două probleme cu care se confruntă respondenții din administrația publică din România sunt cele care vizează aprecierea scăzută a funcției publice în opinia publică (68% din total participanți la sondaj) și birocrația din instituțiile publice (67% din total). În administrația centrală una din problemele percepute ca fiind acute este politizarea instituțiilor publice;



- Nivelul de satisfacție față de climatul organizațional din instituția în care lucrează este, în general, mulțumitor. Respectarea normelor de conduită este aspectul culturii organizaționale în raport cu care s-a înregistrat cel mai ridicat grad de satisfacție. Pe poziția secundă ca nivel de satisfacție se află transparența în instituție, calitatea relațiilor ierarhice și expertiza și nivelul de competență din cadrul instituției. Pe ultimele locuri se poziționează, pentru toate categoriile de public țintă incluse în cercetare, cultura responsabilității dezvoltată în instituția în care lucrează și calitatea și nivelul motivațional din instituția în care lucrează.
- Personalul cu rol de management este cel mai mulțumit de cultura organizațională din instituțiile pe care le conduc;
- Profilul așteptat al consilierului de etică din instituțiile publice din România este mai apropiat de cel al unui model comportamental decât de cel al unui expert;
- Majoritatea consilierilor de etică, 83%, au declarat că, în opinia lor, a fost necesară numirea unui consilier de etică la nivelul fiecărei instituții publice din România. De asemenea, 57% consideră că ar fi bine ca în fiecare instituție publică să existe un funcționar public cu atribuții exclusiv pe probleme de etică;
- 57% dintre consilierii de etică participanți la sondajul de opinie așteaptă ca Agenția Națională a Funcționarilor Publici să organizeze cursuri, sesiuni de pregătire, seminarii, întâlniri de lucru cu consilierii de etică la nivel național;
- 38% dintre consilierii de etică participanți la sondaj consideră că, pentru buna desfășurare a activităților de consiliere etică, un consilier ar trebui să aibă o pregătire specială.

Ca urmare a acestor concluzii recomandăm:

- Stabilirea pentru funcția de consilier de etică a unor atribuții exclusive. Acest fapt duce la creșterea atenției pentru probleme de etică, la perfecționarea consilierului de etică, la îmbunătățirea climatului organizațional din punct de vedere etic și nu numai, la creșterea gradului de profesionalizare în cadrul administrației publice;
- Definirea mai clară a rolului și obligațiilor consilierului de etică în cadrul instituției, inclusiv a resurselor de care acesta dispune;
- Comunicarea susținută în cadrul instituțiilor publice, prin care să se transmită care este rolul dezirabil al consilierului de etică și ce nu intră în atribuțiile sale;
- O mai bună definire a situațiilor etice, luând în considerare instituții cu un grad de complexitate mediu și ridicat (instituții de la nivel central);
- Elaborarea unui ghid de bune practici în care diverse situații etice, în special de tip dilematic, să fie rezolvate cu claritate;
- Definirea unui traseu instituțional care să includă consilierul de etică, în cazul în care un funcționar public se confruntă cu o problemă etică. În prezent,





aproximativ o treime din cazuri nu ajung la consilierul de etică, apelarea acestuia fiind opțională;

- O mai bună definire a rolului și statutului consilierului de etică;
- Selectarea, pentru rolul de consilier de etică, a unui funcționar care să aibă un ascendent din punct de vedere al pregătirii profesionale, care să ofere autoritate în raport cu colegii funcționari;
- Implicarea răspunderii consilierului de etică pentru soluțiile și acțiunile pe care le întreprinde în situații problematice, precum și pentru calitatea monitorizărilor și evaluărilor instituționale;
- O definiție mai bună a activității de "consiliere" în sine. În prezent se pune semnul egal între "discuție și consiliere", teleologia conversației fiind trecută pe un loc secund;
- Evaluarea gradului de implementare a prevederilor legale în vederea numirii unui consilier de etică la nivelul fiecărei instituții publice și, ulterior, în cazul unor instituții publice care, din diferite motive, nu au nominalizat un astfel de consilier, arondarea acestora din punct de vedere al consilierii etice pe lângă alte instituții aflate în proximitate;
- Identificarea unei soluții de mijloc între discreția în sancționarea abaterilor și nevoia de întărire a regulilor prin comunicarea publică a sancțiunilor;
- Dezvoltarea unui instrument de comunicare a codului de conduită către personalul care se reînnoiește periodic în instituțiile publice locale;
- Prevederea ca debirocratizarea, simplificarea să fie asumate la nivel instituțional ca mecanisme pentru creșterea nivelului etic din instituțiile publice. De asemenea, depolitizarea este recomandabil să facă parte din același set de mecanisme;
- Dezvoltarea unui instrumentar adecvat pentru consilierii de etică (chestionare, grile de evaluare) care să permită o apreciere obiectivă la nivelul instituției a nivelului de cunoaștere a normelor de etică și a gradului în care acestea sunt aplicate;
- Identificarea unei modalități prin care instituțiile să se înscrie în prevederile legale privind protejarea imaginii instituției publice, în scopul diminuării efectului de multiplicare a situațiilor de încălcare a normelor de conduită;
- Conceperea și distribuția unor materiale informative pe probleme de etică, materiale care să cuprindă inclusiv aspectul sancțiunilor. În cazul unei campanii de comunicare menite să promoveze comportamentul etic în instituții, materialele de suport ar trebui să fie construite pentru un public țintă tânăr, cu educație medie, iar distribuția să vizeze prioritar mediul rural și administrațiile locale;
- Conceperea și implementarea unui instrumentar de analiză a cazurilor de etică și crearea unei arhive instituționale pe probleme de etică, menită să asigure continuitatea procesului de consiliere în cadrul organizațiilor;
- Definirea unui set de standarde de evaluare care să orienteze în mod realist așteptările funcționarilor publici în raport cu cultura organizațională din instituțiile în care lucrează. În acest sens, consilierul de etică poate fi un



actor instituțional extrem de important în dezvoltarea de instrumente specifice pentru evaluarea culturii organizaționale, identificarea ”verigilor slabe” din punct de vedere al rețelelor de comunicare, identificarea și dezvoltarea de mijloace de motivare și de creștere a calității relațiilor interpersonale;

- Comunicarea rezultatelor procesului de monitorizare pe care consilierii de etică îl realizează la nivel instituțional, către toate categoriile de personal din instituția în care s-a realizat monitorizarea, ca măsură importantă pentru consolidarea rolului consilierului etic la nivelul instituției și a problematicii etice la nivel instituțional.



## Anexe

### Chestionarele aplicate

#### CHESTIONAR Consilier de etică

Bună ziua! Vă contactăm din partea institutului de cercetare AB European Research Group.

La solicitarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici realizăm un studiu privind respectarea normelor de conduită în cadrul instituțiilor publice din România. Studiul are ca scop **identificarea nevoilor de consiliere etică, dilemele și vulnerabilitățile etice cu care se confruntă funcționarii publici din România.**

Chestionarul este anonim, iar rezultatele vor fi folosite doar în scopul îmbunătățirii consilierii etice și a măsurilor pentru o mai bună aplicare a Codului de conduită la nivelul funcționarilor publici din România.

Completarea acestuia durează câteva minute, iar rezultatele vor fi prelucrate conform legii prelucrării datelor cu caracter personal nr. 129/2018 și Regulamentului UE 679/2016.

Studiul face parte din Proiectul **“ETICA - Eficientă, Transparență și Interes pentru Conduita din Administrație”**, cod SIPOCA 63, proiect cofinanțat din Fondul Social European (FSE) prin Programul Operațional Capacitate Administrativă (POCA) 2014-2020.

Vă mulțumim!

**Q1. În ce măsură sunteți de acord cu afirmația că ”administrația publică din România este eficientă” ?**

- |                          |                          |           |
|--------------------------|--------------------------|-----------|
| 1. În foarte mare măsură | 2. În mare măsură        |           |
| 3. În mică măsură        | 4. În foarte mică măsură | 99. NS/NR |

**Q2. Care credeți că sunt principalele trei probleme cu care se confruntă administrația publică în România? (răspuns multiplu)**

- |   |          |
|---|----------|
| 1. Salarizarea funcționarilor   |          |
| 2. Competența scăzută a funcționarilor  |          |
| 3. Aprecierea scăzută a funcției publice în opinia publică (prestigiu scăzut) |          |
| 4. Corupția din instituțiile publice  |          |
| 5. Politizarea instituțiilor publice  |          |
| 6. Eficiența scăzută a instituțiilor publice                                  |          |
| 7. Birocrația din instituțiile publice  |          |
| 8. Alta. Care?.....   | 99.NS/NR |

Pe baza interacțiunilor cu funcționarii publicii din instituții, vă rugăm să realizați o evaluare a comportamentului funcționarului public din România în exercitarea atribuțiilor de serviciu, dând o notă de la 1 la 10 prin raportare la următoarele atribute:

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
Q3. Corect										incorect

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
Q4. Obiectiv										subiectiv



10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
Q5. <b>Profesionist</b>										<b>neprofesionist</b>

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
Q6. <b>Respectă legile</b>										<b>Nu respectă legile</b>

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
Q7. <b>Imparțial</b>										<b>Părtinitor</b>

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
Q8. <b>Acționează cu bună credință</b>										<b>Nu acționează cu bună credință</b>

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
Q9. <b>Este amabil cu cetățenii</b>										<b>Nu este amabil cu cetățenii</b>

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
Q10. <b>Nu solicită cadouri, servicii sau alte favoruri</b>										<b>Solicită cadouri, servicii sau alte favoruri</b>

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
Q11. <b>Nu favorizează</b>										<b>Favorizează</b>

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
Q12. <b>Nu discriminează</b>										<b>Discriminează</b>

**Q13. Acordați o notă de la 1 "deloc", la 10 "în totalitate", pentru cât de mulțumit sunteți în ceea ce privește:**

<i>cod</i>		<i>nota</i>
1	Climatul organizațional general din instituția în care lucrați	
2	Calitatea colaborării colegiale din instituția în care lucrați	
3	Calitatea și nivelul motivațional din instituția în care lucrați	
4	Expertiza și nivelul de competență din instituția în care lucrați	
5	Calitatea relațiilor ierarhice din instituția în care lucrați	
6	Transparența în instituția în care lucrați (modalitatea și standardele de evaluare, luarea deciziilor organizaționale, recompense etc.)	
7	Cultura responsabilității dezvoltată în instituția publică în care lucrați (modul în care sunt asumate greșelile, modul în care sunt asumate realizările, modul în care sunt asumate deciziile etc.)	
8	Respectarea normelor de conduită în cadrul instituției publice în care lucrați	

**Q14. În ce măsură cunoașteți:**

<i>cod</i>		În foarte mare măsură	În mare Măsura	În mica măsura	În foarte mică măsura
1	Procedurile aprobate la nivelul instituției în vederea îndeplinirii atribuțiilor de serviciu	4	3	2	1
2	Normele din codul de conduită	4	3	2	1



3	Atribuțiile de serviciu	4	3	2	1
4	Normele de relaționare cu colegii	4	3	2	1
5	Regulile privind confidențialitatea	4	3	2	1
6	Normele de conduită în exercitarea funcției publice în raport cu cetățenii	4	3	2	1

**Q15. Dvs. sunteți primul consilier de etică din instituția publică în care lucrați?**

1. Da, sunt primul care a primit aceste atribuții
2. Nu, au mai fost și alți consilieri înaintea mea (Se aplică Q17)
8. Nu știu
9. Nu răspund

**Q16. Dacă au mai existat și alți consilieri de etică, înaintea dvs., ați primit din partea acestora un istoric al problemelor de etică din instituție, dosare de caz, sau un alt mod de transmitere a situațiilor cu care s-au confruntat?**

1. Da, am primit (ce?).....
2. Nu, nu am primit nimic
7. Nu este cazul
9. Nu răspund

**Q17. Vă rugăm să acordați o notă de la 1 la 5 în ceea ce privește calitatea serviciilor publice pe care instituția publică în care lucrați le oferă beneficiarilor serviciilor publice, unde 1 înseamnă lipsă de calitate și 5 înseamnă calitate superioară**

1      2      3      4      5  
99.NS/ NR

**Q18. Din punctul dvs. de vedere, la nivelul instituției publice în care lucrați....?**

cod		Da	Nu
1	Normele de conduită sunt clare?	1	0
2	Normele de conduită cuprind toate situațiile etice?	1	0
3	Normele de conduită sunt cunoscute de toți funcționarii publici?	1	0
4	Normele de conduită sunt respectate de toți funcționarii publici?	1	0

**Q19. Vă rugăm să acordați o notă mediului instituțional în care lucrați în funcție de următoarele valori**

	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
<i>Cinste</i>	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	Necinste
<i>Integritate</i>	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	Lipsa de integritate
<i>Onestitate</i>	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	Minciună
<i>Eficiență</i>	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	Ineficiență
<i>Competență</i>	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	Incompetență
<i>Egalitate de șanse</i>	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	Discriminare

**Q20. Care credeți că a fost principalul criteriu pentru care dumneavoastră vi s-a atribuit calitatea de consilier de etică în cadrul instituției publice în care lucrați?**

1. Nivelul ridicat de studii
2. Pregătirea profesională
3. Experiența profesională cumulată de-a lungul timpului
4. Relațiile pe care le-am avut în cadrul instituției
5. Nu exista o altă persoană care să îndeplinească aceste atribuții
6. Alt motiv. Care?.....



88. Nu știu, nu mi-a fost prezentat motivul

99. NR

**Q21. În instituția în care lucrați, aveți cunoștință de situații în care normele de conduită nu au fost respectate?**

1. Da (Dacă respondentul a ales varianta 1. Da aplicați Q22)
2. Nu (Dacă respondentul a ales varianta 2. Nu aplicați Q23)

99. NS/ NR

**Q22. În ce tipuri de relații normele de conduită nu au fost respectate?**

1. În relația dintre colegii din instituția în care lucrez
2. În relația cu alți funcționari publici din alte instituții publice
3. În relația cu superiorul ierarhic
4. În relația cu mass-media
5. În relație cu cetățenii/ beneficiarii serviciului public
6. Alte situații. Care? .....

**Q23. Vă rugăm să descrieți pe scurt una dintre problemele cu care v-ați confruntat?**

99. NS/ NR

**Q24. Cum ați rezolvat situația descrisă? (răspuns multiplu)**

1. Am acordat consiliere/ am discutat cu persoana care a încălcat codul de conduită
2. M-am adresat șefului direct sau conducătorului instituției
3. Am recomandat participarea la cursuri pe probleme de etică
4. Am furnizat materiale informative privind obiectul dilemei etice
5. Altă rezolvare. Care?.....

90. Nu am luat nicio măsură

99. NR

**Q25. Care sunt situațiile cele mai frecvente de încălcare a Codului de conduită în instituția publică în care lucrați?**

1. Primirea de mici atenții (cadouri, bani) din partea beneficiarilor serviciilor publice
2. Gradul ridicat de favoritism în relațiile profesionale
3. Recrutarea/Promovarea în funcții pe baza relațiilor
4. Personalul cu funcții de conducere solicita subordonaților efectuarea de sarcini în afara obligațiilor funcției (comisioane private, activități care ar trebui să fie executate de către altcineva...)
5. Nerespectarea procedurilor aprobate la nivelul instituției în vederea îndeplinirii atribuțiilor de serviciu
6. Neglijența funcționarilor publici în exercitarea atribuțiilor de serviciu
7. Nerespectarea programului de lucru
8. Atitudine necorespunzătoare în exercitarea funcției publice (expresii jignitoare, dezvăluirea unor aspecte ale vieții private, formularea de sesizări și plângeri calomnioase)
9. Nerespectarea confidențialității
10. Folosirea timpului de lucru pentru alte activități decât cele aferente funcției publice
11. Intervenții sau stăruințe pentru soluționarea unor cereri în afara cadrului legal
12. Absențe nemotivate la serviciu
13. Folosirea logisticii instituției pentru alte activități decât cele aferente funcției publice
14. Nerespectarea regimului incompatibilității
15. Alte abateri. Care?.....

99.NS/ NR



Q26. Pe o scală de la 1 (deloc) la 10 (în totalitate) cât de mulțumit sunteți de modul în care sunt gestionate conflictele interpersonale la dvs. în instituție?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Deloc în totalitate

Q27. În instituția publică în care lucrați, de când sunteți dvs. consilier de etică, ați auzit de cazuri de discriminare pe criterii:

		Da (Dacă respondentul a ales varianta 1. Da aplică Q28)	Nu (Dacă respondentul a ales varianta 0. Nu aplicați Q29)
1	de gen	1	0
2	etnice	1	0
3	de handicap	1	0
4	de vârstă	1	0
5	de orientare sexuală	1	0
6	de opinie politică	1	0
7	de orientare religioasă	1	0

Q28. Dacă "da", v-a fost adus la cunoștință, în mod direct un astfel de caz?

1. Da 2. Nu

Q29. În cadrul instituției publice în care lucrați a avut loc în ultimul an cel puțin un curs/ seminar/ sesiune de formare/ informare pentru funcționarii publici sau conducătorul instituției privind codul de conduită?

1. Da 2. Nu 99. NS/ NR

Q30. În calitatea dvs. de consilier de etică aveți propuneri care să ducă la îmbunătățirea activității de consiliere etică în instituțiile publice din România? Dacă "da", care sunt aceste propuneri?

90. Nu am propuneri 99. Nu răspund

Q31. În calitatea dvs. de consilier de etică ce așteptări aveți de la Agenția Națională a Funcționarilor Publici/ cum vă poate sprijini Agenția în scopul îmbunătățirii activităților de consiliere etică pe care le desfășurați ?

90. Nu știu 99. Nu răspund

Q32. În calitatea dvs. de consilier de etică cum considerați că ar trebui modificat actualul Cod de conduită pentru a veni în sprijinul activităților de consiliere etică pe care le desfășurați ?

88. Nu cred ca ar trebui modificat Nu răspund 90. Nu știu 99.



**Q33. Considerați că, pentru buna desfășurare a activităților de consiliere etică, un consilier de etică ar trebui să aibă o pregătire specială?**

1. Da (Dacă respondentul a ales varianta 1. Da aplicați întrebarea Q34 )
2. Nu (Dacă respondentul a ales varianta 1. Da aplicați întrebarea Q35 )

8. Nu pot aprecia
9. Nu răspund

**Q34. Dacă "DA", în ce domenii credeți că ar trebui să fie pregătit?**

88. Nu este cazul
90. Nu știu
99. Nu răspund

**Q35. Care considerați că a fost cea mai gravă faptă de încălcare a Codului de conduită din instituția publică în care lucrați?**

99.NS/ NR

**Q36. Care considerați că a fost cea mai gravă faptă de încălcare a Codului de conduită în administrația publică din România în ultimii doi ani?**

99.NS/ NR

**Q37. Pe o scală de la 1 la 10, cât de mulțumit sunteți de condițiile în care vă desfășurați activitatea de consiliere etică în cadrul instituției publice în care lucrați (spațiu, timp, resurse, condiții de asigurare a confidențialității etc.)?**

- |                    |   |   |   |   |                    |   |   |   |    |
|--------------------|---|---|---|---|--------------------|---|---|---|----|
| 1                  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6                  | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Foarte mică măsură |   |   |   |   | Foarte mare măsură |   |   |   |    |

99.NS/ NR

**Q38. (pentru cei care au acordat note mai mici de 10) Care dintre condițiile necesare unei activități de consiliere etică de calitate, considerați că sunt deficitare?**

1. Spațiu adecvat care să asigure confidențialitatea
2. Timpul necesar activităților de consiliere
3. Resursele logistice necesare activității de consiliere (mijloace de comunicare, e-mail dedicat etc.)
4. Resursele informaționale necesare activității de consiliere
5. Altele. Care?.....

90. Nu știu

**Q39. Care considerați că sunt principalele dificultăți pe care le întâmpinați, personal, în îndeplinirea activităților de consiliere etică?**

1. Volumul prea mare de muncă
2. Existența altor atribuții de serviciu pe care trebuie să le realizați
3. Lipsa de suport de la nivelul conducerii
4. Lipsa de colaborare cu personalul din instituție
5. Insuficienta recunoaștere a statutului de consilier de etică
6. Efectul insuficient al soluțiilor pe care le propun
7. Altă problemă. Care?.....

99. NS/ NR

**Q40. În ce măsură simțiți că în instituția în care lucrați există lipsă de interes din partea celorlalți pentru desfășurarea în condiții optime a activității dvs. de consiliere etică?**





1      2      3      4      5      6      7      8      9  
10  
Foarte mică măsură/deloc      Foarte mare  
măsură/ in totalitate

**Q41. Având în vedere cele de mai sus, în ce măsură apreciați că îndepliniți cu succes activitățile de consiliere etică?**

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10  
Foarte mică măsură      Foarte mare măsură  
99.NS/ NR

**Q42. De principiu, dvs. considerați că a fost necesară numirea unui consilier de etică la nivelul fiecărei instituții publice din România?**

1. Da , cu certitudine      2. Mai degrabă da      3. Mai degrabă nu      4. Nu, cu certitudine

99.  
NS/ NR

**Q43. Dvs. considerați că ar fi mai bine ca in fiecare instituție publică să existe un funcționar public cu atribuții exclusiv în domeniul consilierii etice?**

1. Da , cu certitudine      2. Mai degrabă da      3. Mai degrabă nu      2. Nu, cu certitudine

99.  
NS/ NR

**Cum apreciați modul în care se realizează în prezent raportarea, de către consilierii de etică, a cazurilor de încălcare a Codului de conduită în instituția publică în care lucrează? Din punctul dvs. de vedere, raportarea mai degrabă...**

Q44	Este utilă la nivel național	1	sau	0	NU este utilă la nivel național
Q45	Cuprinde toate aspectele relevante	1	sau	0	NU cuprinde toate aspectele relevante
Q46	Ajută în evaluarea corectă a modului în care se respectă Codul de conduită în instituțiile publice	1	sau	0	NU ajută în evaluarea corectă a modului în care se respectă Codul de conduită în instituțiile publice
Q47	Permite o comparare a soluțiilor, a cazurilor	1	sau	0	NU Permite o comparare a soluțiilor, a cazurilor
Q48	Este un instrument folositor pentru consilierul de etică	1	sau	0	NU este un instrument folositor pentru consilierul de etică

**Q49. Ce credeți că ar trebui să cuprindă raportarea pentru a oferi o imagine reală a modului în care este respectat Codul de conduită în instituțiile publice din România?**

**Q50. Ce părere aveți despre informațiile de pe site-ul instituției publice în care lucrați cu privire la activitatea de consiliere etică?**

1. Sunt suficiente informații      2. NU sunt suficiente informații  
3. Informațiile de pe site sunt clare      4. Informațiile de pe site NU sunt clare  
5. Conține esențialul      6. Nu conțin informațiile esențiale  
7. Sunt ușor de înțeles      8. Sunt greu de înțeles

98. nu știu ce informații sunt pe site-ul instituției cu privire la activitatea de consiliere etica  
99. NR



**Q51. Ce informații ar trebui să conțină în plus site-ul instituției dumneavoastră despre Codul de conduită și activitatea de consiliere etică?**

1. Informații mai multe despre consilierul de etică
  2. Informații despre sesiuni și seminarii de lucru privind conduita în instituție
  3. Informații despre respectarea Codului de conduită
  4. Informații despre modalitatea în care se poate lua legătura cu consilierul de etică
98. nu știu ce informații sunt pe site-ul instituției cu privire la codul de conduită și activitatea de consiliere etica
99. NR

#### **Date socio-demografice**

**SD1. Categoria de funcționari din care faceți parte:**

1. Înalt funcționar public
2. Funcționar public de conducere
3. Funcționar public de execuție

**SD2. Nivelul autorității sau instituției publice în care lucrați:**

1. Administrația publică centrală (autorități și instituții publice din administrația publică centrală, autorități administrative autonome, instituții ale prefectului, instituții publice deconcentrate)
2. Administrația publică locală (autorități ale administrației publice locale și instituții publice subordonate)

**SD3. Instituția este în mediul** 1. Urban 2. Rural

**SD4. Județul?**.....

**SD5. Vârsta dvs. în ani împliniți .....**

**SD6. Genul** 1. Masculin 2. Feminin

**SD7: Care este ultima școală pe care ați absolvit-o?**

1. Liceu
2. Studii universitare/ Postuniversitar

**SD8. Care este vechimea dvs. în instituția publică în care lucrați**

Vă mulțumim!



## CHESTIONAR

adresat conducătorului instituției publice, înalților funcționari publici și funcționarilor publici de conducere

Bună ziua! Vă contactăm din partea institutului de cercetare AB European Research Group.

La solicitarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici realizăm un studiu privind respectarea normelor de conduită în cadrul instituțiilor publice din România. Studiul are ca scop identificarea nevoilor de consiliere etică, dilemele și vulnerabilitățile etice cu care se confruntă funcționarii publici din România.

Chestionarul este anonim, iar rezultatele vor fi folosite doar în scopul îmbunătățirii consilierii etice și a măsurilor pentru o mai bună aplicare a Codului de conduită la nivelul funcționarilor publici din România.

Completarea acestuia durează câteva minute, iar rezultatele vor fi prelucrate conform legii prelucrării datelor cu caracter personal nr. 129/2018 și Regulamentului UE 679/2016.

Studiul face parte din Proiectul "ETICA - Eficientă, Transparență și Interes pentru Conduita din Administrație", cod SIPOCA 63, proiect cofinanțat din Fondul Social European (FSE) prin Programul Operațional Capacitate Administrativă (POCA) 2014-2020.

Vă mulțumim!

**Q1. În ce măsură sunteți de acord cu afirmația că "administrația publică din România este eficientă" ?**

- |                          |                          |           |
|--------------------------|--------------------------|-----------|
| 1. În foarte mare măsură | 2. În mare măsură        | 99. NS/NR |
| 3. În mică măsură        | 4. În foarte mică măsură |           |

**Q2. Care credeți că sunt principalele trei probleme cu care se confruntă administrația publică în România? (răspuns multiplu)**

1. Salarizarea funcționarilor
2. Competența scăzută a funcționarilor
3. Aprecierea scăzută a funcției publice în opinia publică (prestigiu scăzut)
4. Corupția din instituțiile publice
5. Politizarea instituțiilor publice
6. Eficiența scăzută a instituțiilor publice
7. Birocrația din instituțiile publice
8. Alta. Care?.....

99.NS/NR

Pe baza interacțiunilor cu funcționarii publicii din instituții, vă rugăm să realizați o evaluare a comportamentului funcționarului public din România în exercitarea atribuțiilor de serviciu, dând o notă de la 1 la 10 prin raportare la următoarele atribute:

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
Q3. Corect										incorect

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
Q4. Obiectiv										subiectiv

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
Q5. Profesionist										neprofesionist



10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Q6. Respectă legile								Nu respectă legile	

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Q7. Imparțial								Părtinitor	

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Q8. Acționează cu bună credință								Nu acționează cu bună credință	

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Q9. Este amabil cu cetățenii								Nu este amabil cu cetățenii	

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Q10. Nu solicită cadouri, servicii sau alte favoruri								Solicită cadouri, servicii sau alte favoruri	

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Q11. Nu favorizează								Favorizează	

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Q12. Nu discriminează								Discriminează	

Q13. Acordați o notă de la 1 "deloc", la 10 "în totalitate", pentru cât de mulțumit sunteți în ceea ce privește:

cod		nota
1	Climatul organizațional general din instituția în care lucrați	
2	Calitatea colaborării colegiale din instituția în care lucrați	
3	Calitatea și nivelul motivațional din instituția în care lucrați	
4	Expertiza și nivelul de competență din instituția în care lucrați	
5	Calitatea relațiilor ierarhice din instituția în care lucrați	
6	Transparența în instituția în care lucrați (modalitatea și standardele de evaluare, luarea deciziilor organizaționale, recompense etc.)	
7	Cultura responsabilității dezvoltată în instituția publică în care lucrați (modul în care sunt asumate greșelile, modul în care sunt asumate realizările, modul în care sunt asumate deciziile	
8	Respectarea normelor de conduită în cadrul instituției publice în care lucrați	

Q14. În ce măsură dvs., în instituția publică în care lucrați, cunoașteți:

cod		În foarte mare măsură	În mare Măsura	În mica măsura	În foarte mică măsură
1	Procedurile aprobate la nivelul instituției publice în vederea îndeplinirii atribuțiilor de serviciu	4	3	2	1
2	Normele din Codul de conduită	4	3	2	1
3	Atribuțiile de serviciu	4	3	2	1
4	Normele de relaționare cu colegii	4	3	2	1
5	Regulile privind confidențialitatea	4	3	2	1



6	Normele de conduită în exercitarea funcției publice în raport cu cetățenii	4	3	2	1
---	--	---	---	---	---

Q15. Vă rugăm să dați o notă de la 1 la 5 în ceea ce privește calitatea serviciilor publice pe care instituția dvs. le oferă beneficiarilor serviciilor publice, unde 1 înseamnă lipsă de calitate și 5 înseamnă calitate superioară

1      2      3      4      5  
99.NS/ NR

Q16. Din punctul dvs. de vedere, în instituția în care lucrați....?

cod		Da	Nu
1	Normele de conduită sunt clare?	1	0
2	Normele de conduită cuprind toate situațiile etice?	1	0
3	Normele de conduită sunt cunoscute de toți funcționarii publici?	1	0
4	Normele de conduită sunt respectate de toți funcționarii publici?	1	0

Q17. Vă rugăm să acordați o notă mediului instituțional în care lucrați în funcție de următoarele valori

<i>Cinste</i>	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	Necinste
<i>Integritate</i>	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	Lipsa de integritate
<i>Onestitate</i>	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	Minciună
<i>Eficiență</i>	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	Ineficiență
<i>Competență</i>	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	Incompetență
<i>Egalitate de șanse</i>	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	Discriminare

Q18. În instituția în care lucrați, v-ați confruntat cu situații în care normele de conduită să nu fie respectate?

1. Da (Dacă respondentul a ales varianta 1. Da aplicați Q20)
  2. Nu (Dacă respondentul a ales varianta 2. Nu aplicați Q21)
99. NS/ NR

Q19. În ce tipuri de relații normele de conduită nu au fost respectate?

1. În relația cu colegii din instituție
2. În relația cu alți funcționari publici din alte instituții
3. În relația cu superiorul ierarhic
4. în relația cu mass-media
5. În relație cu cetățenii/ beneficiarii serviciului public
6. Alte situații. Care? .....

Q20. Dacă v-ați confruntat cu situații în care normele de conduită sunt încălcate, cui v-ați adresat pentru un sfat?

1. Unui/ unor colegi
2. Consilierului de etică
3. Șefului direct
4. Conducătorului instituției
5. Altcuiva. Cui?.....

Q21. În cadrul instituției publice în care lucrați ați participat, dvs. sau colegii dvs., în ultimul an (2017) la cel puțin un curs/ seminar/ sesiune de formare/ informare privind Codul de conduită?



1. Da

2. Nu

99. NS/ NR

**Q22. Dvs. aveți cunoștință cui se poate adresa un funcționar public, în instituția în care lucrați, în cazul în care se confruntă cu o dilemă etică sau cu situații în care a fost încălcat Codul de conduită?**

1. Da

2. Nu

99.NS/ NR

**Q23. Din câte știți, în instituția publică în care lucrați se realizează monitorizarea modului în care este respectat Codul de conduită?**

1. Da

2. Nu

99.NS/ NR

**Q24. Dvs. știți care sunt măsurile legale prin care funcționarii publici pot fi sancționați pentru încălcarea Codului de conduită?**

1. Da (Dacă respondentul a ales varianta 1. Da aplicați Q26)

2. Nu (Dacă respondentul a ales varianta 2. Nu aplicați Q27)

99.NR/ NR

**Q25. Dacă da, prin ce mijloace?**

1. Muștrări scrise

2. Diminuări salariale

3. Suspendări ale dreptului la avansare/ promovare

4. Retrogradări

5. Destituiri

99.NS/ NR

**Q26. Care considerați că a fost cea mai gravă faptă de încălcare a Codului de conduită din instituția în care lucrați?**

99.NS/ NR

**Q27. Care considerați că a fost cea mai gravă faptă de încălcare a Codului de conduită în administrația publică din România în ultimii doi ani?**

99.NS/ NR

**Q28. Pe o scală de la 1 (deloc) la 10 (în totalitate) cât de mulțumit sunteți de modul în care sunt gestionate conflictele interpersonale în instituția publică în care lucrați?**

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Deloc

în totalitate

**Q29. În instituția publică în care lucrați, au existat cazuri de discriminare pe criterii:**

		Da (Dacă respondentul a ales varianta 1. Da aplicați Q31)	Nu (Dacă respondentul a ales varianta 0. Nu aplicați Q32)
1	de gen	1	0
2	etnice	1	0
3	de handicap	1	0
4	de vârstă	1	0
5	de orientare sexuală	1	0
6	de opinie politică	1	0



7	de orientare religioasă	1	0
---	-------------------------	---	---

**Q30. Dacă "da", v-a fost adus la cunoștință, în mod direct un astfel de caz?**

1. Da 2. Nu

**Q31. În cadrul instituției publice în care dumneavoastră vă desfășurați activitatea există consilier de etică?**

1. Da (Dacă respondentul a ales varianta 1. Da aplicați Q33)  
2. Nu (Dacă respondentul a ales varianta 2. Nu aplicați Q37)  
99. NS/NR

**Q32. Cunoașteți persoana desemnată pentru consiliere etică din cadrul instituției publice în care lucrați?**

1. Da 2. Nu 99. NS/NR

**Q33. Care considerați că au fost cele mai importante motive pentru desemnarea un consilierului de etică în cadrul instituției în care vă desfășurați activitatea?**

1. Să supravegheze buna funcționare a activităților realizate în cadrul instituției  
3. Să ajute colegii la realizarea corectă a atribuțiilor și sarcinilor de serviciu  
4. Să implementeze cursuri de etică în cadrul instituției  
5. Să acorde consultanță și asistență funcționarilor publici cu privire la respectarea normelor de conduită  
6. Să monitorizeze aplicarea prevederilor Codului de conduită în cadrul instituției  
7. Să întocmească rapoarte privind respectarea normelor de conduită de către funcționarii publici.  
8. Legea 7/ 2004 a impus alegerea unui consilier de etică în fiecare instituție  
9. Alt motiv. Care?.....  
89. Nu știu 90. Nu răspund

**Q34. Pe o scală de la 1 la 10, vă rugăm să precizați cât de mulțumit sunteți de modalitatea în care consilierul de etică din instituția publică în care lucrați?**

- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Foarte mică măsură Foarte mare măsură

89. Nu știu cine este consilierul de etică 90. Nu pot aprecia 99. Nu răspund

**Q35. Pe o scala de la 1 la 10, câtă încredere aveți în capacitatea consilierului de etică de a oferi suportul necesar în luarea unor decizii privind gestionarea problemelor de etică în instituția publică în care lucrați?**

Totală încredere	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	Totală neîncredere
	89. Nu știu cine este consilierul de etică răspund							90. Nu pot aprecia			99. Nu

**Q36. De ce credeți că în cadrul instituției dumneavoastră nu a fost desemnat un consilier de etică?**

1. Instituția în care lucrez nu are nevoie de un consilier de etică  
2. Nu există personal suficient pentru desemnarea unui consilier de etică  
99. NS/ NR



**Întrebările următoare se aplică tuturor respondenților, indiferent de varianta de răspuns aleasă la întrebarea Q32**

**Q37. Ce criterii ar trebui să stea la baza selectării consilierului de etică?**

1. Experiența profesională (de ex: studii superioare, vechime acumulată în administrația publică).
  2. Conduită morală și profesională exemplară
  3. Disponibilitatea de a face consiliere etică
  4. Abilități, aptitudini și competențe specifice
  5. Să existe un post dedicat, independent
  6. Alte criterii. Care? : .....
99. NS/ NR

**Q38. Dacă vă gândiți la Codul de conduită și la activitatea consilierului de etică vă rugăm să oferiți Agenției Naționale a Funcționarilor Publici recomandările dvs. în vederea îmbunătățirii climatului etic din instituțiile publice din România:**

99. NS/ NR

**Q39. În calitatea dvs. de reprezentant al managementului instituțional, cum credeți că ați putea sprijini activitatea consilierului de etică?**

1. Asigurarea unui spațiu adecvat care să asigure confidențialitatea
2. Asigurarea timpului necesar activităților de consiliere (volum mai mic de muncă, sarcini de serviciu mai puține)
3. Resursele logistice necesare activității de consiliere (mijloace de comunicare, e-mail dedicat etc.)
4. Resursele informaționale necesare activității de consiliere
5. Suport în implementarea soluțiilor pe care le propune
6. Suport în recunoașterea statutului de consilier de etică
7. Încurajarea personalului din instituția publică în care lucrați de a colabora cu consilierul de etică
8. In alt mod. Care?.....

0. În nici un fel

88. NS

99.NR

**Cum apreciați modul în care se realizează în prezent raportarea, de către consilierii de etică, a cazurilor de încălcare a Codului de conduită în instituția publică în care lucrează? Din punctul dvs. de vedere, raportarea mai degrabă...**

Q40	Este utilă la nivel național	1	sau	0	NU este utilă la nivel național
Q41	Cuprinde toate aspectele relevante	1	sau	0	NU cuprinde toate aspectele relevante
Q42	Ajută în evaluarea corectă a modului în care se respectă Codul de conduită în instituțiile publice	1	sau	0	NU ajută în evaluarea corectă a modului în care se respectă Codul de conduită în instituțiile publice
Q43	Permite o comparare a soluțiilor, a cazurilor	1	sau	0	NU Permite o comparare a soluțiilor, a cazurilor
Q44	Este un instrument folositor pentru managementul instituției publice	1	sau	0	NU este un instrument folositor pentru managementul instituției publice

**Q45. Ce credeți că ar trebui să cuprindă raportarea pentru a oferi o imagine reală a modului în care este respectat Codul de conduită în instituțiile publice din România?**





**Q46. Ce părere aveți despre informațiile de pe site-ul instituției Dvs. cu privire la activitatea de consiliere etică?**

- |                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| 1. Sunt suficiente informații         | 2. NU sunt suficiente informații         |
| 3. Informațiile de pe site sunt clare | 4. Informațiile de pe site NU sunt clare |
| 5. Conține esențialul                 | 6. Nu conțin informațiile esențiale      |
| 7. Sunt ușor de înțeles               | 8. Sunt greu de înțeles                  |

98. nu știu ce informații sunt pe site-ul instituției cu privire la activitatea de consiliere etica  
99. NR

**Q47. Ce informații ar trebui să conțină în plus site-ul instituției dumneavoastră despre codul de conduită și activitatea de consiliere etică?**

1. Informații mai multe despre consilierul de etică
  2. Informații despre sesiuni și seminarii de lucru privind conduita în instituție
  3. Informații despre respectarea Codului de conduită
  4. Informații despre modalitatea în care se poate lua legătura cu consilierul de etică
98. nu știu ce informații sunt pe site-ul instituției cu privire la codul de conduită și activitatea de consiliere etica  
99. NR

#### **Date socio-demografice**

**SD1. Categoria de funcționari din care faceți parte:**

1. Înalt funcționar public
2. Funcționar public de conducere
3. Conducător al instituției

**SD2. Nivelul autorității sau instituției publice în care lucrați:**

3. Administrația publică centrală (autorități și instituții publice din administrația publică centrală, autorități administrative autonome, instituții ale prefectului, instituții publice deconcentrate)
4. Administrația publică locală (autorități ale administrației publice locale și instituții publice subordonate)

**SD3. Instituția este în mediul** 1. Urban 2. Rural

**SD4. Județul?**.....

**SD5. Vârsta dvs. în ani împliniți** .....

**SD6. Genul** 1. Masculin 2. Feminin

**SD7: Care este ultima școală pe care ați absolvit-o?**

1. Liceu
2. Studii universitare/ Postuniversitare

**SD8. Care este vechimea dvs. în instituție**.....

Vă mulțumim!



**CHESTIONAR**  
**adresat funcționarilor publici**

Bună ziua! Vă contactăm din partea institutului de cercetare AB European Research Group.

La solicitarea **Agenției Naționale a Funcționarilor Publici** realizăm un studiu privind respectarea normelor de conduită în cadrul instituțiilor publice din România. Studiul are ca scop **identificarea nevoilor de consiliere etică, dilemele și vulnerabilitățile etice cu care se confruntă funcționarii publici din România.**

Chestionarul este anonim, iar rezultatele vor fi folosite doar în scopul îmbunătățirii consilierii etice și a măsurilor pentru o mai bună aplicare a Codului de conduită la nivelul funcționarilor publici din România.

Completarea acestuia durează câteva minute, iar rezultatele vor fi prelucrate conform legii prelucrării datelor cu caracter personal nr. 129/2018 și Regulamentului UE 679/2016.

Studiul face parte din Proiectul **“ETICA - Eficientă, Transparență și Interes pentru Conduita din Administrație”**, cod SIPOCA 63, proiect cofinanțat din Fondul Social European (FSE) prin Programul Operațional Capacitate Administrativă (POCA) 2014-2020.

Vă mulțumim!

**Q1. În ce măsură sunteți de acord cu afirmația că ”administrația publică din România este eficientă” ?**

- |                          |                          |           |
|--------------------------|--------------------------|-----------|
| 1. În foarte mare măsură | 2. În mare măsură        |           |
| 3. În mică măsură        | 4. În foarte mică măsură | 99. NS/NR |

**Q2. Care credeți că sunt principalele trei probleme cu care se confruntă administrația publică în România? (răspuns multiplu)**

- 9. Salarizarea funcționarilor
- 10. Competența scăzută a funcționarilor
- 11. Aprecierea scăzută a funcției publice în opinia publică (prestigiu scăzut)
- 12. Corupția din instituțiile publice
- 13. Politizarea instituțiilor publice
- 14. Eficiența scăzută a instituțiilor publice
- 15. Birocrația din instituțiile publice
- 16. Alta. Care?.....

99.NS/NR

Pe baza interacțiunilor cu funcționarii publicii din instituții, vă rugăm să realizați o evaluare a comportamentului funcționarului public din România în exercitarea atribuțiilor de serviciu, dând o notă de la 1 la 10 prin raportare la următoarele atribute:

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
<b>Q3. Corect</b>										<b>incorect</b>

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
<b>Q4. Obiectiv</b>										<b>subiectiv</b>

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
<b>Q5. Profesionalist</b>										<b>neprofesionist</b>



10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Q6. Respectă legile								Nu respectă legile	

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Q7. Imparțial								Părtinitor	

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Q8. Acționează cu bună credință								Nu acționează cu bună credință	

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Q9. Este amabil cu cetățenii								Nu este amabil cu cetățenii	

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Q10. Nu solicită cadouri, servicii sau alte favoruri								Solicită cadouri, servicii sau alte favoruri	

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Q11. Nu favorizează								Favorizează	

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Q12. Nu discriminează								Discriminează	

Q13. Acordați o notă de la 1 "deloc", la 10 "în totalitate", pentru cât de mulțumit sunteți în ceea ce privește:

<i>cod</i>		<i>nota</i>
1	Climatul organizațional general din instituția în care lucrați	
2	Calitatea colaborării colegiale din instituția în care lucrați	
3	Calitatea și nivelul motivațional din instituția în care lucrați	
4	Expertiza și nivelul de competență din instituția în care lucrați	
5	Calitatea relațiilor ierarhice din instituția în care lucrați	
6	Transparența în instituția în care lucrați (modalitatea și standardele de evaluare, luarea deciziilor organizaționale, recompense etc.)	
7	Cultura responsabilității dezvoltată în instituția publică în care lucrați (modul în care sunt asumate greșelile, modul în care sunt asumate realizările, modul în care sunt asumate deciziile etc.)	
8	Respectarea normelor de conduită în cadrul instituției publice în care lucrați	

Q14. În ce măsură dvs., în instituția publică în care lucrați, cunoașteți:

<i>cod</i>		În foarte mare măsură	În mare Măsura	În mica Măsura	În foarte mică măsura
1	Procedurile aprobate la nivelul instituției publice în vederea îndeplinirii atribuțiilor de serviciu	4	3	2	1
2	Normele din Codul de conduită	4	3	2	1
3	Atribuțiile de serviciu	4	3	2	1
4	Normele de relaționare cu colegii	4	3	2	1
5	Regulile privind confidențialitatea	4	3	2	1



6	Normele de conduită în exercitarea funcției publice în raport cu cetățenii	4	3	2	1
---	--	---	---	---	---

99. NS/ NR

**Q15. Vă rugăm să dați o notă de la 1 la 5 în ceea ce privește calitatea serviciilor publice pe care instituția dvs. le oferă beneficiarilor serviciilor publice, unde 1 înseamnă lipsă de calitate și 5 înseamnă calitate superioară**

1      2      3      4      5  
99.NS/ NR

**Q16. Din punctul dvs. de vedere, în instituția în care lucrați....?**

<i>cod</i>		Da	Nu
1	Normele de conduită sunt clare?	1	0
2	Normele de conduită cuprind toate situațiile etice?	1	0
3	Normele de conduită sunt cunoscute de toți funcționarii publici?	1	0
4	Normele de conduită sunt respectate de toți funcționarii publici?	1	0

**Q17. Vă rugăm să acordați o notă mediului instituțional în care lucrați în funcție de următoarele valori**

<i>Cinste</i>	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	Necinste
<i>Integritate</i>	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	Lipsa de integritate
<i>Onestitate</i>	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	Minciună
<i>Eficiență</i>	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	Ineficiență
<i>Competență</i>	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	Incompetență
<i>Egalitate de șanse</i>	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	Discriminare

**Q18. În instituția în care lucrați, v-ați confruntat cu situații în care normele de conduită să nu fie respectate?**

1. Da (Dacă respondentul a ales varianta 1.Da aplicați Q19)
  2. Nu (Dacă respondentul a ales varianta 2.Nu aplicați Q21)
99. NS/ NR

**Q19. In ce tipuri de relații normele de conduită nu au fost respectate?**

1. În relația cu colegii din instituție
2. În relația cu alți funcționari publici din alte instituții
3. În relația cu superiorul ierarhic
4. in relația cu mass-media
5. În relație cu cetățenii/ beneficiarii serviciului public
6. Alte situații. Care? .....

**Q20. Dacă v-ați confruntat cu situații în care normele de conduită sunt încălcate, cui v-ați adresat pentru un sfat?**

1. Unui/ unor colegi
2. Consilierului de etică
3. Șefului direct
4. Conducătorului instituției







Totală încredere	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	Totală neîncredere
------------------	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--------------------

89. Nu știu cine este consilierul de etică  
răspund

90. Nu pot aprecia

99. Nu

**Q37. Considerați că ar fi necesară, în instituția publică în care lucrați, desemnarea unui alt consilier de etică?**

1. Da (Dacă respondentul a ales varianta 1. Da se aplică Q38)
2. Nu (Dacă respondentul a ales varianta 2. Nu se aplică Q39)

89. Nu avem consilier de etică (Dacă respondentul a ales varianta 2. Nu se aplică Q39)

90. Nu pot aprecia

99. Nu răspund

**Q38. Dacă "da", care este principalul motiv pentru care considerați necesară înlocuirea consilierului de etică?**

1. Nu reușește să facă față volumului de muncă
2. Nu îndeplinește corect atribuțiile
3. Conduita acestuia lasă de dorit
4. Alt motiv. Care?.....

99. NS/NR

**Q39. De ce credeți că în cadrul instituției dumneavoastră nu a fost numit un consilier de etică?**

1. Instituția în care lucrez nu are nevoie de un consilier de etică
2. Nu există personal suficient pentru desemnarea unui consilier de etică

99. NS/ NR

**Întrebările următoare se aplică tuturor respondenților, indiferent de varianta de răspuns aleasă la întrebarea Q31**

**Q40. Ce criterii ar trebui să stea la baza selectării consilierului de etică?**

1. Experiența profesională (de ex: studii superioare, vechime acumulată în administrația publică).
2. Conduită morală și profesională exemplară
3. Disponibilitatea de a face consiliere etică
4. Abilități, aptitudini și competențe specifice
5. Să existe un post dedicat, independent
6. Alte criterii. Care? : .....

99. NS/ NR

**Q41. Dacă vă gândiți la Codul de conduită și la activitatea consilierului de etică vă rugăm să oferiți Agenției Naționale a Funcționarilor Publici recomandările dvs. în vederea îmbunătățirii climatului etic din instituțiile publice din România:**

100. NS/ NR

**Q42. Ce părere aveți despre informațiile de pe site-ul instituției Dvs. cu privire la activitatea de consiliere etică?**

1. Sunt suficiente informații
2. Nu sunt suficiente informații
3. Informațiile de pe site sunt clare
4. Informațiile de pe site  
nu sunt clare



- 5. Conține esențialul
- 7. Sunt ușor de înțeles

- 6. Nu conțin informațiile esențiale
- 8. Sunt greu de înțeles

- 98. nu știu ce informații sunt pe site-ul instituției cu privire la activitatea de consiliere etica
- 99. NR

**Q43. Ce informații ar trebui să conțină în plus site-ul instituției dumneavoastră despre codul de conduită și activitatea de consiliere etică?**

- 1. Informații mai multe despre consilierul de etică
- 2. Informații despre sesiuni și seminarii de lucru privind conduita în instituție
- 3. Informații despre respectarea Codului de conduită
- 4. Informații despre modalitatea în care se poate lua legătura cu consilierul de etică
- 98. nu știu ce informații sunt pe site-ul instituției cu privire la codul de conduită și activitatea de consiliere etica
- 99. NR

**Date socio-demografice**

**SD1. Categoria de funcționari din care faceți parte:**

- 1 Funcționar public de execuție
- 2 Altă categorie. Care? .....

**SD2. Nivelul autorității sau instituției publice în care lucrați:**

- 5. Administrația publică centrală (autorități și instituții publice din administrația publică centrală, autorități administrative autonome, instituții ale prefectului, instituții publice deconcentrate)
- 6. Administrația publică locală (autorități ale administrației publice locale și instituții publice subordonate)

**SD3. Instituția este în mediul**                      1. Urban                      2. Rural

**SD4. Județul?.....**

**SD5. Vârsta dvs. în ani împliniți .....**

**SD6. Genul**                      1. Masculin                      2. Feminin

**SD7: Care este ultima școală pe care ați absolvit-o?**

- 1. Liceu
- 2. Studii universitare/ Postuniversitare

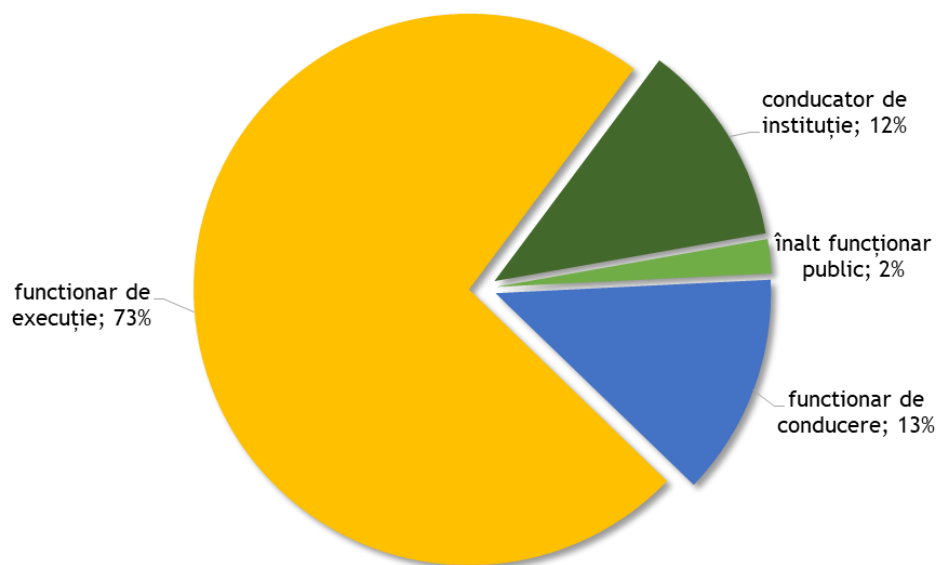
**SD8. Care este vechimea dvs. in instituție.....**

Vă mulțumim!

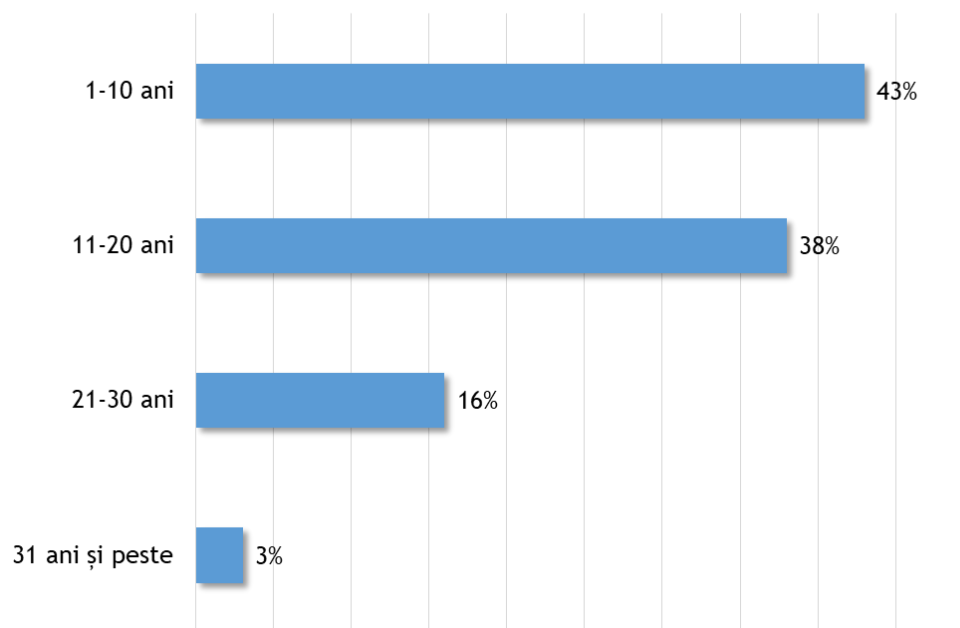




## Prezentarea grafică a rezultatelor



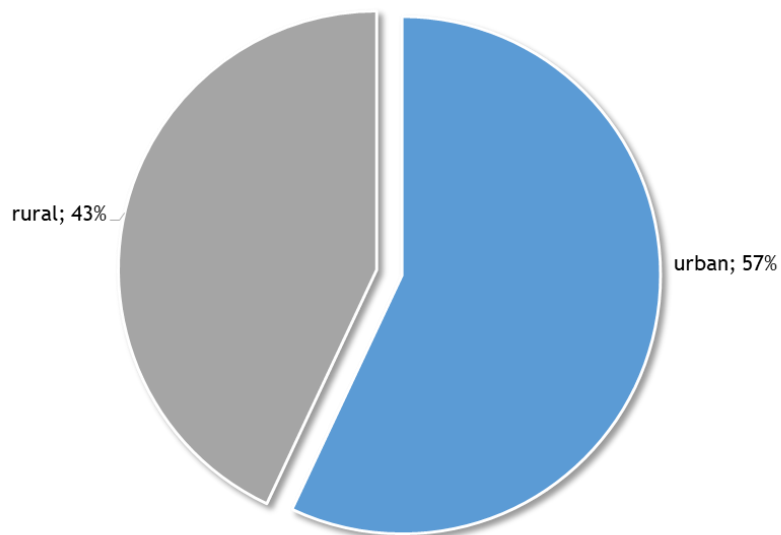
Figură 2-Structura eșantionului-categoria de personal din care respondentul face parte



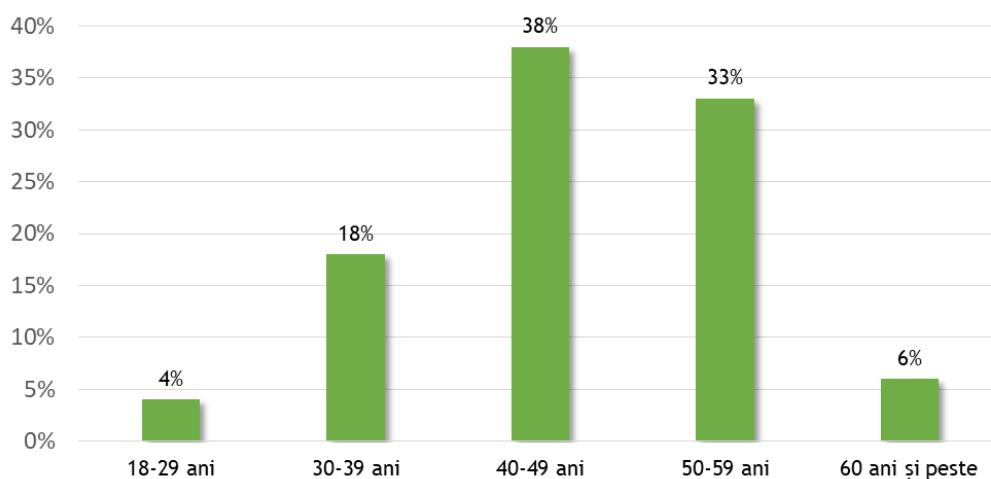
Figură 3-Structura eșantionului-vechimea în instituția la care lucrează la momentul interviului



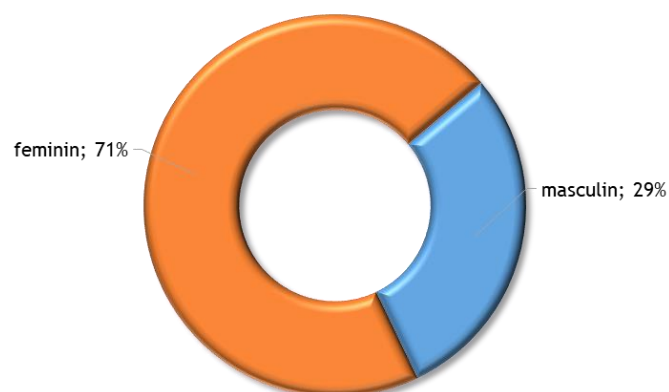
Figură 4-Structura eșantionului-nivelul autorității sau instituției publice



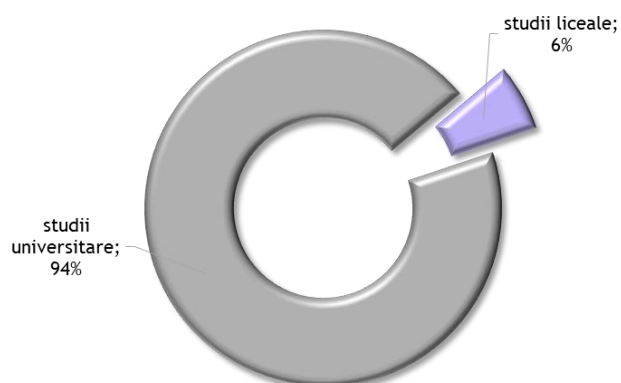
Figură 5-Structura eșantionului-distribuția pe medii de rezidență



Figură 6-Structura eșantionului-distribuția pe categorii de vârstă

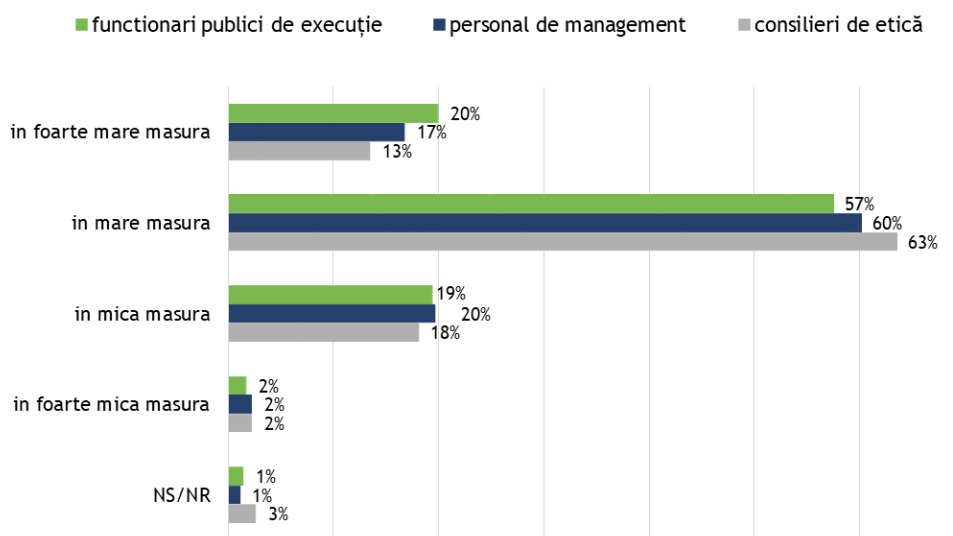


Figură 7-Structura eșantionului-distribuția pe categorii de gen



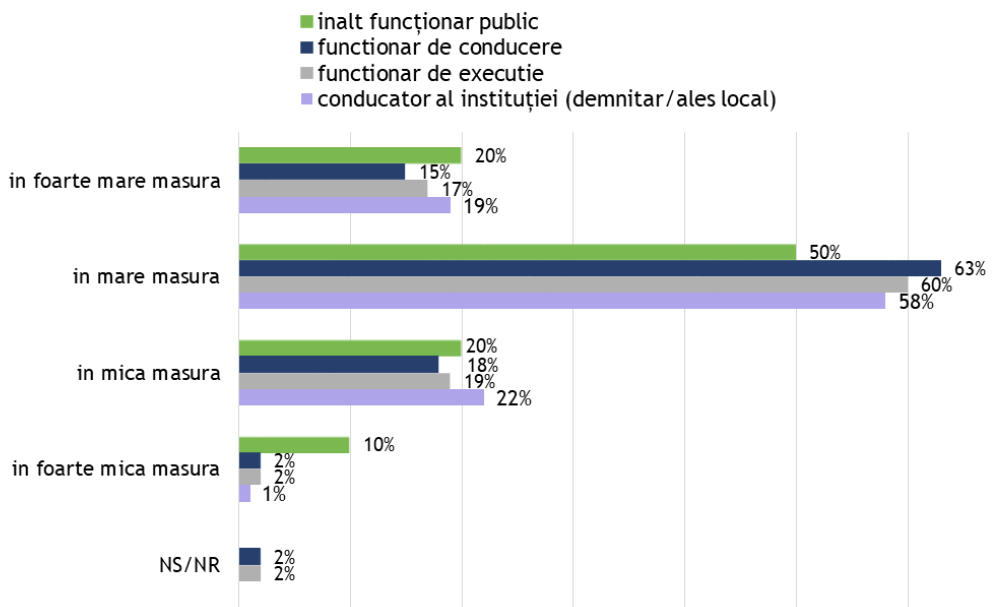
Figură 8-Structura eșantionului-distribuția pe categorii educaționale

În ce măsură sunteți de acord cu afirmația că  
**"administrația publică din România este eficientă" ?**  
 distribuție pe grup țintă



Figură 9- Percepția eficienței/ categorii de public țintă

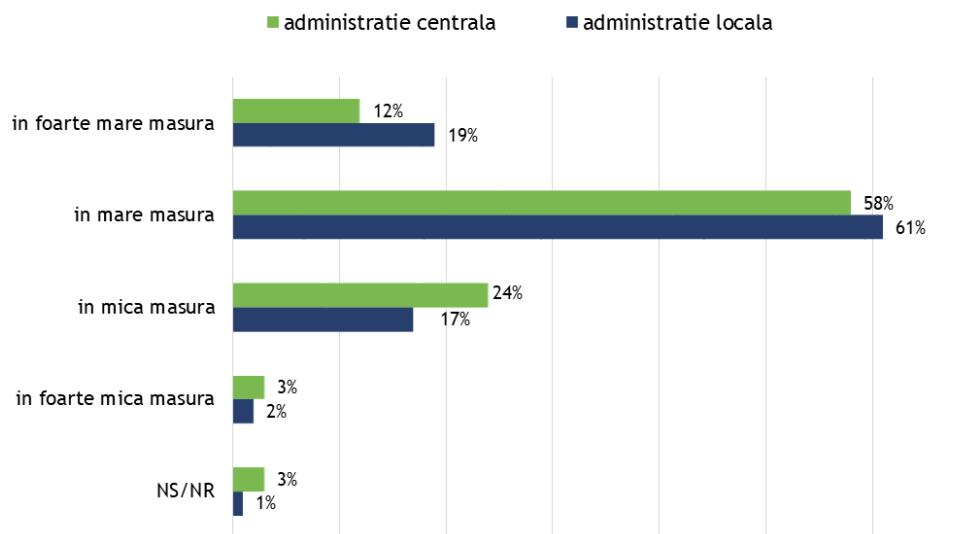
În ce măsură sunteți de acord cu afirmația că  
**"administrația publică din România este eficientă" ?**  
 distribuție pe categorii de personal



Figură 10- Percepția eficienței/ categorii de personal

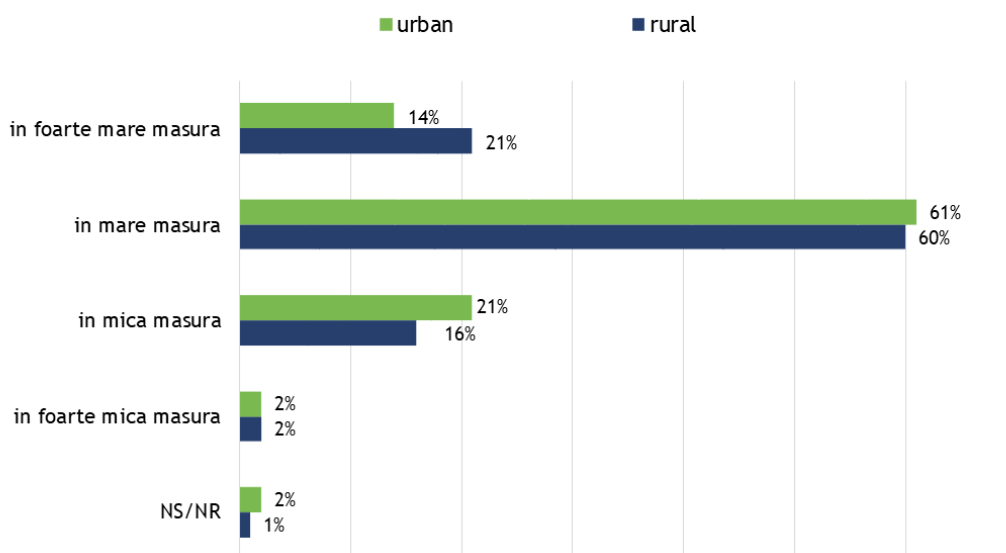


În ce măsură sunteți de acord cu afirmația că  
**"administrația publică din România este eficientă" ?**  
 distribuție pe tipuri de administrații



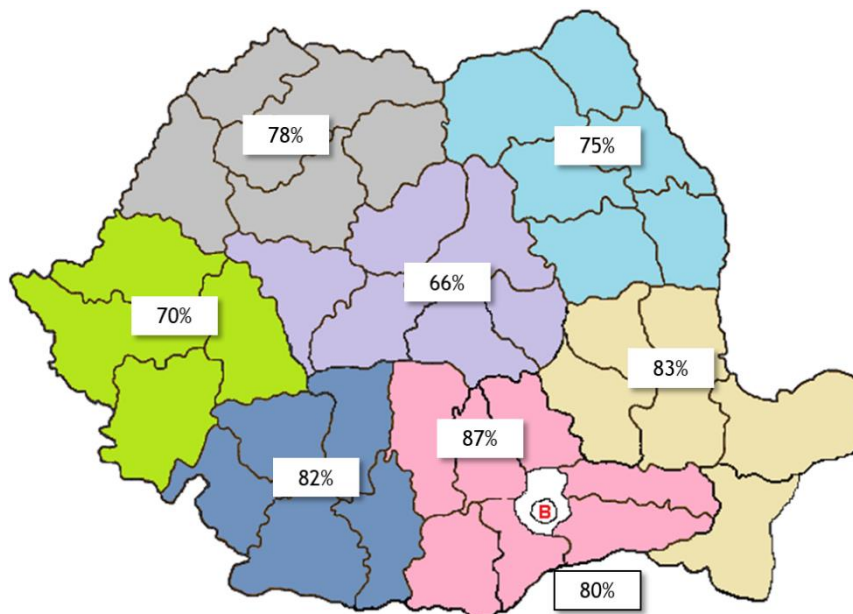
Figură 11- Percepția eficienței/ tipuri de administrații

În ce măsură sunteți de acord cu afirmația că  
**"administrația publică din România este eficientă" ?**  
 distribuție pe medii de rezidență



Figură 12- Percepția eficienței/ medii de rezidență

**În ce măsură sunteți de acord cu afirmația că  
"administrația publică din România este eficientă" ?  
distribuție regională**

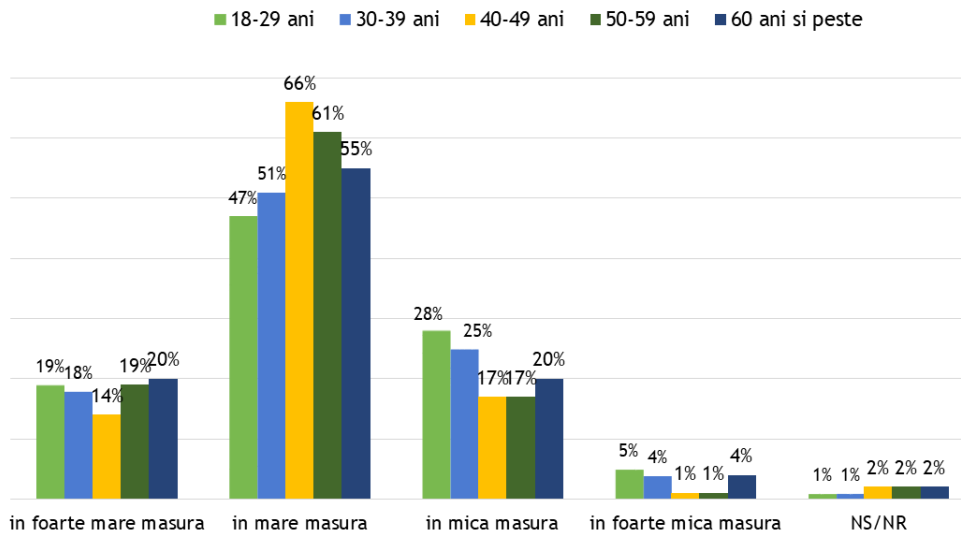


Figură 13- percepția eficienței/ distribuție regională

Tabel 2- Percepția eficienței/ analiză regională

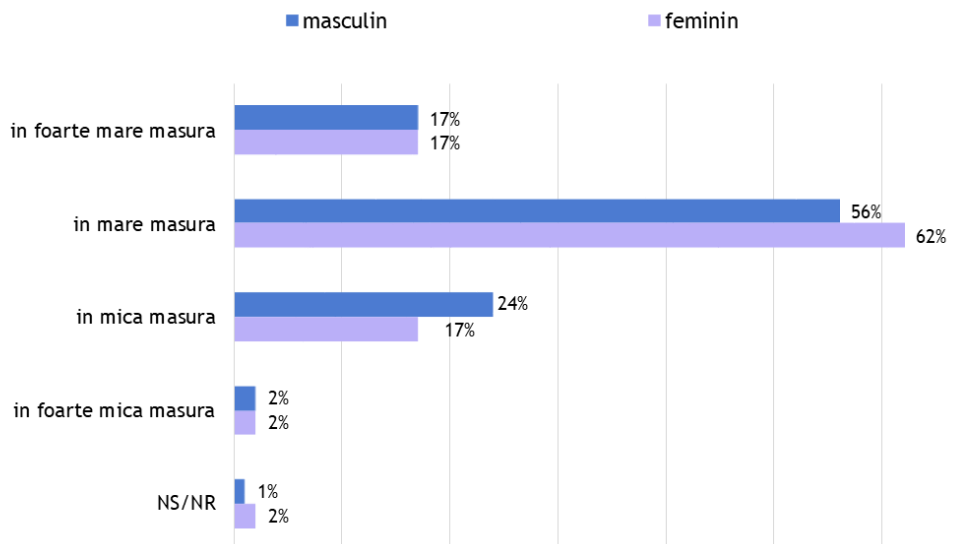
	NORD VEST	NORD EST	SUD EST	SUD MUNTENIA	SUD OLTENIA	VEST	CENTRU	BUCURESTI ILFOV	Media
in foarte mare măsura	10%	18%	19%	26%	16%	19%	10%	17%	17%
in mare măsura	68%	57%	64%	61%	66%	51%	56%	63%	60%
in mica măsura	21%	21%	13%	10%	16%	26%	24%	17%	19%
in foarte mica măsura	1%	1%	2%	1%	1%	2%	7%	0%	2%
NS/NR	1%	2%	2%	2%	1%	2%	3%	2%	2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

În ce măsură sunteți de acord cu afirmația că  
**"administrația publică din România este eficientă"** ?  
 Distribuție pe categorii de vârstă



Figură 14-Percepția eficienței/ categorii de vârstă

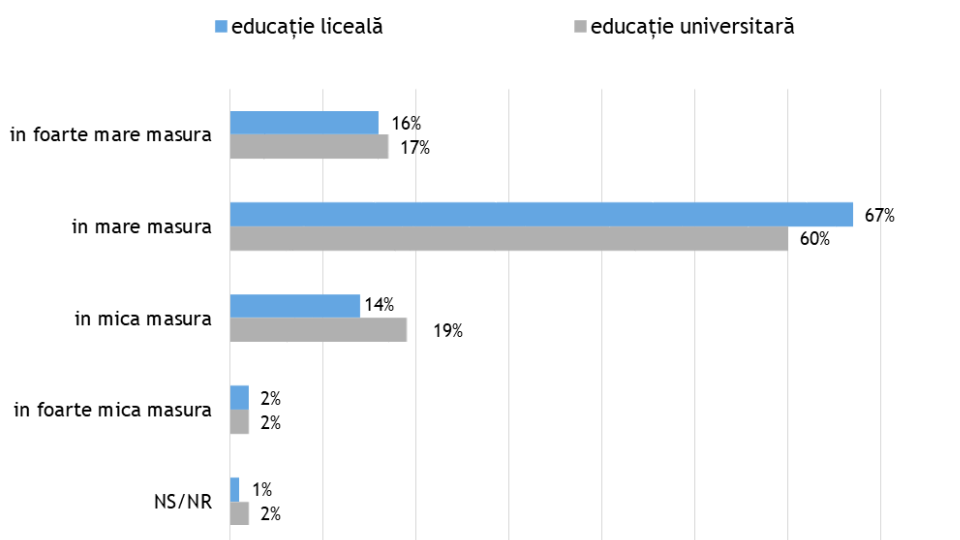
În ce măsură sunteți de acord cu afirmația că  
**"administrația publică din România este eficientă"** ?  
 Distribuție pe categorii de gen



Figură 15- Percepția eficienței/ categorii de gen

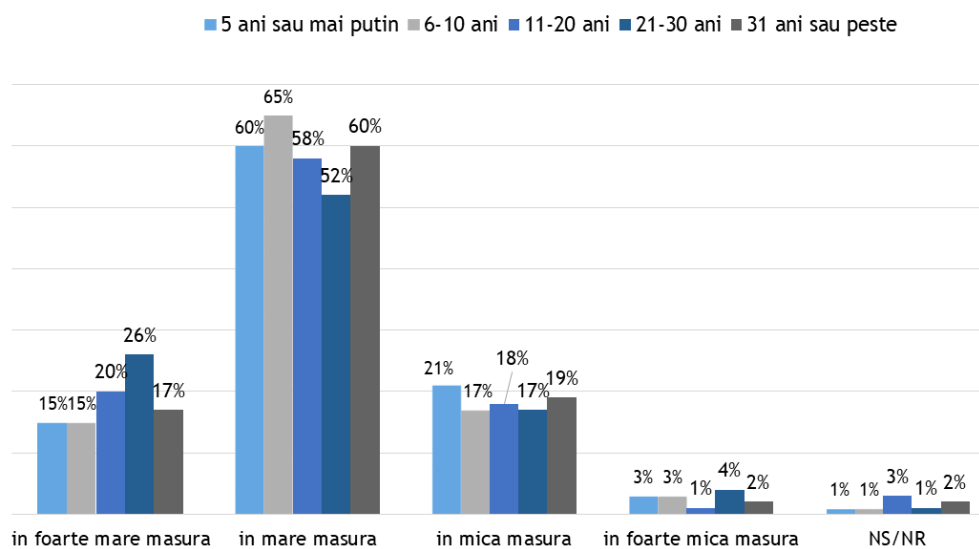


În ce măsură sunteți de acord cu afirmația că  
**"administrația publică din România este eficientă" ?**  
 Distribuție pe categorii de educație



Figură 16- Percepția eficienței/ categorii de educație

În ce măsură sunteți de acord cu afirmația că  
**"administrația publică din România este eficientă" ?**  
 Distribuție în funcție de vechimea în instituție

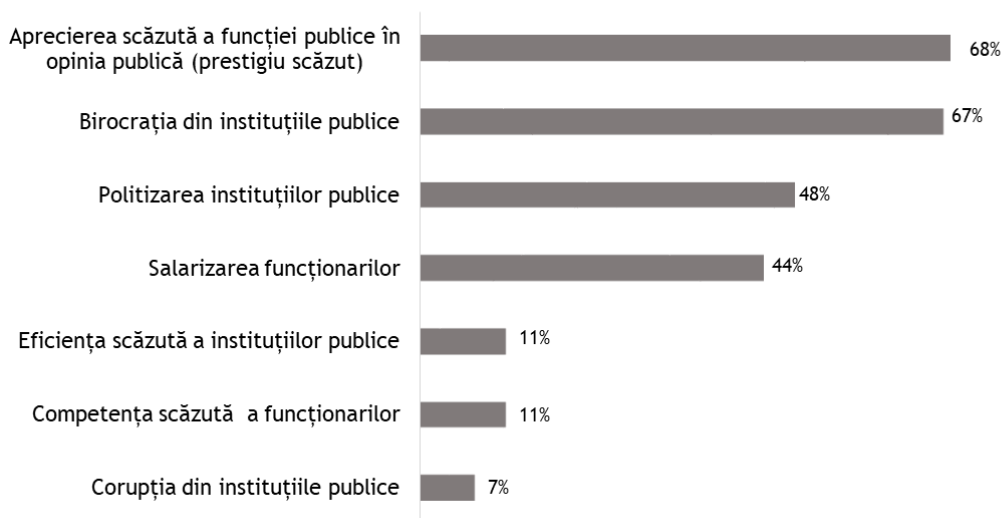


Figură 17- Percepția eficienței/ categorii de vechime în instituție



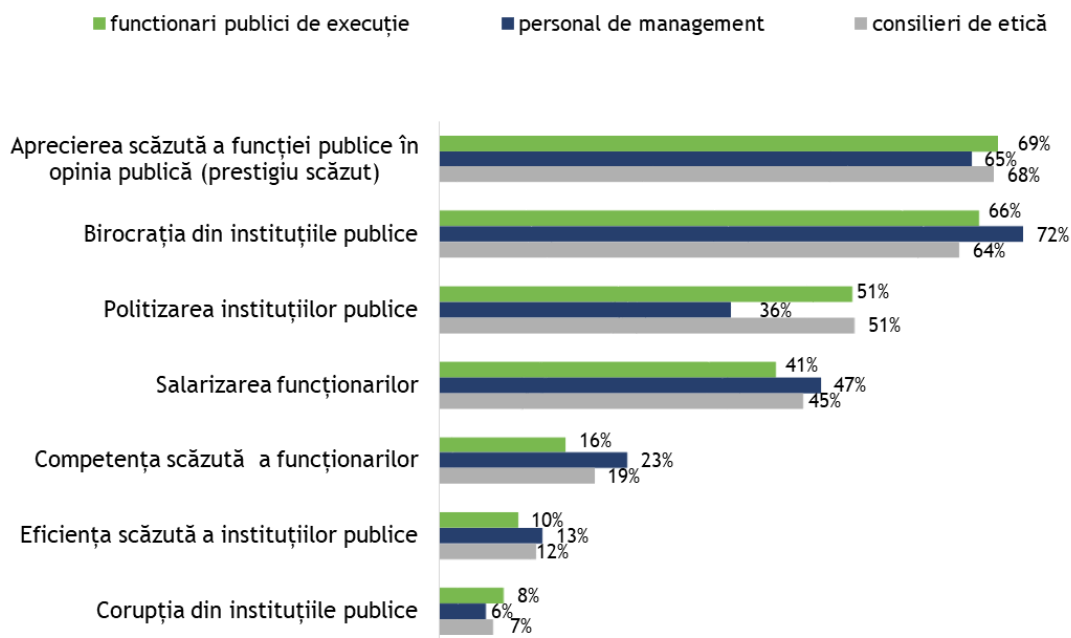


**Care credeți că sunt principalele trei probleme cu care se confruntă administrația publică în România? (răspuns multiplu)**  
**Procente din total eșantion**



Figură 18- Indexul problemelor din administrația publică

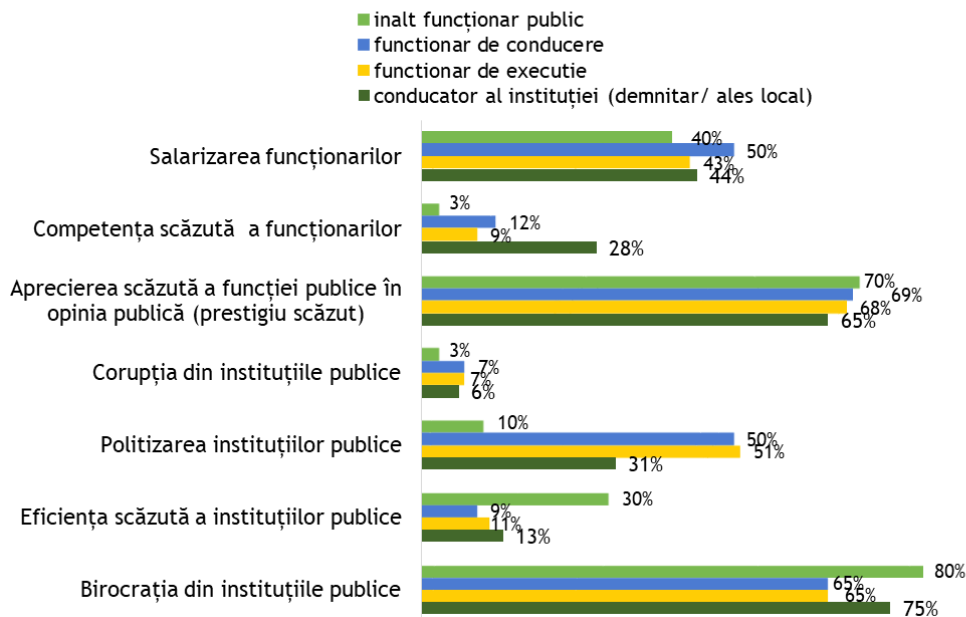
**Care credeți că sunt principalele trei probleme cu care se confruntă administrația publică în România? (răspuns multiplu)**  
**Distribuție pe grupuri țintă**



Figură 19-indexul problemelor/ categorii de public țintă

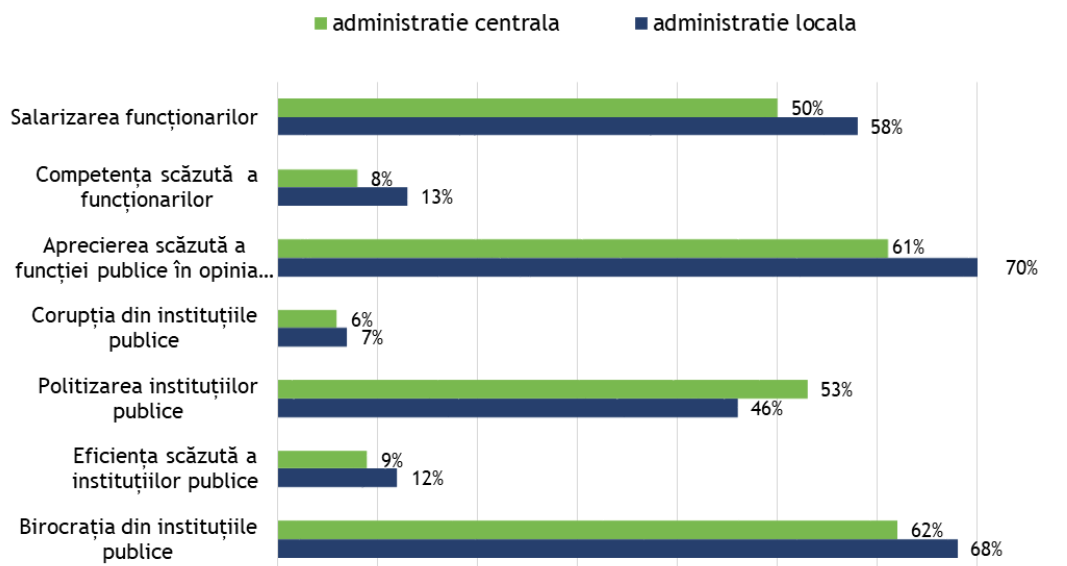


**Care credeți că sunt principalele trei probleme cu care se confruntă administrația publică în România? (răspuns multiplu)**  
**Distribuție pe categorii de personal**



Figură 21- Indexul de probleme/ categorii de personal

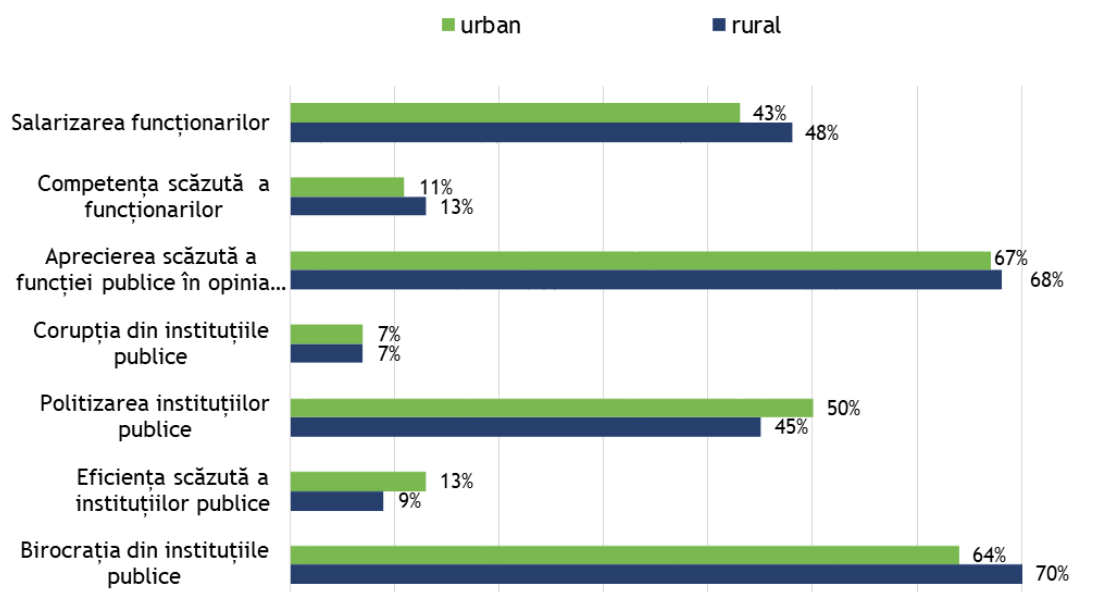
**Care credeți că sunt principalele trei probleme cu care se confruntă administrația publică în România? (răspuns multiplu)**  
**Distribuție pe tipuri de administrații**



Figură 20- Indexul de probleme/ tipuri de administrații



**Care credeți că sunt principalele trei probleme cu care se confruntă administrația publică în România? (răspuns multiplu)**  
**Distribuție pe medii de rezidență**



**Care credeți că sunt principalele trei probleme cu care se confruntă administrația publică în România? (răspuns multiplu)**

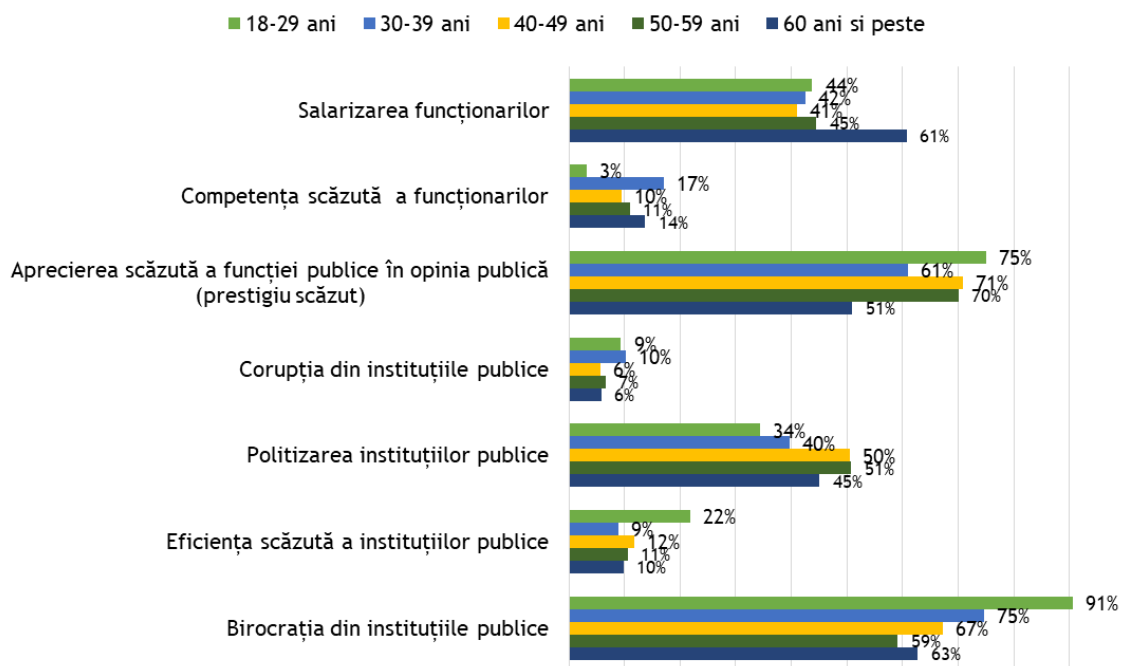
**Distribuție pe regiuni**

Tabel 3- Indexul problemelor-distribuție regională

	NORD VEST	NORD EST	SUD EST	SUD MUNTENIA	SUD OLTENIA	VEST	CENTRU	BUCURESTI ILFOV
Salarizarea funcționarilor	41%	44%	49%	45%	69%	47%	35%	32%
Competența scăzută a funcționarilor	10%	8%	8%	15%	11%	17%	11%	15%
Aprecierea scăzută a funcției publice în opinia publică (prestigiu scăzut)	71%	70%	72%	67%	75%	61%	65%	59%
Corupția din instituțiile publice	6%	9%	4%	5%	0%	9%	10%	7%
Politizarea instituțiilor publice	45%	51%	50%	42%	44%	45%	57%	41%
Eficiența scăzută a instituțiilor publice	13%	8%	10%	8%	6%	13%	17%	12%
Birocrația din instituțiile publice	74%	60%	65%	59%	72%	61%	74%	76%

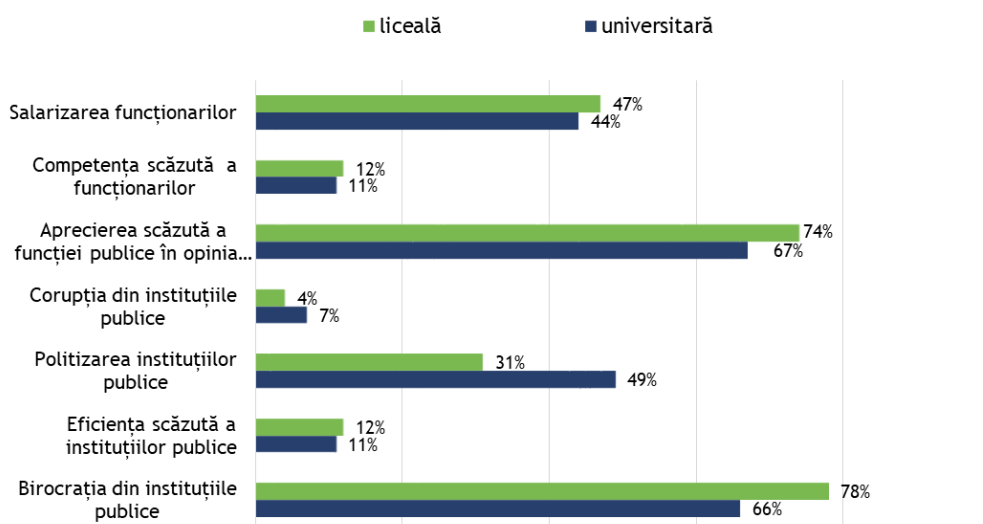
Figură 22- Indexul problemelor/ medii de rezidență

**Care credeți că sunt principalele trei probleme cu care se confruntă administrația publică în România? (răspuns multiplu)**



Figură 23- Indexul problemelor/ categorii de vârstă

**Care credeți că sunt principalele trei probleme cu care se confruntă administrația publică în România? (răspuns multiplu)**  
Distribuție pe categorii educaționale



Figură 24- Indexul problemelor/ categorii educaționale

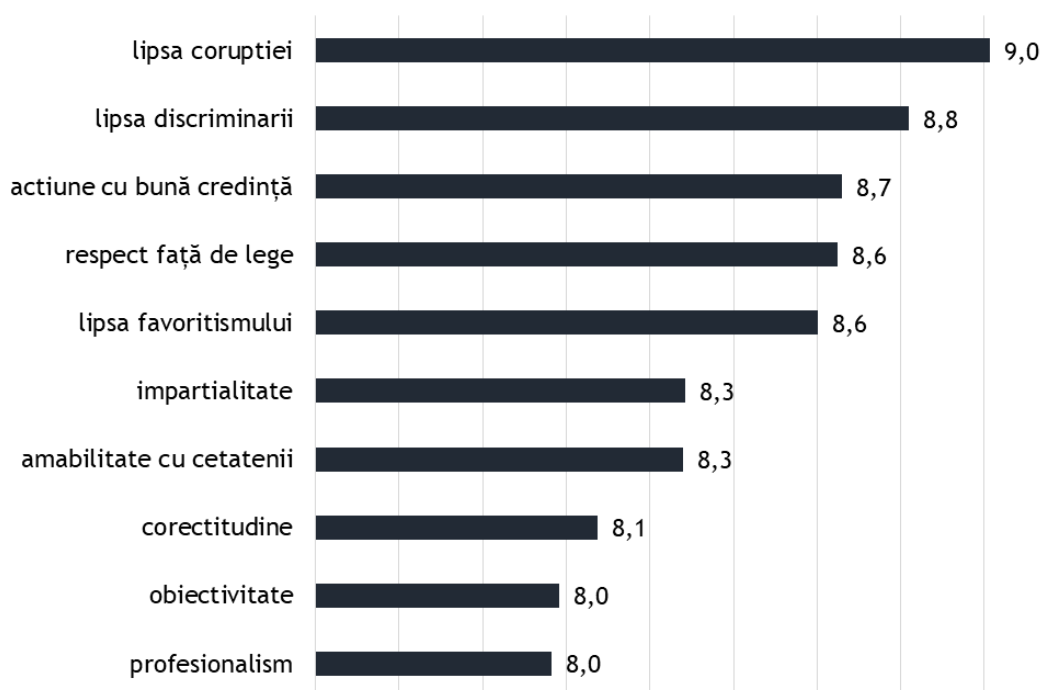
**Care credeți că sunt principalele trei probleme cu care se confruntă administrația publică în România? (răspuns multiplu)**

Tabel 4- Indexul problemelor/ categorii de vechime

	5 ani sau mai puțin	6-10 ani	11-20 ani	21-30 ani	31 ani sau peste
Salarizarea funcționarilor	40%	40%	44%	51%	57%
Competența scăzută a funcționarilor	18%	10%	10%	8%	4%
Aprecierea scăzută a funcției publice în opinia publică (prestigiu scăzut)	62%	70%	71%	68%	61%
Corupția din instituțiile publice	9%	3%	7%	7%	4%
Politizarea instituțiilor publice	40%	45%	51%	52%	61%
Eficiența scăzută a instituțiilor publice	14%	12%	10%	8%	13%
Birocrația din instituțiile publice	71%	76%	62%	60%	61%

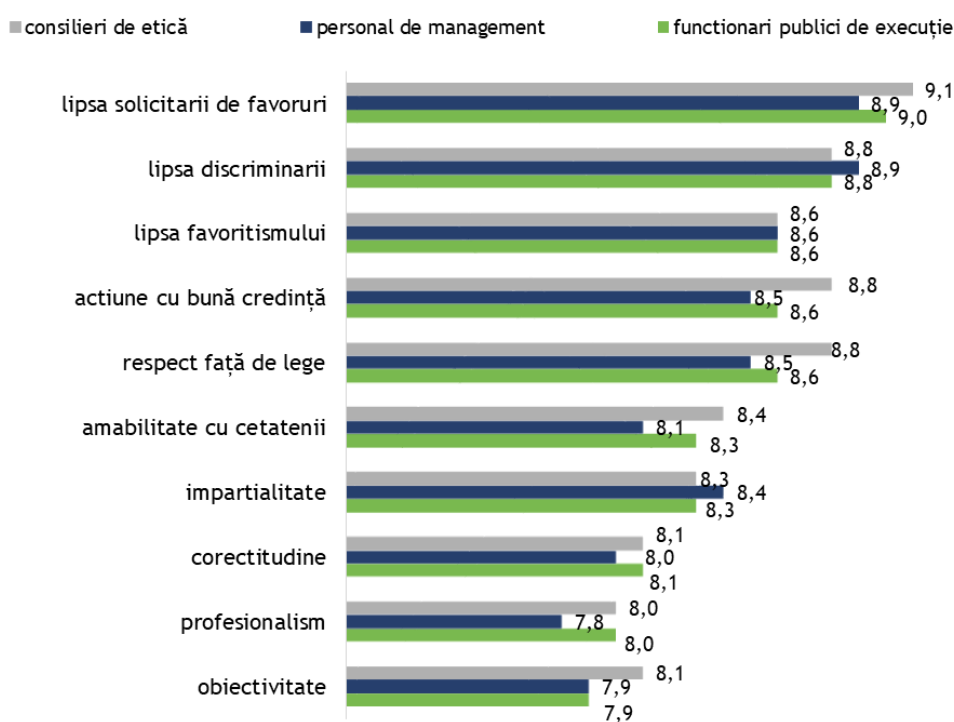
**Pe baza interacțiunilor cu funcționarii publicii din instituții, vă rugăm să realizați o evaluare a comportamentului funcționarului public din România în exercitarea atribuțiilor de serviciu, dând o notă de la 1 la 10 prin raportare la următoarele atribute**

**Medii la nivel de total eșantion**



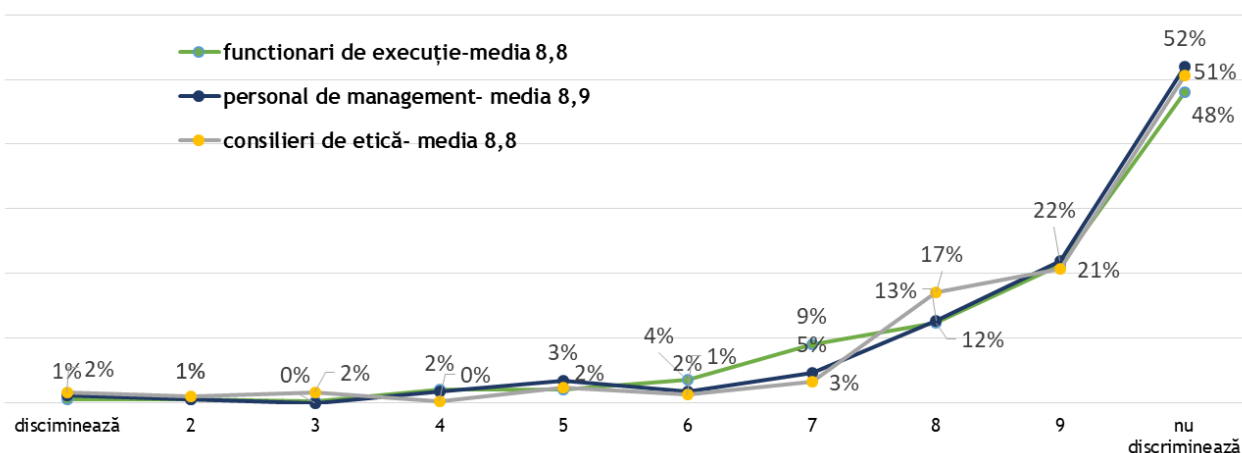
Figură 25- Evaluarea comportamentului funcționarului public/ comparație de medii

**Vă rugăm să realizați o evaluare a comportamentului funcționarului public din România în exercitarea atribuțiilor de serviciu, dând o notă de la 1 la 10 prin raportare la următoarele atribute**



Figură 26- evaluarea comportamentului/tipuri de public țintă

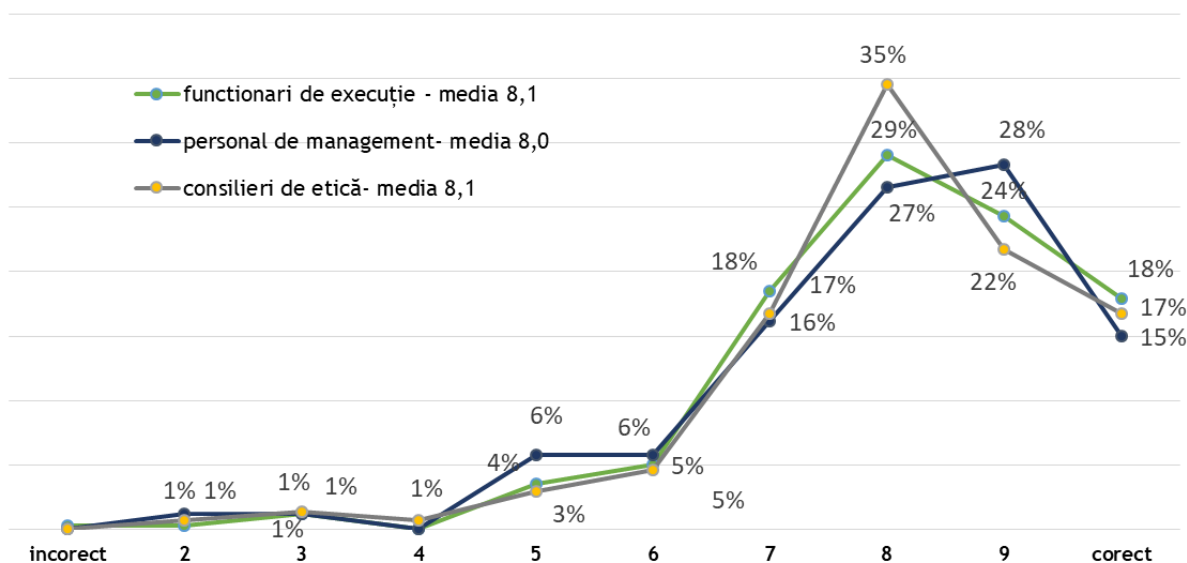
**Vă rugăm să realizați o evaluare a comportamentului funcționarului public din România în exercitarea atribuțiilor de serviciu, dând o notă de la 1 la 10 prin raportare la următoarele atribute**



Figură 27- Evaluare pe scala discriminării/ tipuri de public țintă

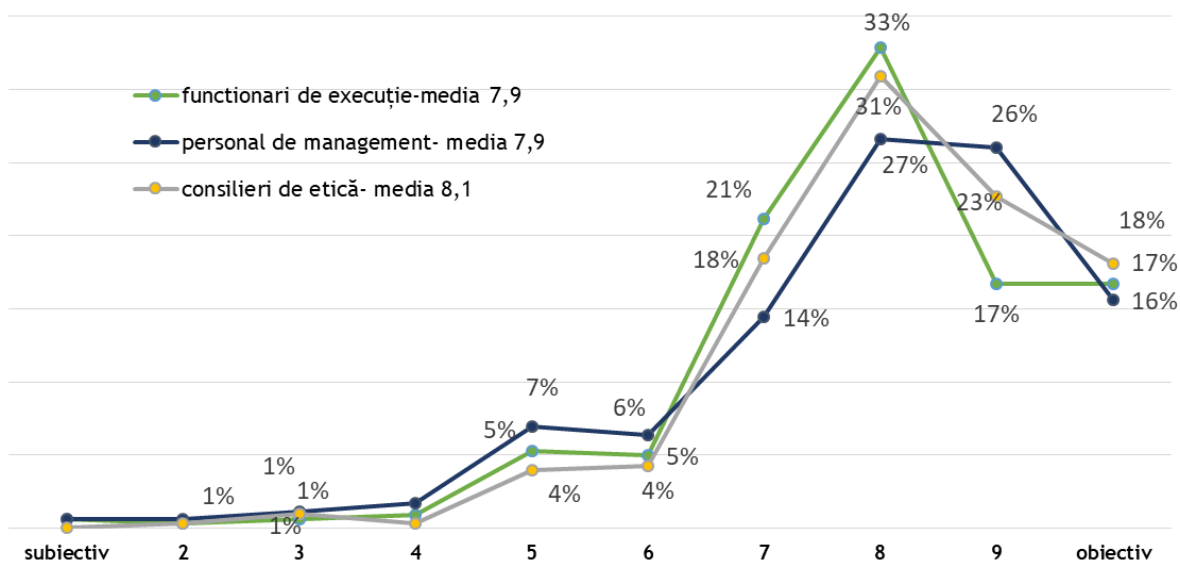


**Vă rugăm să realizați o evaluare a comportamentului funcționarului public din România în exercitarea atribuțiilor de serviciu, dând o notă de la 1 la 10 prin raportare la următoarele atribute**



Figură 28- Evaluare pe scala corectitudinii/ tipuri de grupuri țintă

**Vă rugăm să realizați o evaluare a comportamentului funcționarului public din România în exercitarea atribuțiilor de serviciu, dând o notă de la 1 la 10 prin raportare la următoarele atribute**

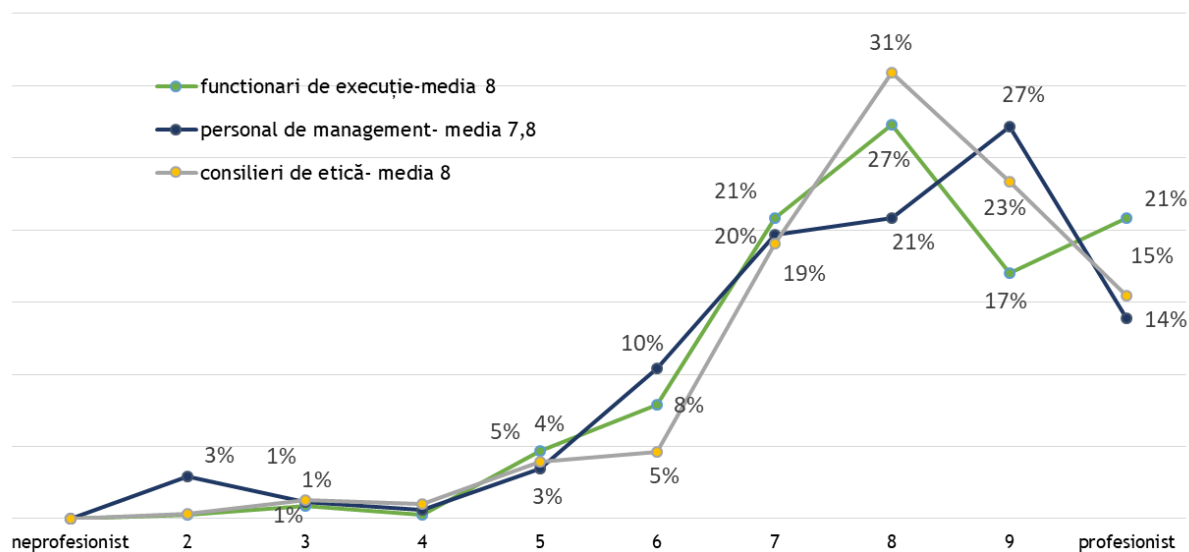


Figură 29- Evaluare pe scala obiectivității/ tipuri de public țintă



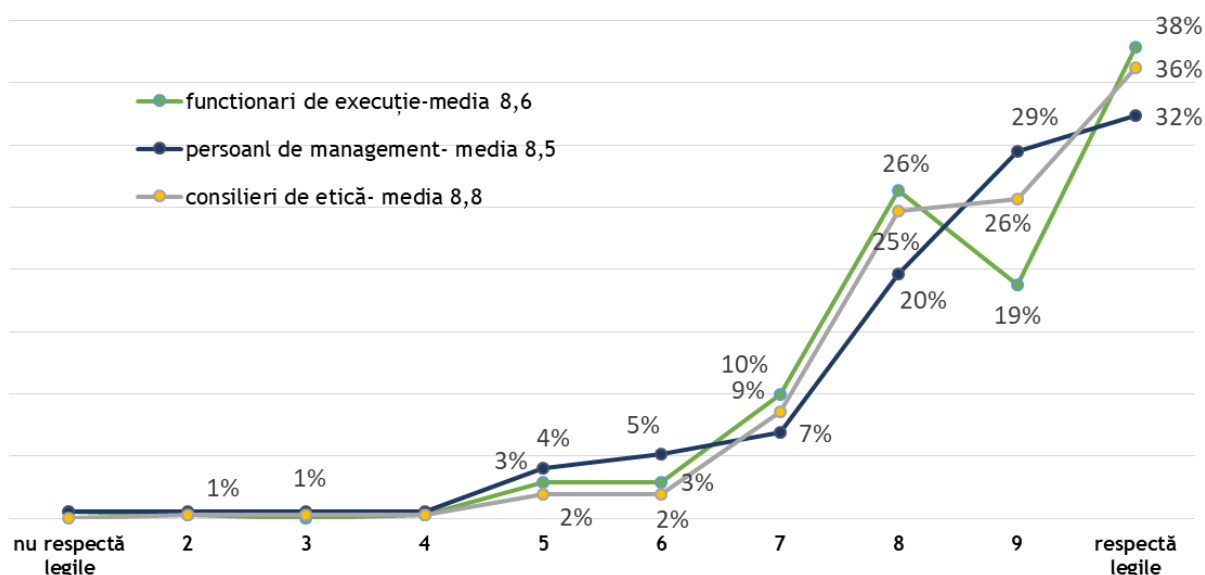


**Vă rugăm să realizați o evaluare a comportamentului funcționarului public din România în exercitarea atribuțiilor de serviciu, dând o notă de la 1 la 10 prin raportare la următoarele atribute**



Figură 30- Evaluare pe scala profesionalismului/ tipuri de public țintă

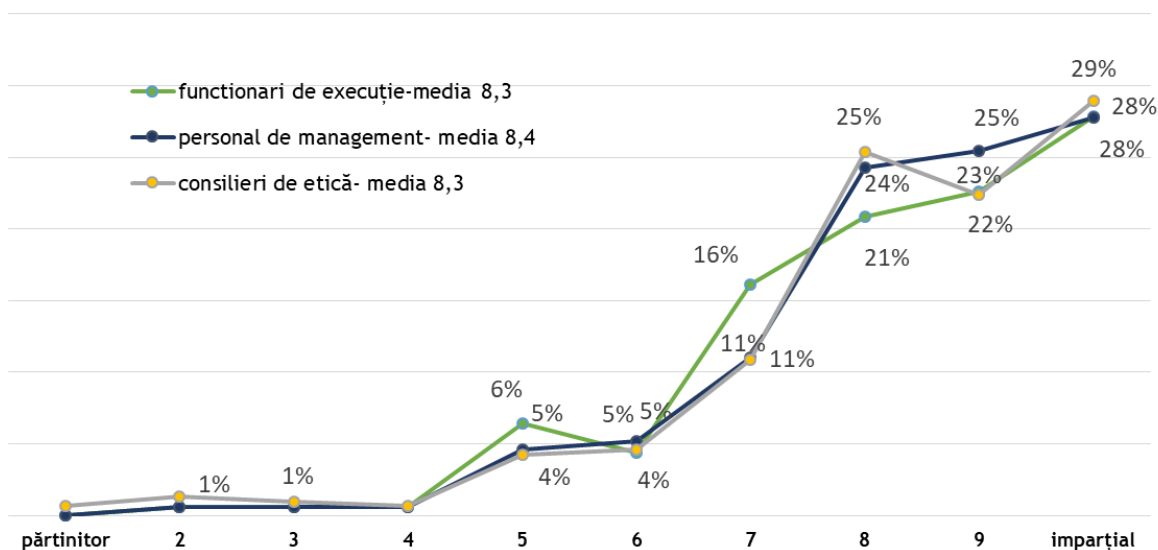
**Vă rugăm să realizați o evaluare a comportamentului funcționarului public din România în exercitarea atribuțiilor de serviciu, dând o notă de la 1 la 10 prin raportare la următoarele atribute**



Figură 31- Evaluare pe scala legalității/ tipuri de public țintă

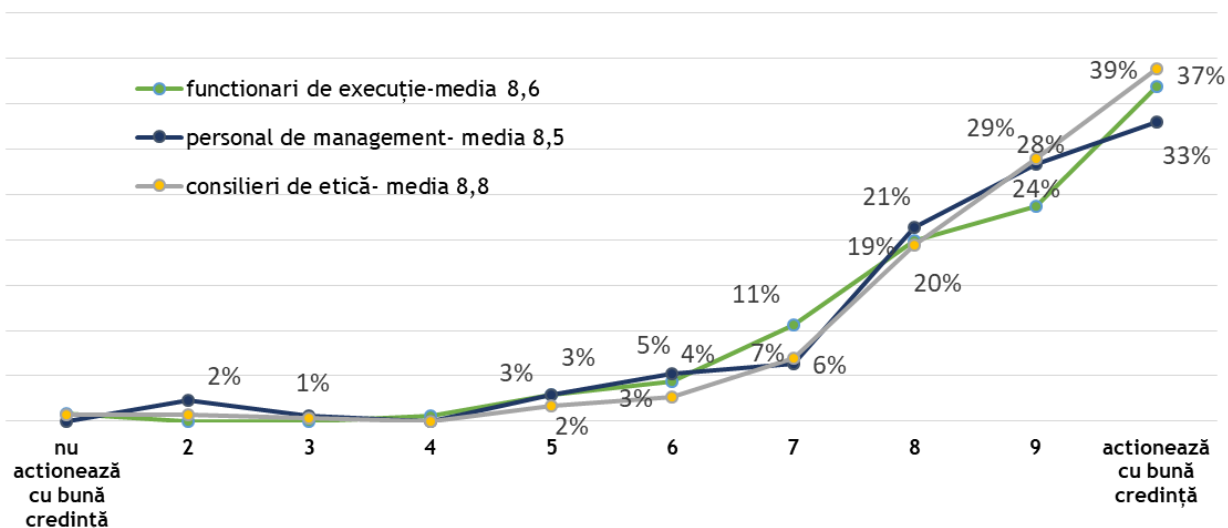


**Vă rugăm să realizați o evaluare a comportamentului funcționarului public din România în exercitarea atribuțiilor de serviciu, dând o notă de la 1 la 10 prin raportare la următoarele atribute**



Figură 32-Evaluare pe scala imparțialității/ tipuri de public țintă

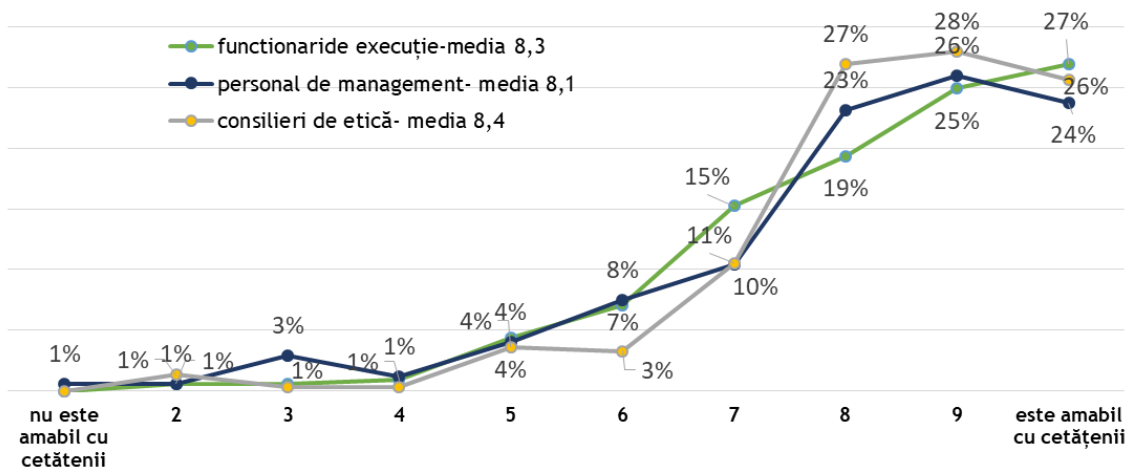
**Vă rugăm să realizați o evaluare a comportamentului funcționarului public din România în exercitarea atribuțiilor de serviciu, dând o notă de la 1 la 10 prin raportare la următoarele atribute**



Figură 33- Evaluare pe scala bunei credințe/ tipuri de public țintă

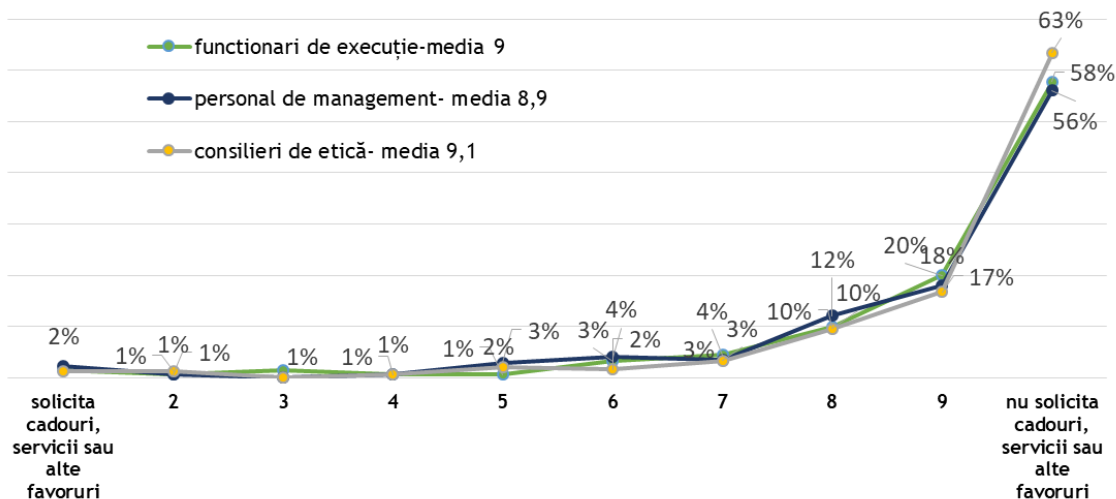


**Vă rugăm să realizați o evaluare a comportamentului funcționarului public din România în exercitarea atribuțiilor de serviciu, dând o notă de la 1 la 10 prin raportare la următoarele atribute**



Figură 34- Evaluare pe scala amabilității/ tipuri de public țintă

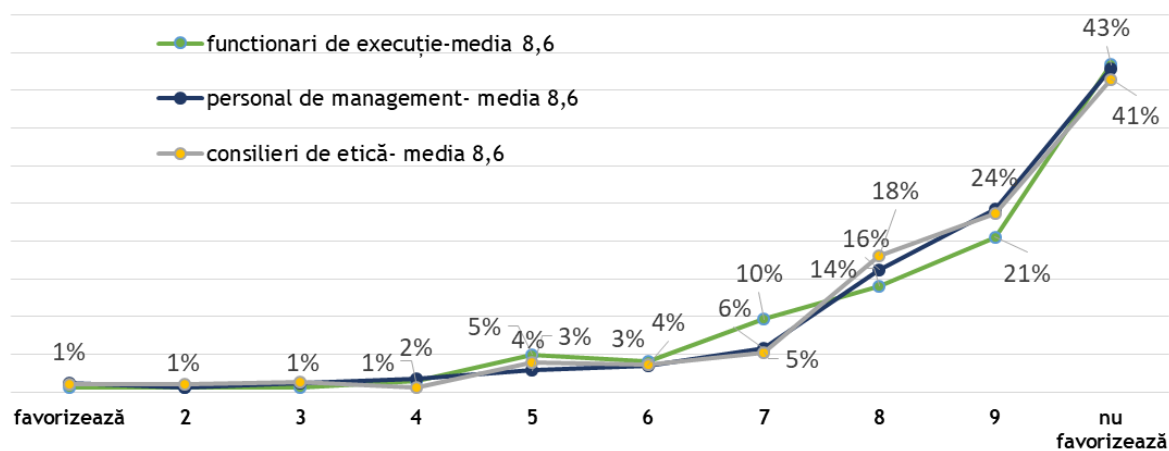
**Vă rugăm să realizați o evaluare a comportamentului funcționarului public din România în exercitarea atribuțiilor de serviciu, dând o notă de la 1 la 10 prin raportare la următoarele atribute**



Figură 35- Evaluare pe scala corupției/ tipuri de public țintă



**Vă rugăm să realizați o evaluare a comportamentului funcționarului public din România în exercitarea atribuțiilor de serviciu, dând o notă de la 1 la 10 prin raportare la următoarele atribute**



Figură 36-Evaluarea comportamentului pe scala favoritismului/ tipuri de grupuri țintă

**Pe baza interacțiunilor cu funcționarii publicii din instituții, vă rugăm să realizați o evaluare a comportamentului funcționarului public din România în exercitarea atribuțiilor de serviciu, dând o notă de la 1 la 10 prin raportare la următoarele atribute**

Tabel 5- Evaluarea comportamentului/ categorii de personal

	înalt funcționar public	funcționar public de conducere	funcționar public de execuție	conducător al instituției (demnitar/ ales local)
corectitudine	8,3	8,2	8,1	7,9
obiectivitate	7,6	8,0	8,0	7,8
profesionalism	7,8	7,8	8,0	7,8
respect față de lege	9,0	8,4	8,7	8,5
imparțialitate	8,6	8,2	8,3	8,3
acțiune cu bună credință	9,0	8,7	8,7	8,4
amabilitate cu cetățenii	8,5	8,3	8,3	7,9
lipsa corupției	9,5	8,9	9,1	8,8
lipsa favoritismului	9,0	8,6	8,6	8,6
lipsa discriminării	9,2	8,8	8,8	8,9



**Pe baza interacțiunilor cu funcționarii publicii din instituții, vă rugăm să realizați o evaluare a comportamentului funcționarului public din România în exercitarea atribuțiilor de serviciu, dând o notă de la 1 la 10 prin raportare la următoarele atribute**

*Tabel 6- Evaluarea comportamentului/ tipuri de administrații*

	administrație centrala	administrație locala
corectitudine	8,0	8,1
obiectivitate	8,0	8,0
profesionalism	7,9	8,0
respect față de lege	8,7	8,6
imparțialitate	8,3	8,3
acțiune cu bună credință	8,8	8,6
amabilitate cu cetățenii	8,2	8,3
lipsa corupției	9,1	9,0
lipsa favoritismului	8,7	8,6
lipsa discriminării	8,9	8,8

**Pe baza interacțiunilor cu funcționarii publicii din instituții, vă rugăm să realizați o evaluare a comportamentului funcționarului public din România în exercitarea atribuțiilor de serviciu, dând o notă de la 1 la 10 prin raportare la următoarele atribute**

*Tabel 7- Evaluarea comportamentului/ medii de rezidență*

	urban	rural
corectitudine	7,9	8,3
obiectivitate	7,9	8,1
profesionalism	7,9	8,1
respect față de lege	8,6	8,7
imparțialitate	8,2	8,4
acțiune cu bună credință	8,6	8,7
amabilitate cu cetățenii	8,2	8,4
lipsa corupției	9,0	9,0
lipsa favoritismului	8,5	8,7
lipsa discriminării	8,7	8,9



**Pe baza interacțiunilor cu funcționarii publicii din instituții, vă rugăm să realizați o evaluare a comportamentului funcționarului public din România în exercitarea atribuțiilor de serviciu, dând o notă de la 1 la 10 prin raportare la următoarele atribute**

Tabel 8- Evaluarea comportamentului/ regiuni de dezvoltare

	NORD VEST	NORD EST	SUD EST	SUD MUNTENIA	SUD OLTENIA	VEST	CENTRU	BUCURESTI ILFOV
corectitudine	8,0	8,1	8,3	8,3	8,0	8,0	7,8	8,0
obiectivitate	7,8	8,1	8,3	8,2	8,3	7,8	7,6	7,9
profesionalism	7,8	7,9	8,4	8,2	8,1	7,8	7,8	7,9
respect față de lege	8,5	8,6	8,8	8,9	8,8	8,6	8,5	8,7
imparțialitate	8,1	8,3	8,7	8,6	8,3	8,2	7,9	8,1
acțiune cu bună credință	8,6	8,7	8,8	8,8	8,4	8,6	8,4	8,7
amabilitate cu cetățenii	8,2	8,3	8,5	8,5	8,5	8,2	7,9	8,0
lipsa corupției	8,7	8,9	9,2	9,2	9,0	9,1	8,9	9,3
lipsa favoritismului	8,3	8,6	8,8	8,8	8,8	8,7	8,3	8,8
lipsa discriminării	8,6	8,8	9,1	8,8	8,9	9,1	8,5	9,0

**Pe baza interacțiunilor cu funcționarii publicii din instituții, vă rugăm să realizați o evaluare a comportamentului funcționarului public din România în exercitarea atribuțiilor de serviciu, dând o notă de la 1 la 10 prin raportare la următoarele atribute**

Tabel 9- Evaluarea comportamentului/ categorii de vârstă

	18-29 ani	30-39 ani	40-49 ani	50-59 ani	60 ani si peste
corectitudine	8,1	8,0	8,1	8,2	7,8
obiectivitate	7,5	7,9	8,0	8,0	8,1
profesionalism	7,9	7,8	8,0	8,1	7,6
respect față de lege	8,8	8,5	8,7	8,7	8,5
imparțialitate	7,6	8,2	8,3	8,4	8,2
acțiune cu bună credință	8,7	8,7	8,6	8,7	8,3
amabilitate cu cetățenii	8,3	8,2	8,2	8,4	8,1
lipsa corupției	8,8	9,0	9,0	9,1	9,0
lipsa favoritismului	8,4	8,6	8,5	8,7	8,7
lipsa discriminării	8,8	8,7	8,7	8,9	9,1



**Pe baza interacțiunilor cu funcționarii publicii din instituții, vă rugăm să realizați o evaluare a comportamentului funcționarului public din România în exercitarea atribuțiilor de serviciu, dând o notă de la 1 la 10 prin raportare la următoarele atribute**

*Tabel 10- Evaluarea comportamentului/ categorii de gen*

	masculin	feminin
corectitudine	7,9	8,1
obiectivitate	7,8	8,1
profesionalism	7,7	8,1
respect față de lege	8,4	8,8
imparțialitate	8,1	8,4
acțiune cu bună credință	8,3	8,8
amabilitate cu cetățenii	8,0	8,4
lipsa corupției	8,8	9,1
lipsa favoritismului	8,5	8,7
lipsa discriminării	8,7	8,9

**Pe baza interacțiunilor cu funcționarii publicii din instituții, vă rugăm să realizați o evaluare a comportamentului funcționarului public din România în exercitarea atribuțiilor de serviciu, dând o notă de la 1 la 10 prin raportare la următoarele atribute**

*Tabel 11- Evaluarea comportamentului/ categorii educaționale*

	liceu	universitar
corectitudine	8,0	8,1
obiectivitate	8,1	8,0
profesionalism	7,9	8,0
respect față de lege	8,8	8,6
imparțialitate	8,4	8,3
acțiune cu bună credință	8,4	8,7
amabilitate cu cetățenii	8,1	8,3
lipsa corupției	9,0	9,0
lipsa favoritismului	8,7	8,6
lipsa discriminării	9,0	8,8

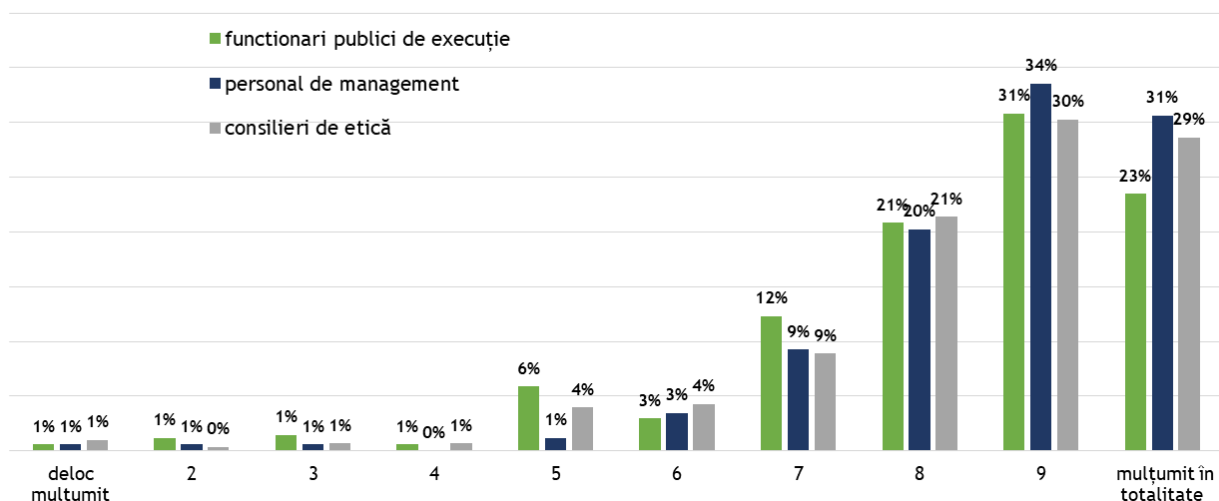


**Pe baza interacțiunilor cu funcționarii publicii din instituții, vă rugăm să realizați o evaluare a comportamentului funcționarului public din România în exercitarea atribuțiilor de serviciu, dând o notă de la 1 la 10 prin raportare la următoarele atribute**

Tabel 12- Evaluarea comportamentului/ categorii de vechime

	5 ani sau mai puțin	6-10 ani	11-20 ani	21-30 ani	31 ani sau peste
corectitudine	8,0	8,2	8,0	8,1	8,3
obiectivitate	7,7	8,0	8,1	8,2	8,0
profesionalism	7,7	8,0	8,1	8,1	8,0
respect față de lege	8,4	8,8	8,7	8,8	8,8
imparțialitate	8,0	8,4	8,4	8,3	8,7
acțiune cu bună credință	8,6	8,8	8,6	8,7	8,4
amabilitate cu cetățenii	8,2	8,2	8,3	8,5	8,5
lipsa corupției	9,0	9,0	8,9	9,2	8,7
lipsa favoritismului	8,6	8,4	8,6	8,9	8,6
lipsa discriminării	8,8	8,7	8,8	9,1	8,9

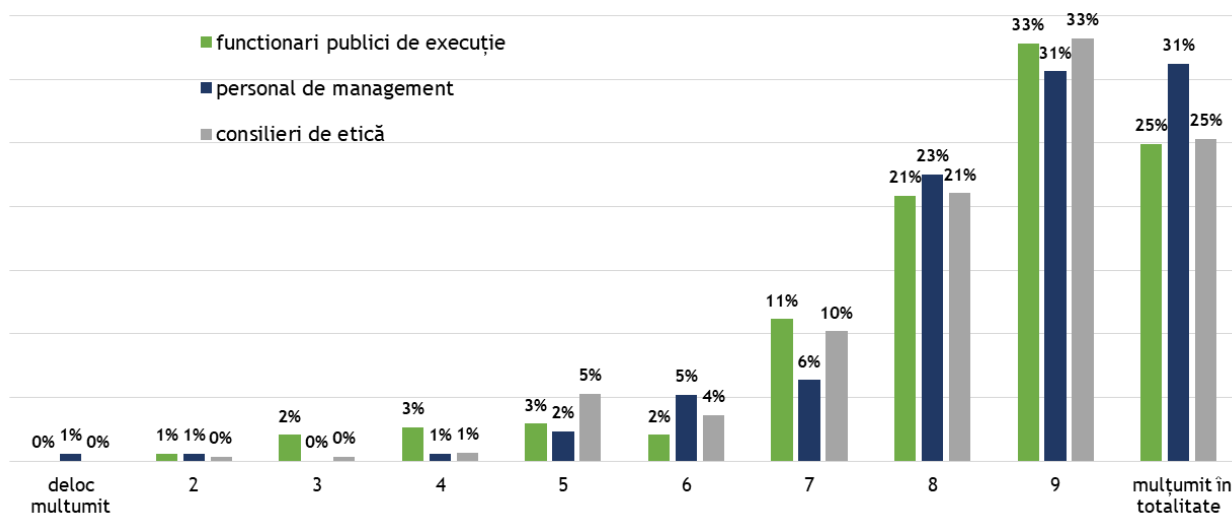
**Cât de mulțumit sunteți în privința climatului organizațional general din instituția în care lucrați ?**  
(note de la 1 "deloc" la 10 "în totalitate")



Figură 37- Evaluarea climatului organizațional

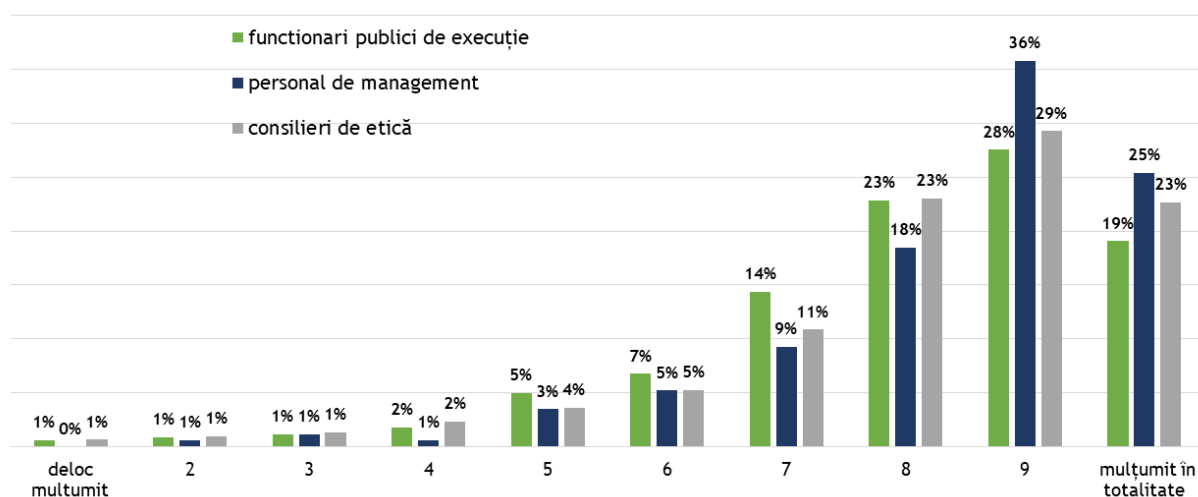


**Cât de mulțumit sunteți în privința calității colaborării colegiale din instituția în care lucrați?**  
 (note de la 1 "deloc" la 10 "în totalitate")



Figură 38- Evaluarea calității colaborării colegiale/ tipuri de public țintă

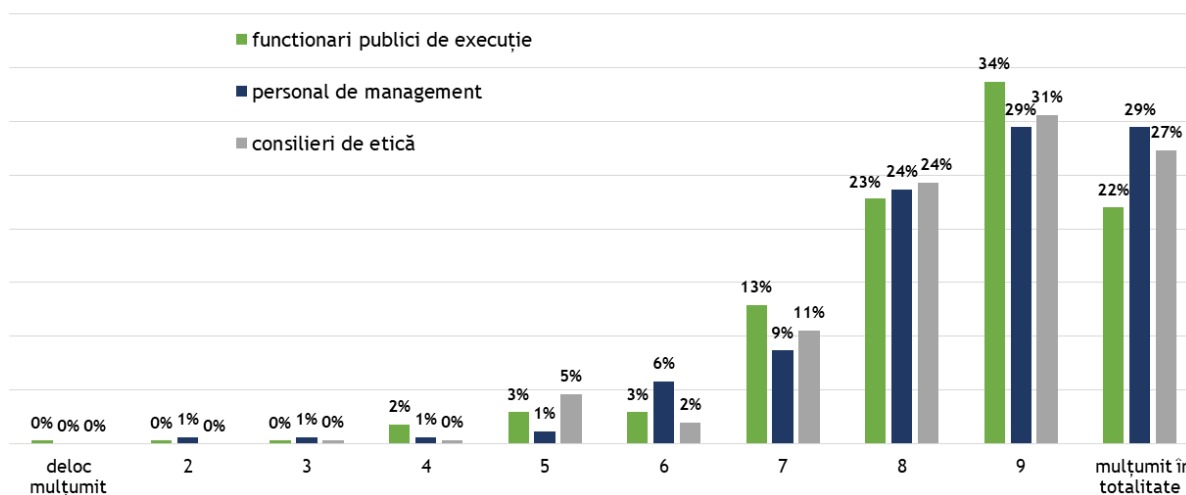
**Cât de mulțumit sunteți în privința calității și nivelului motivațional din instituția în care lucrați?**  
 (note de la 1 "deloc" la 10 "în totalitate")



Figură 39-Evaluare calității și nivelului motivațional

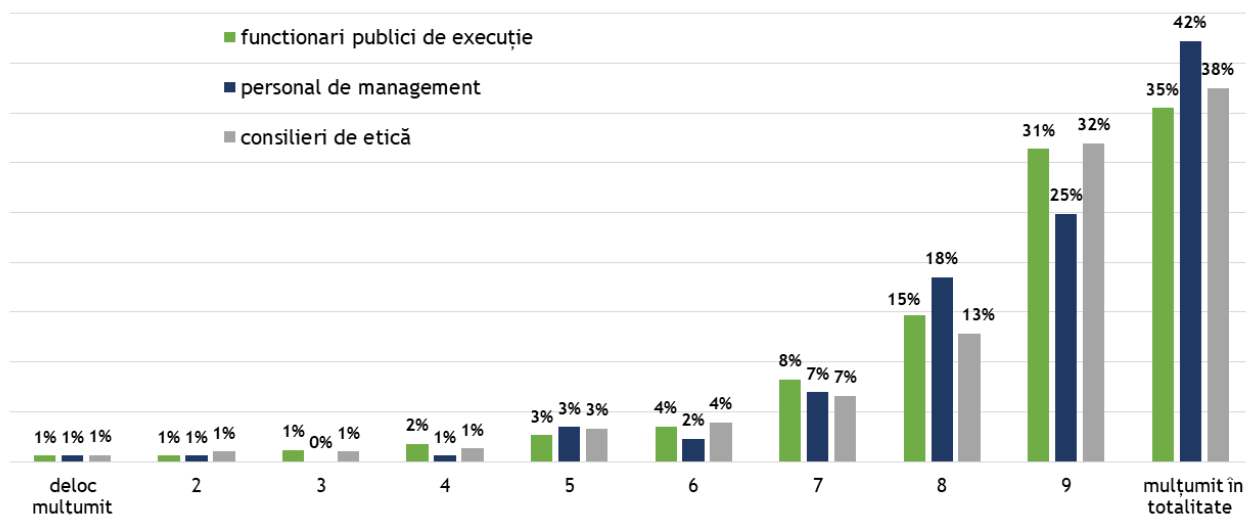


**Cât de mulțumit sunteți în privința expertizei și nivelului de competență din instituția în care lucrați?**  
(note de la 1 "deloc" la 10 "în totalitate")



Figură 40- Evaluarea nivelului de expertiză și competență

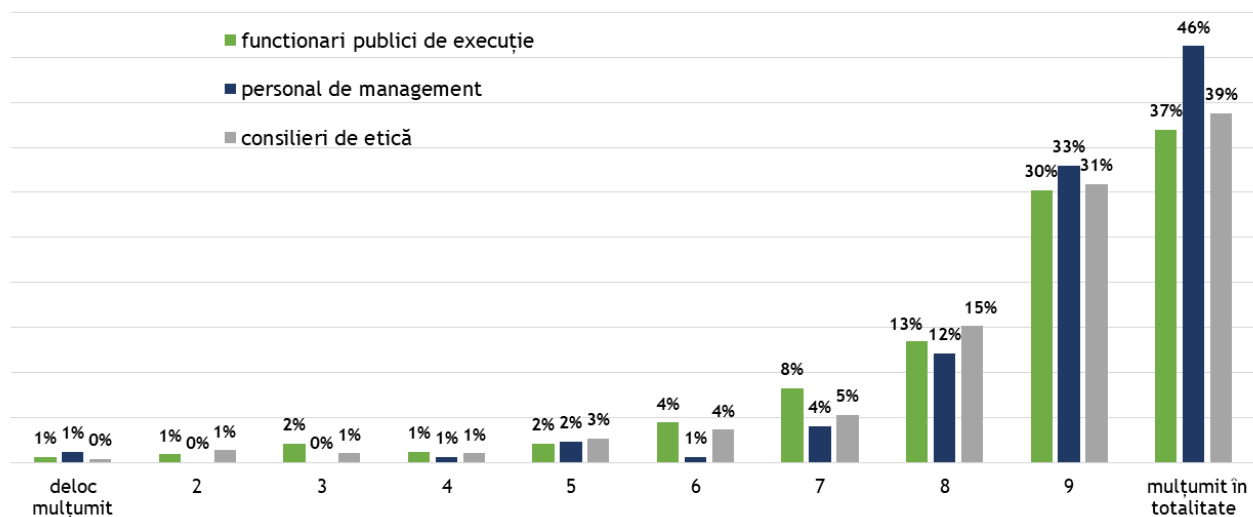
**Cât de mulțumit sunteți în privința calității relațiilor ierarhice din instituția în care lucrați?**  
(note de la 1 "deloc" la 10 "în totalitate")



Figură 41-Evaluarea calității relațiilor ierarhice

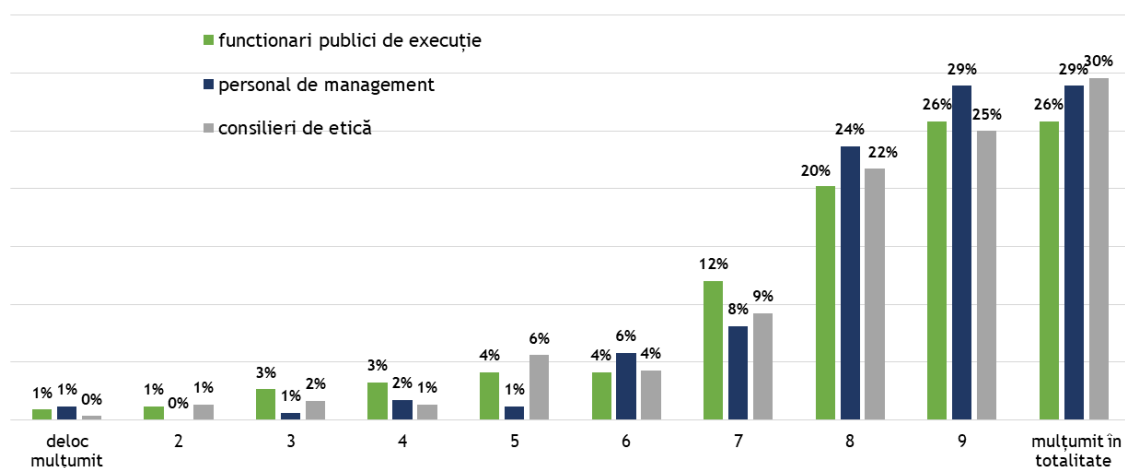


**Cât de mulțumit sunteți în privința transparenței în instituția în care lucrați (modalitatea și standardele de evaluare, luarea deciziilor organizaționale, recompense etc.)?  
(note de la 1 "deloc" la 10 "în totalitate")**



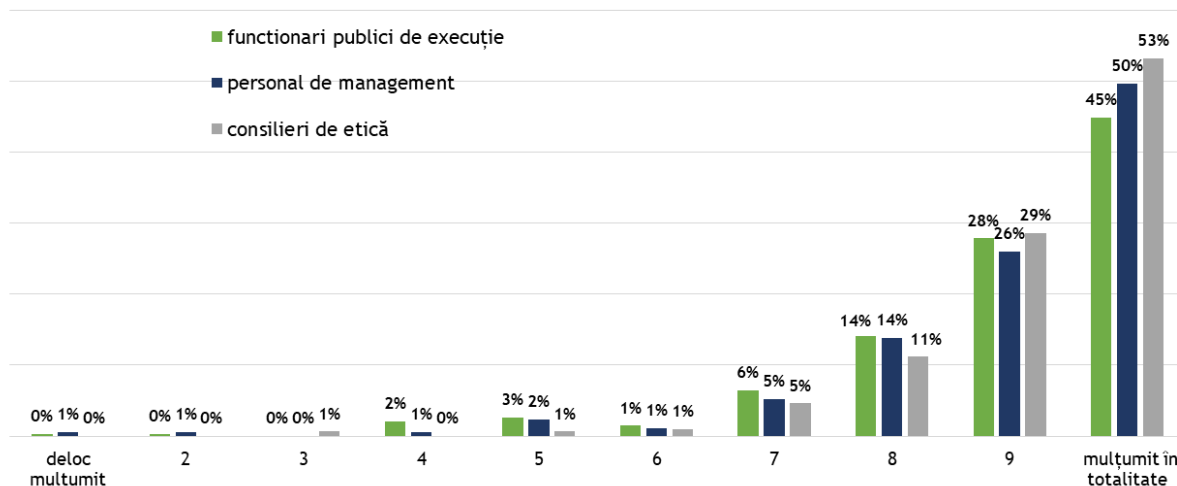
Figură 42- Evaluarea transparenței instituționale

**Cât de mulțumit sunteți în privința culturii responsabilității dezvoltată în instituția publică în care lucrați (modul în care sunt asumate greșelile, modul în care sunt asumate realizările, modul în care sunt asumate deciziile etc.)?  
(note de la 1 "deloc" la 10 "în totalitate")**



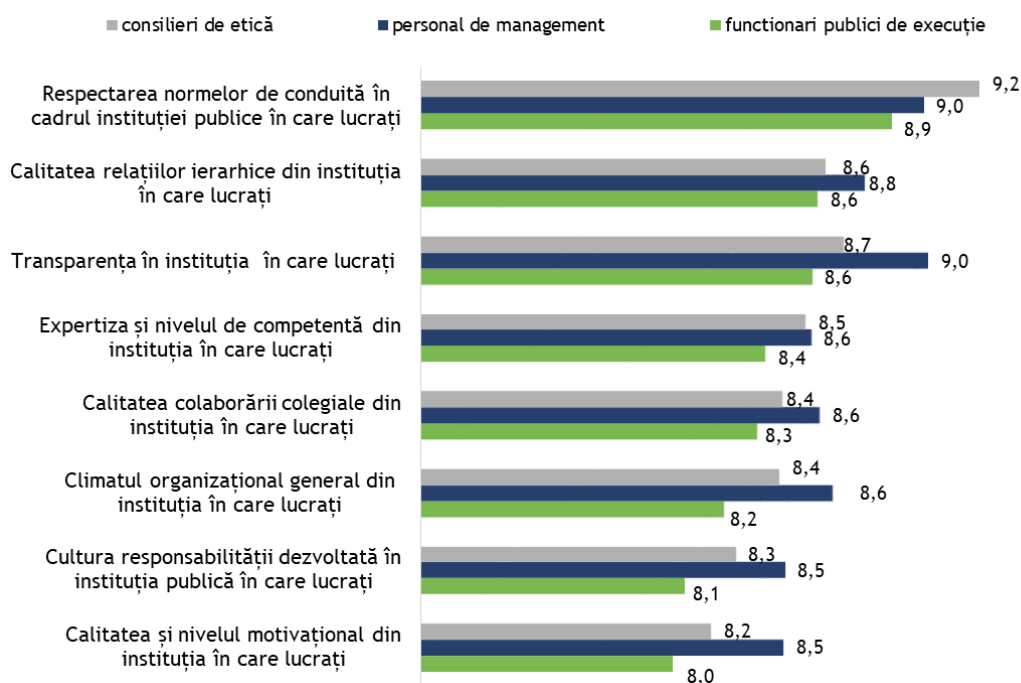
Figură 43- Evaluare culturii responsabilității

**Cât de mulțumit sunteți în privința respectării normelor de conduită în cadrul instituției publice în care lucrați? (note de la 1 "deloc" la 10 "în totalitate")**  
**Diferențe pe tipuri de grup țintă**



Figură 44- Evaluarea respectării normelor de conduită

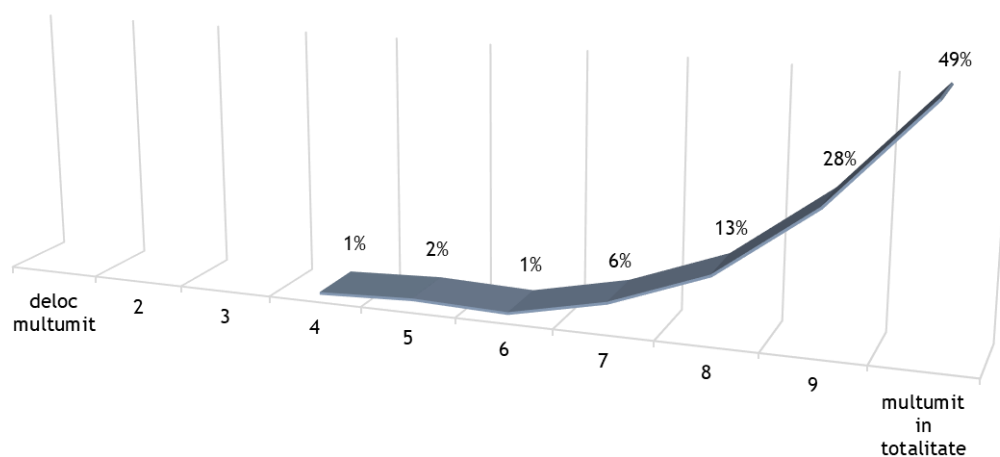
**Cât de mulțumit sunteți în privința următoarelor aspecte? (comparație de medii)**



Figură 45- Evaluare privind respectarea cadrului normativ/ tipuri de public țintă

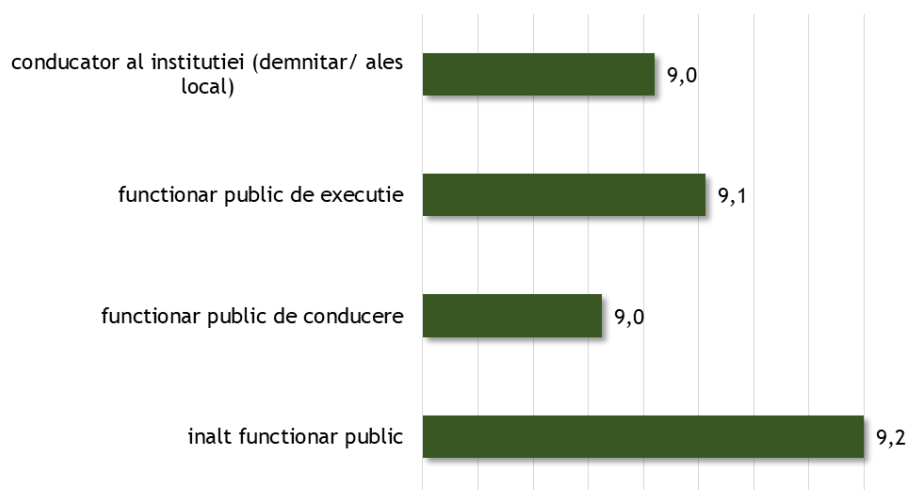


**Acordați o notă de la 1 (deloc mulțumit) la 10 (mulțumit în totalitate), pentru cât de mulțumit sunteți în ceea ce privește respectarea normelor de conduită în cadrul instituției publice în care lucrați (procente din total eșantion)**



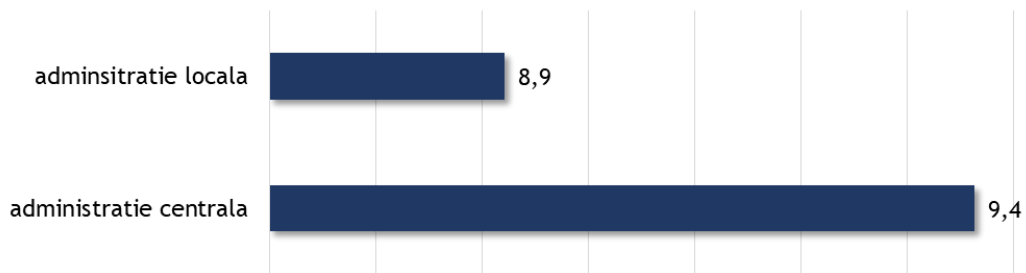
Figură 46- Nivel general de satisfacție privind respectarea normelor de conduită

**Acordați o notă de la 1 (deloc mulțumit) la 10 (mulțumit în totalitate), pentru cât de mulțumit sunteți în ceea ce privește respectarea normelor de conduită în cadrul instituției publice în care lucrați**



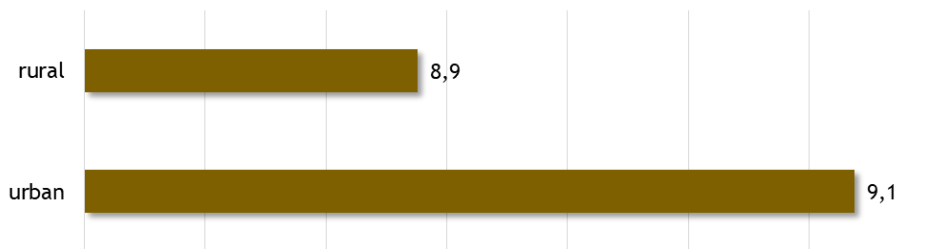
Figură 47- Nivel de satisfacție privind respectarea normelor de conduită/ categorii de personal

**Acordați o notă de la 1 (deloc mulțumit) la 10 (mulțumit în totalitate), pentru cât de mulțumit sunteți în ceea ce privește respectarea normelor de conduită în cadrul instituției publice în care lucrați**



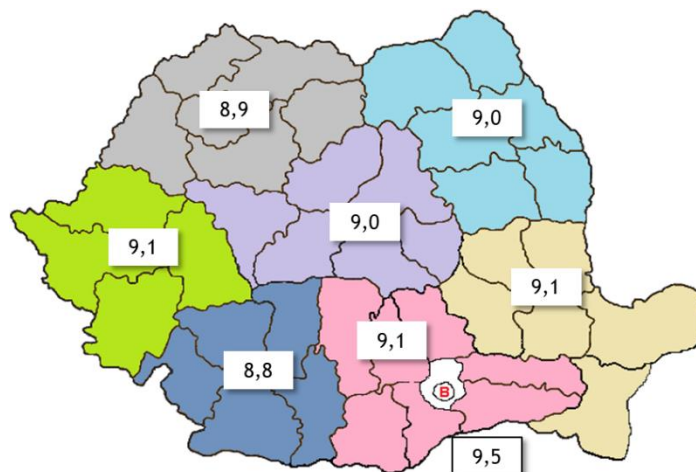
Figură 48- Nivel de satisfacție privind respectarea normelor de conduită/ tipuri de administrații

**Acordați o notă de la 1 (deloc mulțumit) la 10 (mulțumit în totalitate), pentru cât de mulțumit sunteți în ceea ce privește respectarea normelor de conduită în cadrul instituției publice în care lucrați**



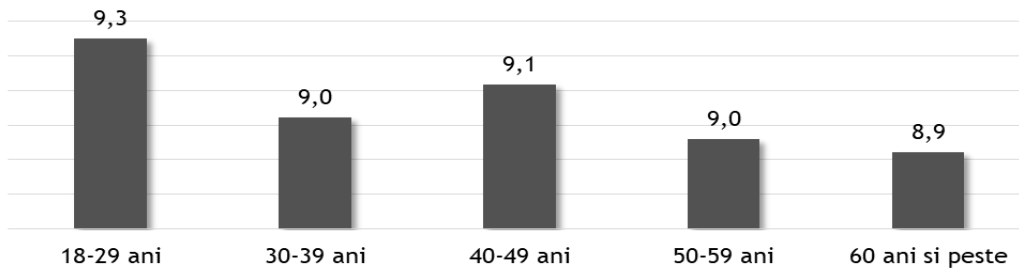
Figură 49- Nivel de satisfacție privind respectarea normelor de conduită/ medii de rezidență

**Acordați o notă de la 1 (deloc mulțumit) la 10 (mulțumit în totalitate), pentru cât de mulțumit sunteți în ceea ce privește respectarea normelor de conduită în cadrul instituției publice în care lucrați**



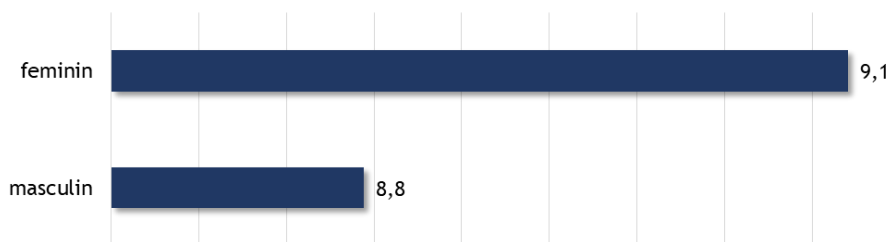
Figură 50- Nivel de satisfacție privind respectarea normelor de conduită/ regiuni

**Acordați o notă de la 1 (deloc mulțumit) la 10 (mulțumit în totalitate), pentru cât de mulțumit sunteți în ceea ce privește respectarea normelor de conduită în cadrul instituției publice în care lucrați**



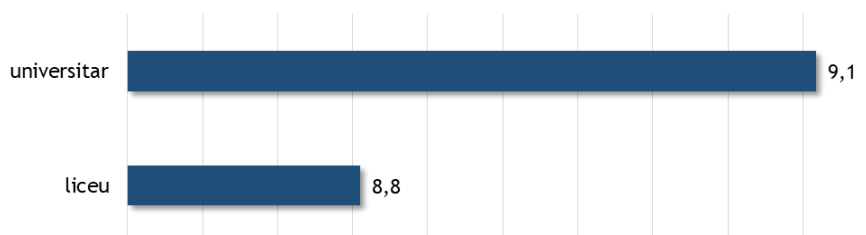
Figură 51- Nivel satisfacție privind respectarea normelor de conduită / categorii de vârstă

**Acordați o notă de la 1 (deloc mulțumit) la 10 (mulțumit în totalitate), pentru cât de mulțumit sunteți în ceea ce privește respectarea normelor de conduită în cadrul instituției publice în care lucrați**



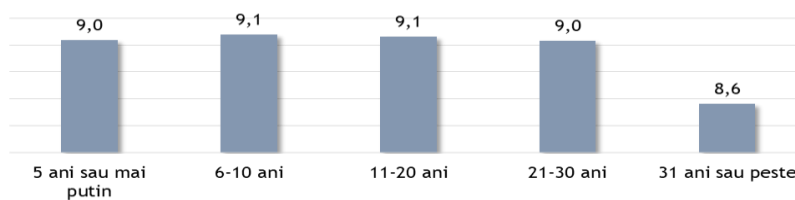
Figură 52- Nivel satisfacție privind respectarea normelor de conduită/ categorii de gen

**Acordați o notă de la 1 (deloc mulțumit) la 10 (mulțumit în totalitate), pentru cât de mulțumit sunteți în ceea ce privește respectarea normelor de conduită în cadrul instituției publice în care lucrați**



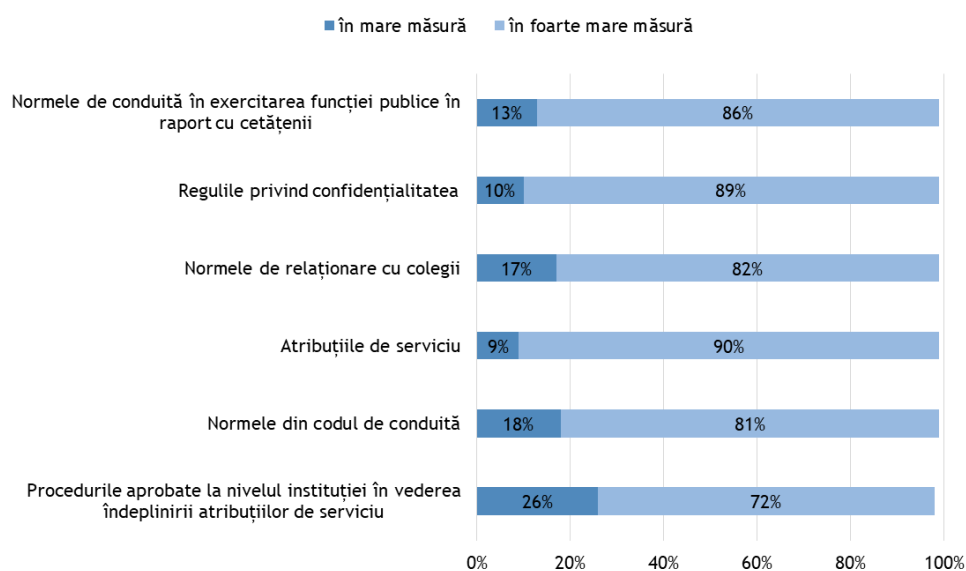
Figură 53- Nivel de satisfacție privind respectarea normelor de conduită/ categorii de educație

**Acordați o notă de la 1 (deloc mulțumit) la 10 (mulțumit în totalitate), pentru cât de mulțumit sunteți în ceea ce privește respectarea normelor de conduită în cadrul instituției publice în care lucrați**



Figură 54- Nivel satisfacție privind respectarea normelor de conduită/ categorii de vechime

**În ce măsură dvs., în instituția publică în care lucrați, cunoașteți...? (comparație valori maxime- în foarte mare măsură, în mare măsură)**

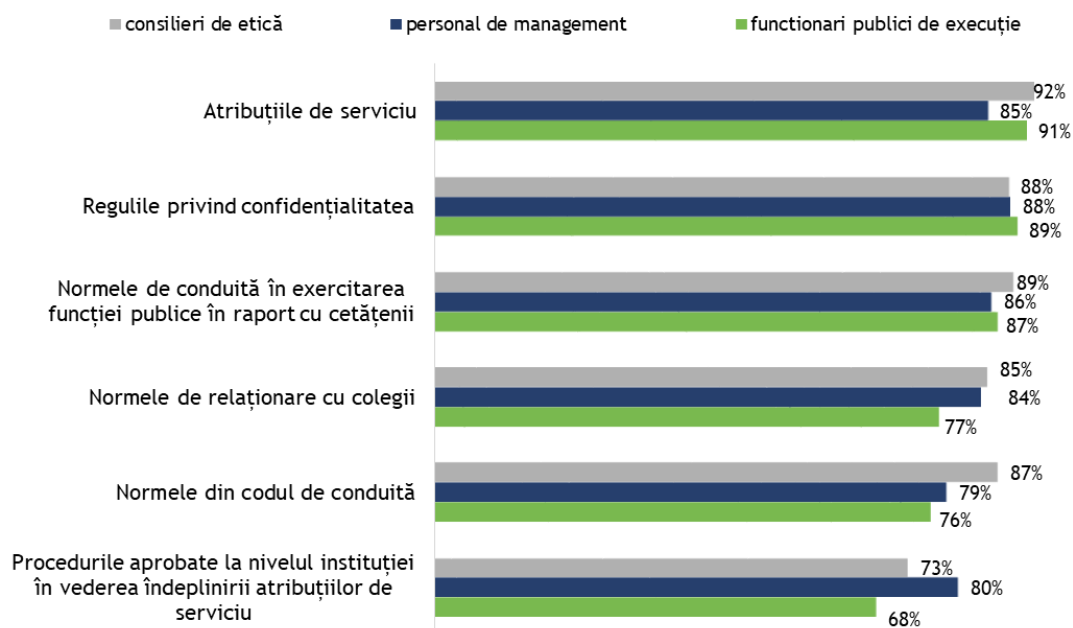


Figură 55- Nivel general de cunoaștere a normelor





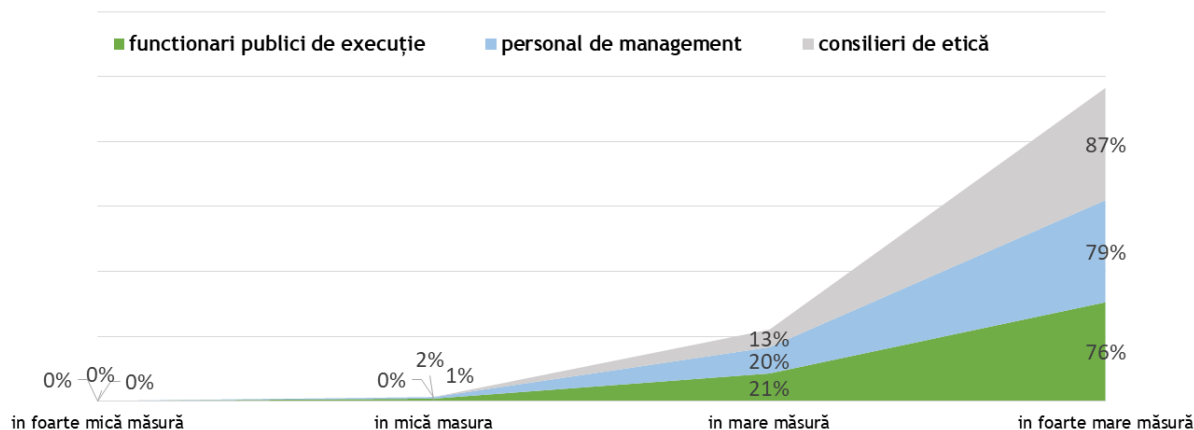
**În ce măsură dvs., în instituția publică în care lucrați, cunoașteți...?  
(comparație valori maxime- în foarte mare măsură)**



Figură 56- Nivel de cunoaștere a normelor/ tipuri de public țintă

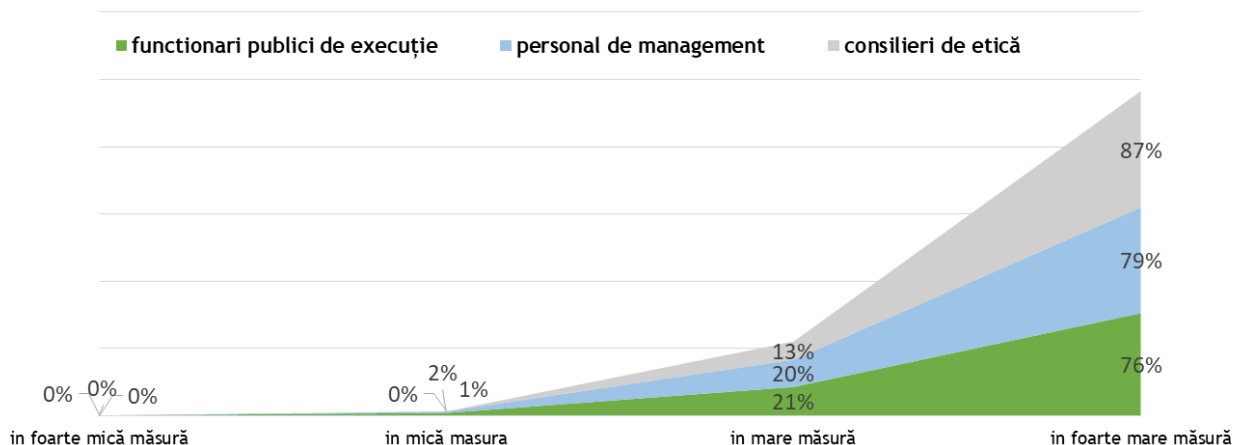


**În ce măsură dvs., în instituția publică în care lucrați, cunoașteți procedurile aprobate la nivelul instituției în vederea îndeplinirii atribuțiilor de serviciu?**



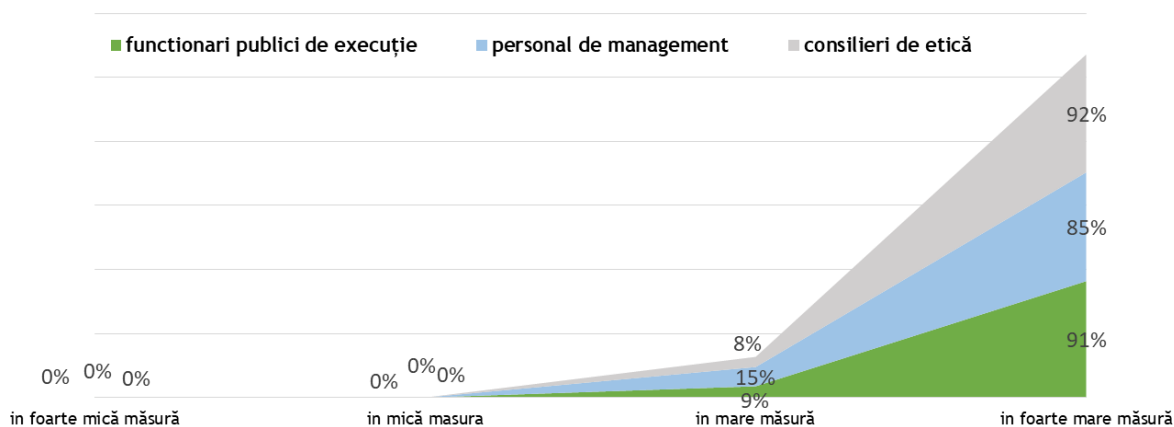
Figură 57- Cunoașterea atribuțiilor de serviciu/ tipuri de public țintă

**În ce măsură dvs., în instituția publică în care lucrați, cunoașteți normele din codul de conduită?**



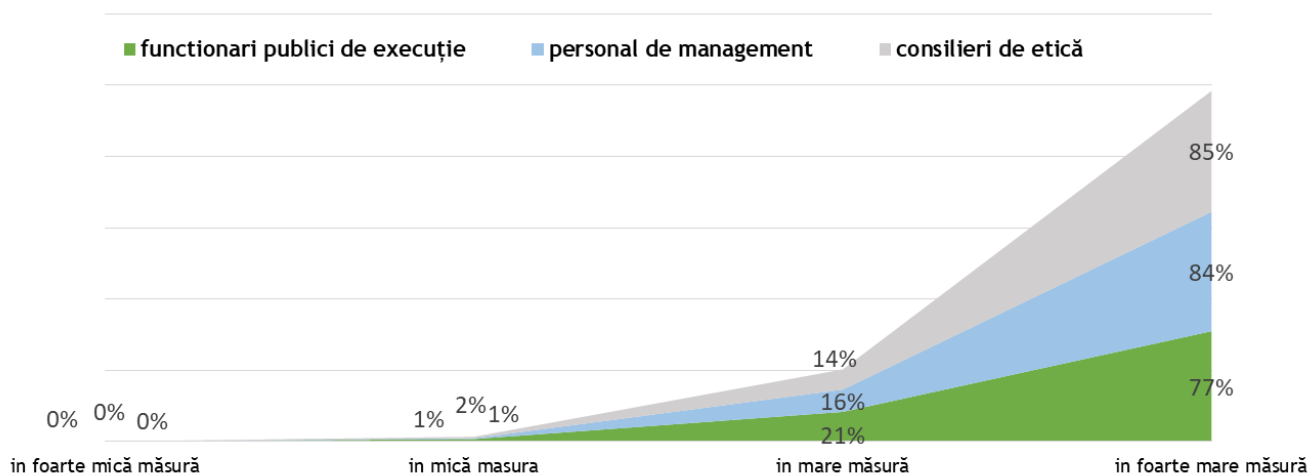
Figură 58- Cunoașterea normelor de conduită/ tipuri de public țintă

**În ce măsură dvs., în instituția publică în care lucrați, cunoașteți atribuțiile de serviciu?**



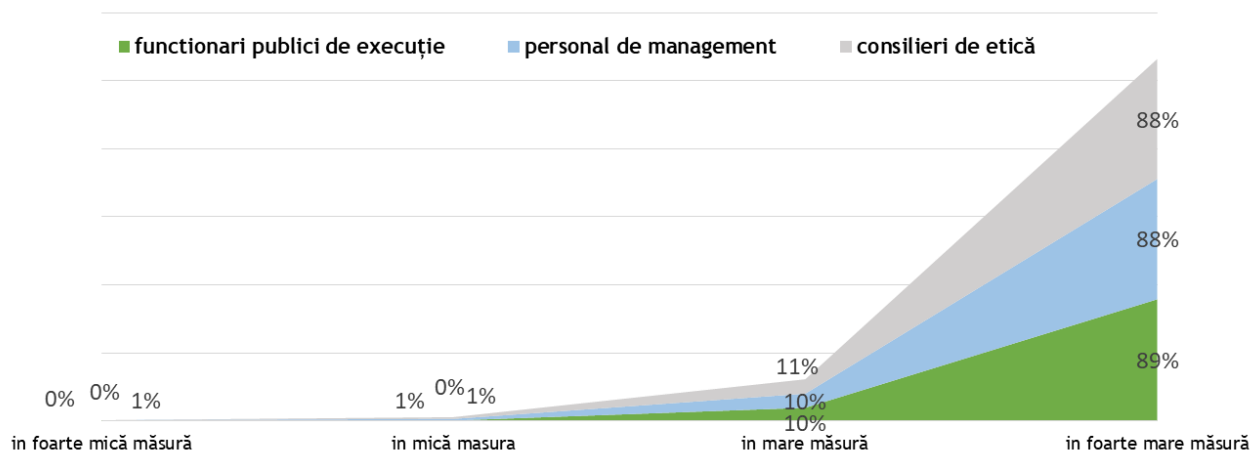
Figură 59- Cunoașterea atribuțiilor de serviciu/ tipuri de public țintă

**În ce măsură dvs., în instituția publică în care lucrați, cunoașteți normele de relaționare cu colegii?**



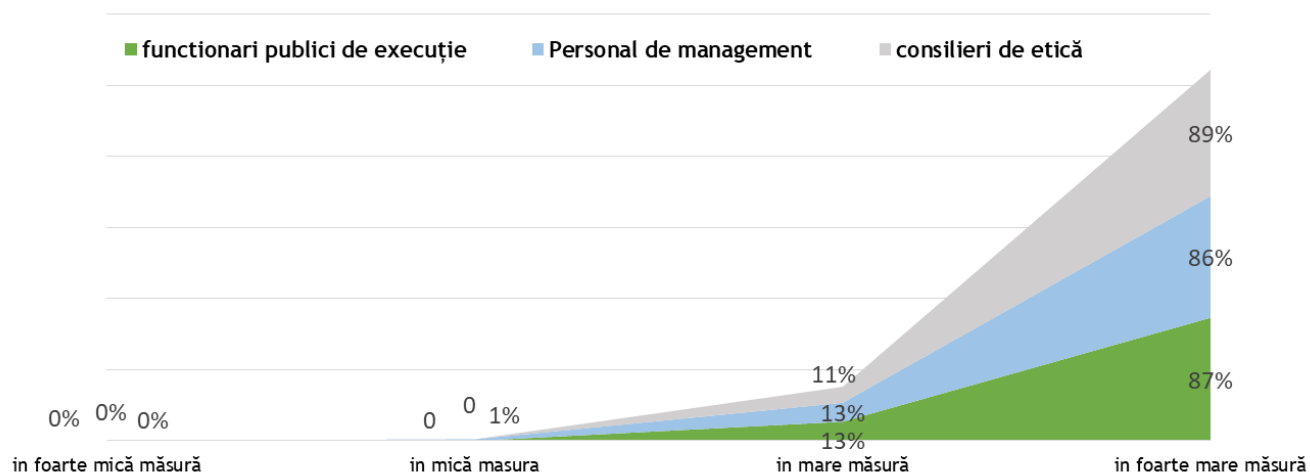
Figură 60-Cunoașterea normelor de relaționare cu colegii/ tipuri de grup țintă

**În ce măsură dvs., în instituția publică în care lucrați, cunoașteți regulile privind confidențialitatea?**



Figură 61- Cunoașterea regulilor privind confidențialitate/ tipuri de grup țintă

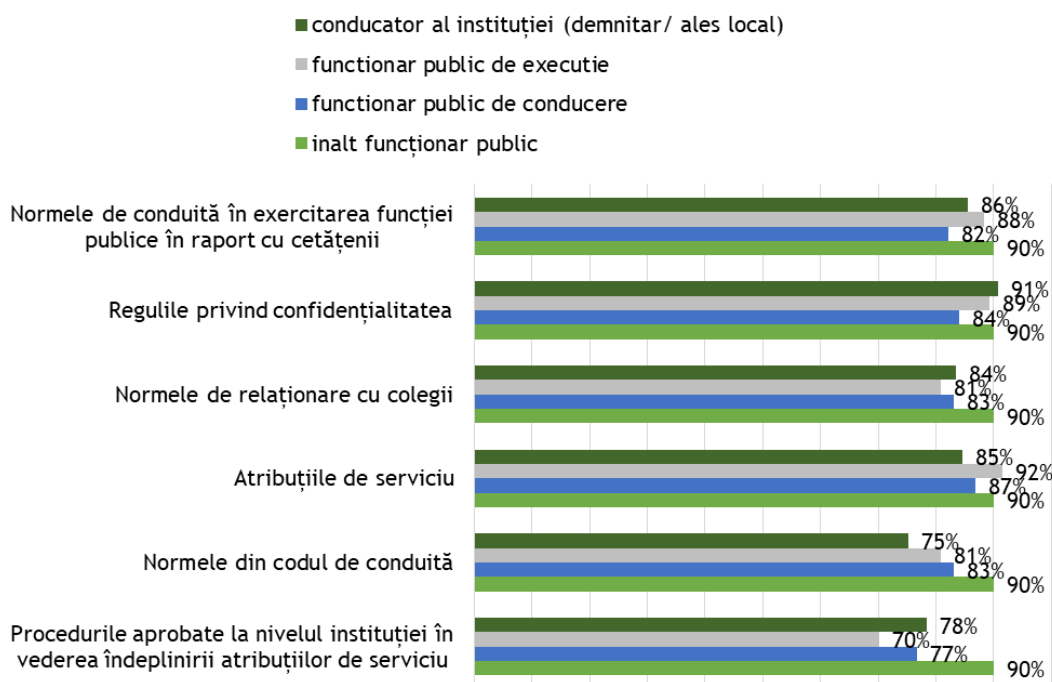
**În ce măsură dvs., în instituția publică în care lucrați, cunoașteți normele de conduită în exercitarea funcției publice în raport cu cetățenii?**



Figură 62- Cunoașterea normelor de relaționare cu cetățenii/ tipuri de grup țintă

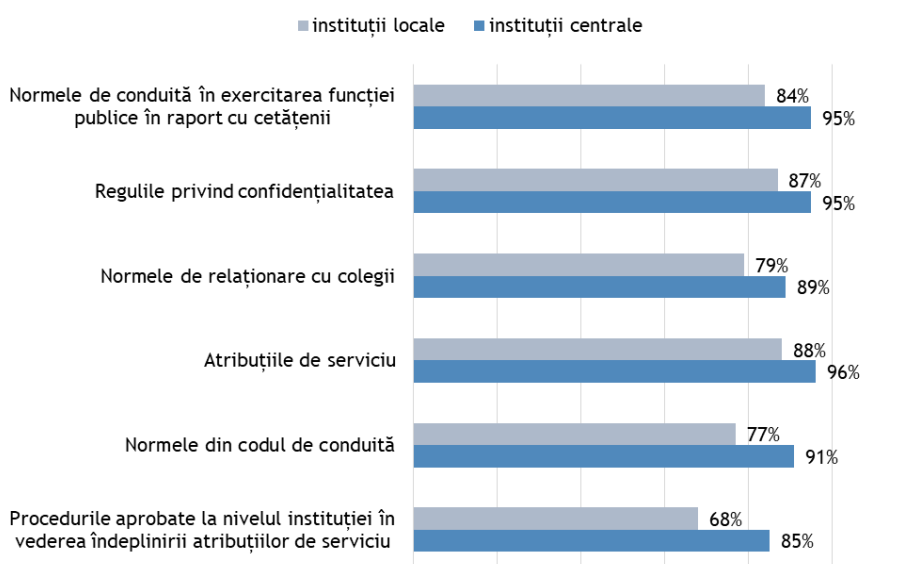


**În ce măsură dvs., în instituția publică în care lucrați, cunoașteți...?  
(comparație valori maxime- în foarte mare măsură, în mare măsură)**



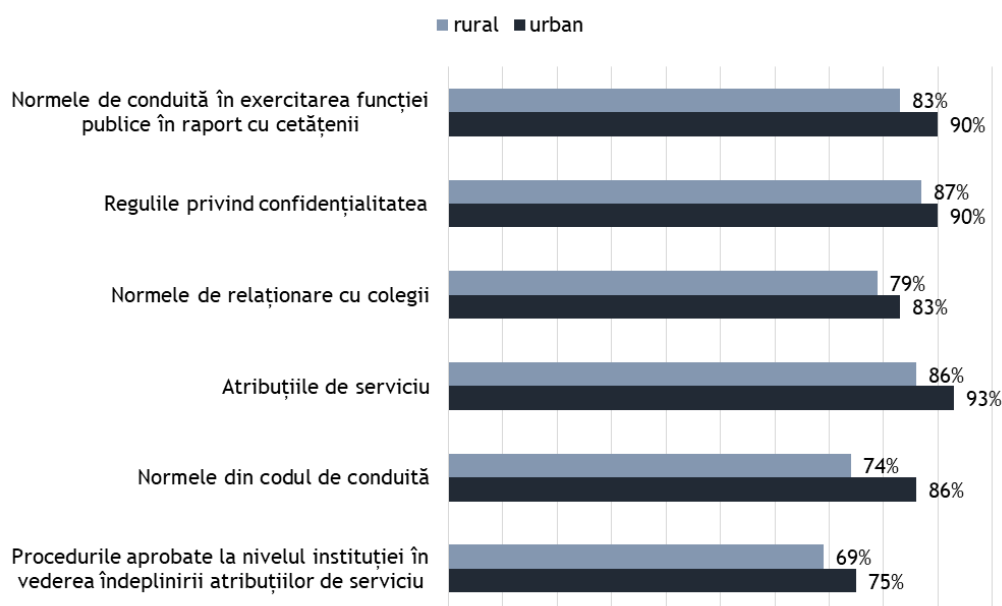
Figură 63- Cunoaștere normativă/ categorii de personal

**În ce măsură dvs., în instituția publică în care lucrați, cunoașteți...?  
(comparație valori maxime- în foarte mare măsură, în mare măsură)**



Figură 64- Cunoaștere normativă/ categorii de instituții

**În ce măsură dvs., în instituția publică în care lucrați, cunoașteți...?  
(comparație valori maxime- în foarte mare măsură, în mare măsură)**



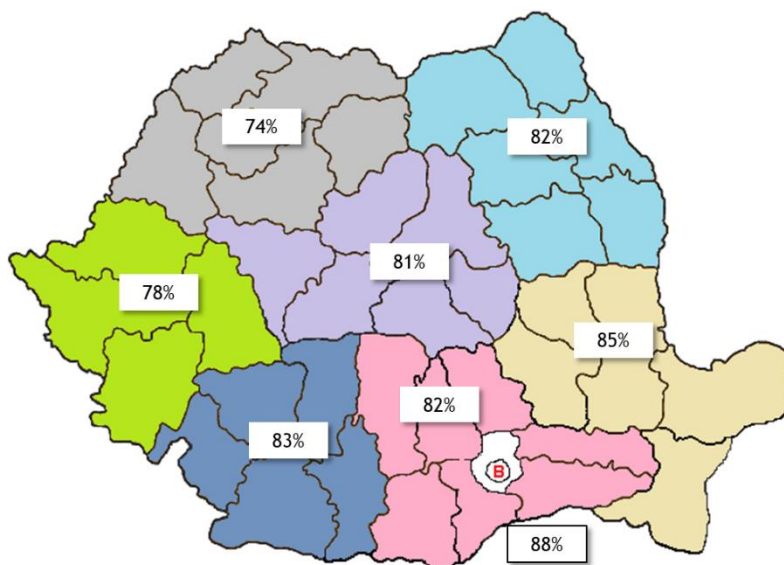
Figură 65- Cunoaștere normativă/ medii de rezidență

**În ce măsură dvs., în instituția publică în care lucrați, cunoașteți...?  
(comparație valori maxime- în foarte mare măsură, în mare măsură)**

Tabel 13- Cunoaștere normativă/ categorii de vârstă

	18-29 ani	30-39 ani	40-49 ani	50-59 ani	60 ani si peste
Procedurile aprobate la nivelul instituției în vederea îndeplinirii atribuțiilor de serviciu	66%	66%	75%	70%	86%
Normele din codul de conduită	81%	71%	85%	78%	90%
Atribuțiile de serviciu	94%	88%	92%	88%	94%
Normele de relaționare cu colegii	88%	76%	83%	81%	84%
Regulile privind confidențialitatea	84%	89%	88%	89%	94%
Normele de conduită în exercitarea funcției publice în raport cu cetățenii	84%	83%	90%	86%	94%

## Cunoașterea în foarte mare măsură a normelor din codul de conduită



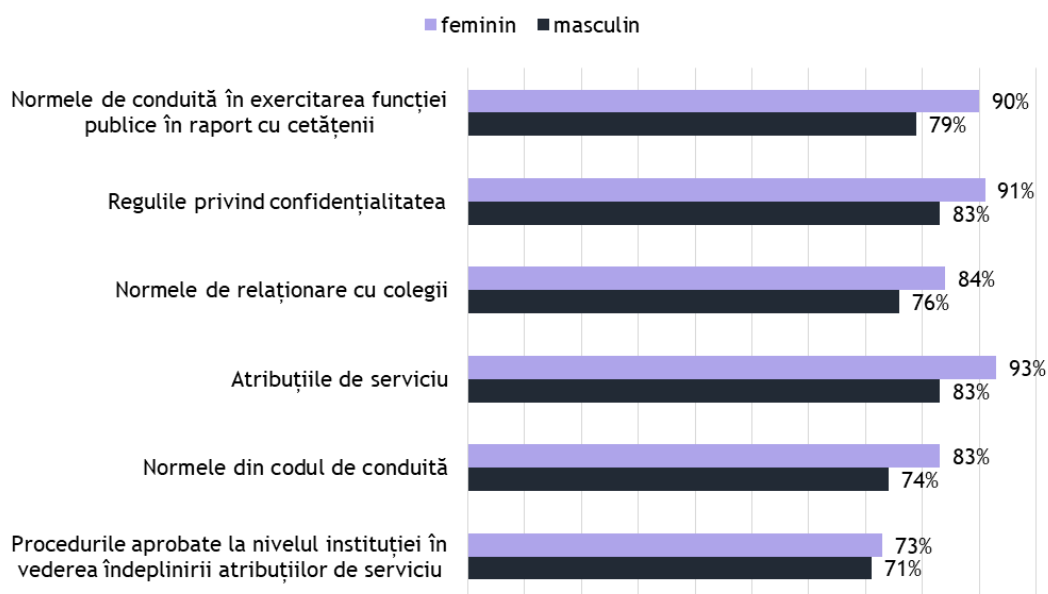
Figură 66-Cunoaștere normativă- distribuție regională

**În ce măsură dvs., în instituția publică în care lucrați, cunoașteți...?**  
(comparație valori maxime- în foarte mare măsură, în mare măsură)

Tabel 14- Cunoaștere normativă/ distribuție regională

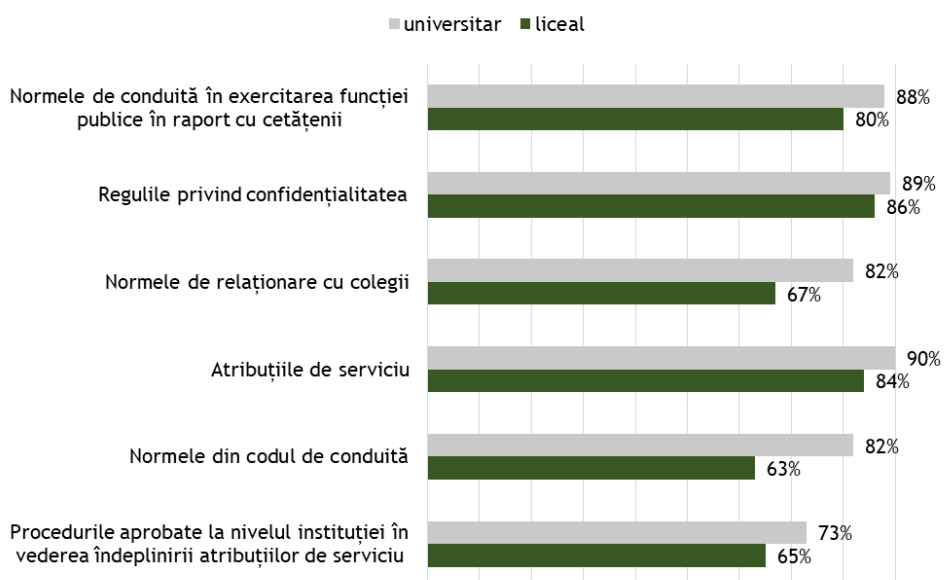
	NORD VEST	NORD EST	SUD EST	SUD MUNTENIA	SUD OLTENIA	VEST	CENTRU	BUCURESTI ILFOV
Procedurile aprobate la nivelul instituției în vederea îndeplinirii atribuțiilor de serviciu	66%	71%	76%	71%	69%	71%	77%	88%
Normele din codul de conduită	74%	82%	85%	82%	83%	78%	81%	88%
Atribuțiile de serviciu	88%	90%	92%	93%	94%	86%	90%	93%
Normele de relaționare cu colegii	77%	83%	84%	86%	81%	81%	78%	88%
Regulile privind confidențialitatea	87%	87%	89%	94%	92%	84%	89%	93%
Normele de conduită în exercitarea funcției publice în raport cu cetățenii	86%	86%	91%	94%	89%	85%	81%	88%

**În ce măsură dvs., în instituția publică în care lucrați, cunoașteți...?  
(comparație valori maxime- în foarte mare măsură, in mare măsură)**



Figură 67- Cunoaștere normativă/ distribuție de gen

**În ce măsură dvs., în instituția publică în care lucrați, cunoașteți...?  
(comparație valori maxime- în foarte mare măsură, in mare măsură)**



Figură 68- Cunoaștere normativă/ distribuție pe categorii educaționale

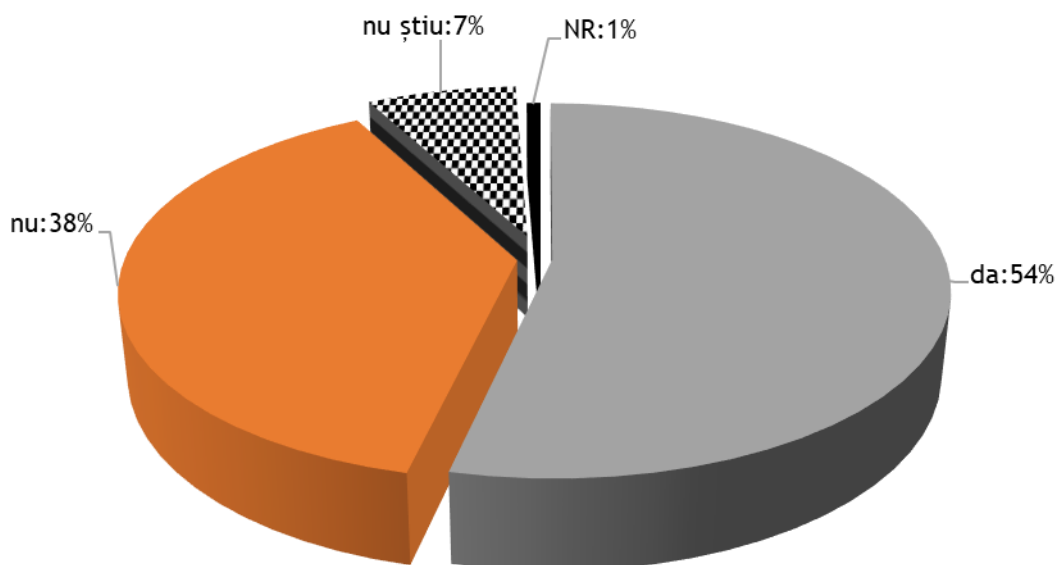


**În ce măsură dvs., în instituția publică în care lucrați, cunoașteți...?  
(comparație valori maxime- în foarte mare măsură, în mare măsură)**

Tabel 15- Cunoaștere normativă/ distribuție pe categorii de vechime

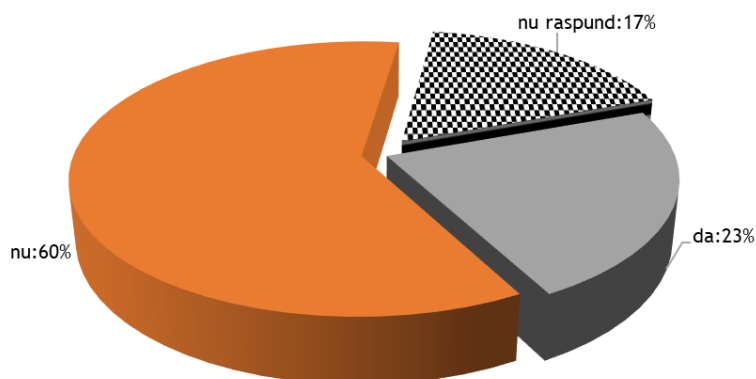
	5 ani sau mai puțin	6-10 ani	11-20 ani	21-30 ani	31 ani sau peste
Procedurile aprobate la nivelul instituției în vederea îndeplinirii atribuțiilor de serviciu	72%	71%	74%	70%	65%
Normele din codul de conduită	79%	77%	82%	83%	74%
Atribuțiile de serviciu	89%	89%	92%	88%	87%
Normele de relaționare cu colegii	80%	81%	83%	81%	83%
Regulile privind confidențialitatea	87%	93%	88%	88%	87%
Normele de conduită în exercitarea funcției publice în raport cu cetățenii	86%	87%	88%	87%	87%

**Dvs. sunteți primul consilier de etică din instituția publică în care lucrați?  
(doar pentru consilierii de etică)**



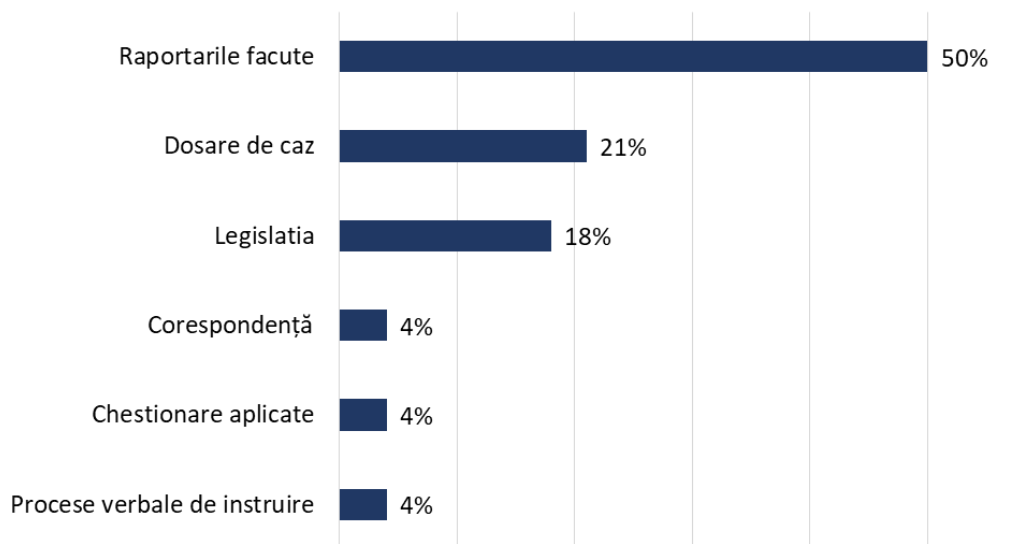
Figură 69- Istoric instituțional al consilierii etice

**Dacă au mai existat și alți consilieri de etică, înaintea dvs., ați primit din partea acestora un istoric al problemelor de etică din instituție, dosare de caz, sau un alt mod de transmitere a situațiilor cu care s-au confruntat?  
(doar pentru consilierii de etică ce au avut predecesori cu acest rol)**



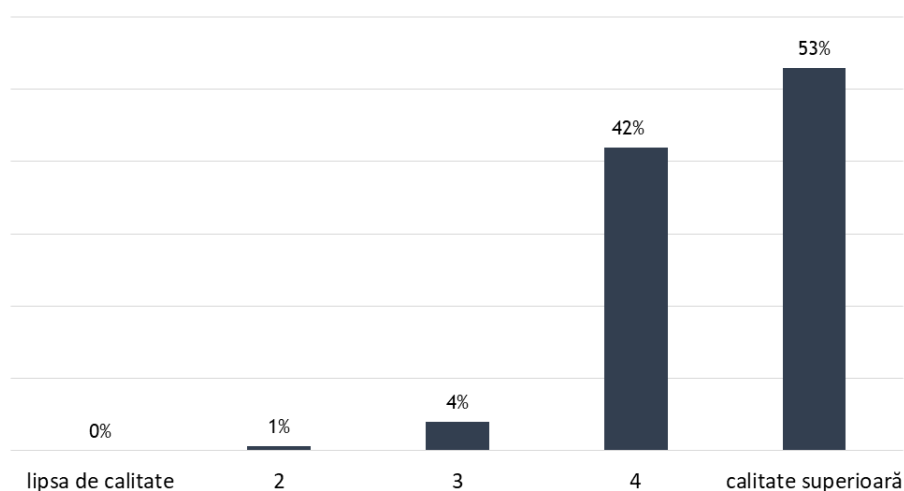
Figură 70- Transmiterea istoricului problematicii etice către consilierii de etică

**Dacă ați primit din partea acestora documente ce fel de documente ați primit?  
(doar pentru consilierii de etică ce au avut predecesori cu acest rol și au primit arhive)**



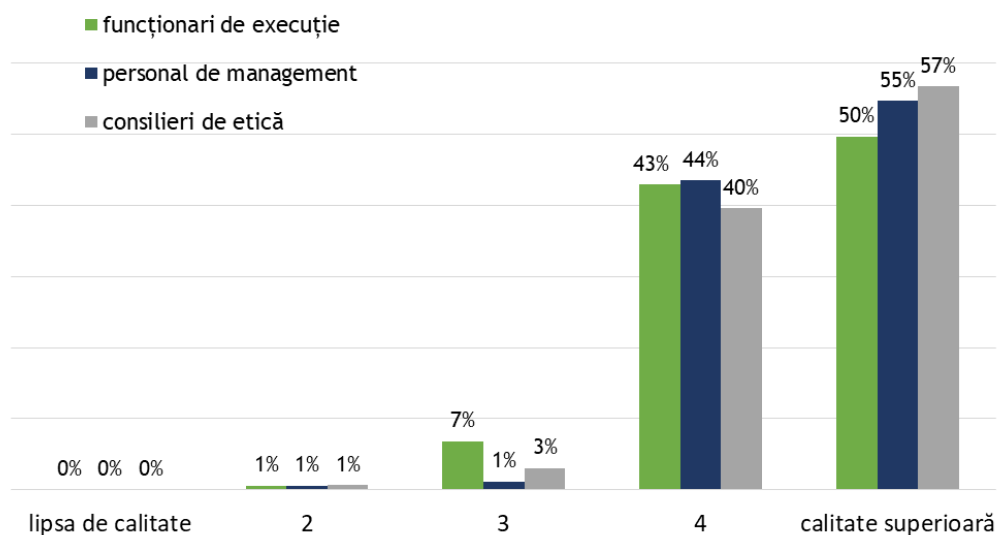
Figură 71- Tip de materiale de etică transmise

**Vă rugăm să acordați o notă de la 1 la 5 în ceea ce privește calitatea serviciilor publice pe care instituția publică în care lucrați le oferă beneficiarilor serviciilor publice, unde 1 înseamnă lipsă de calitate și 5 înseamnă calitate superioară**



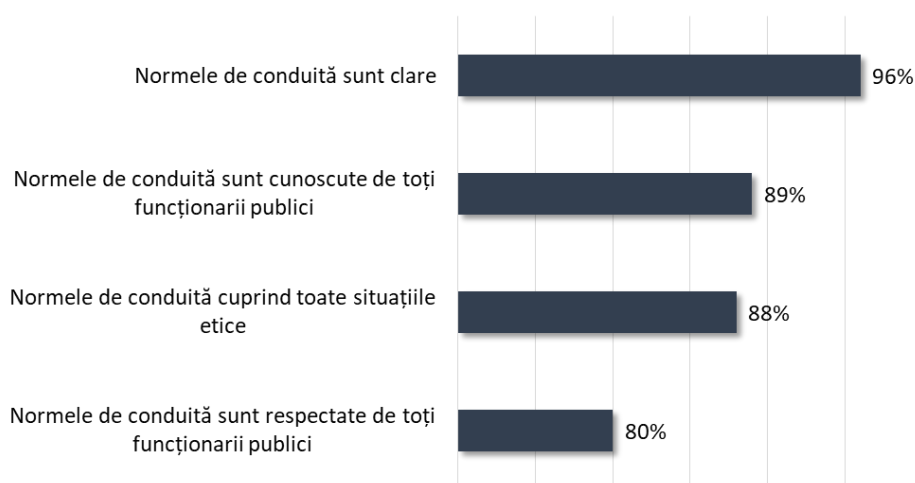
Figură 72- Evaluarea calității serviciilor/ total eșantion

**Vă rugăm să acordați o notă de la 1 la 5 în ceea ce privește calitatea serviciilor publice pe care instituția publică în care lucrați le oferă beneficiarilor serviciilor publice, unde 1 înseamnă lipsă de calitate și 5 înseamnă calitate superioară**



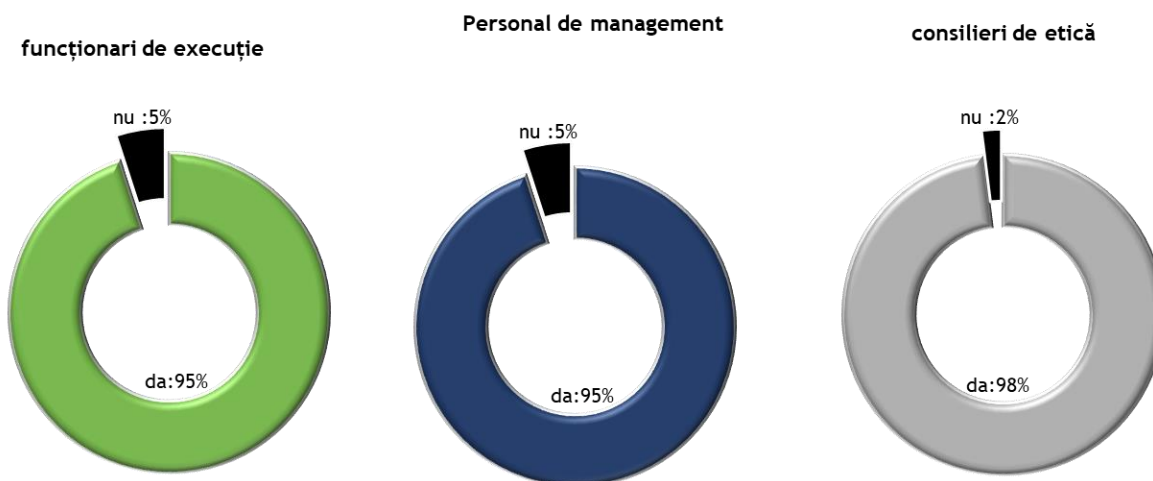
Figură 73- Evaluarea calității serviciilor/ tipuri de grupuri țintă

**Din punctul dvs. de vedere, la nivelul instituției în care lucrați (răspunsuri afirmative)**



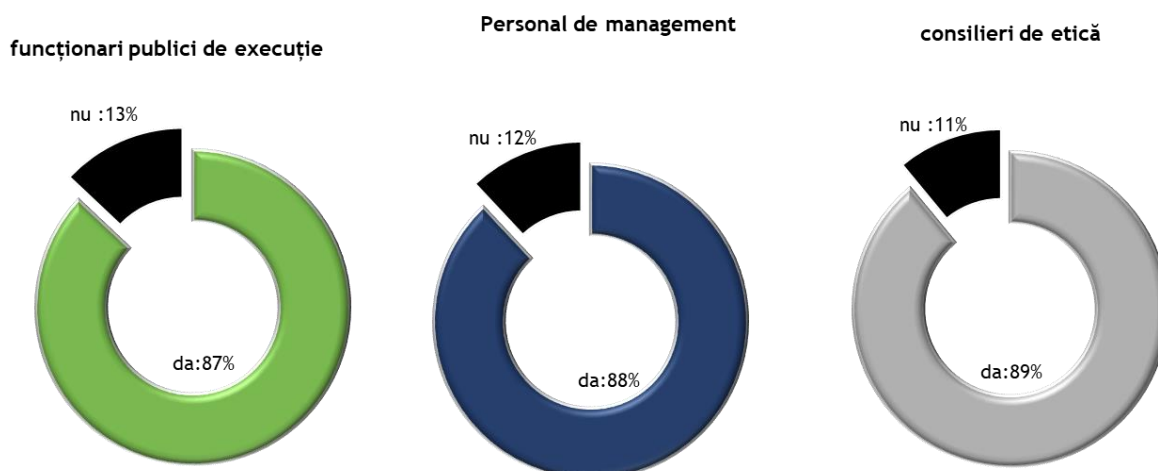
Figură 74- Evaluarea clarității normative/ total eșantion

**Din punctul dvs. de vedere, la nivelul instituției publice în care lucrați, normele de conduită sunt clare?**



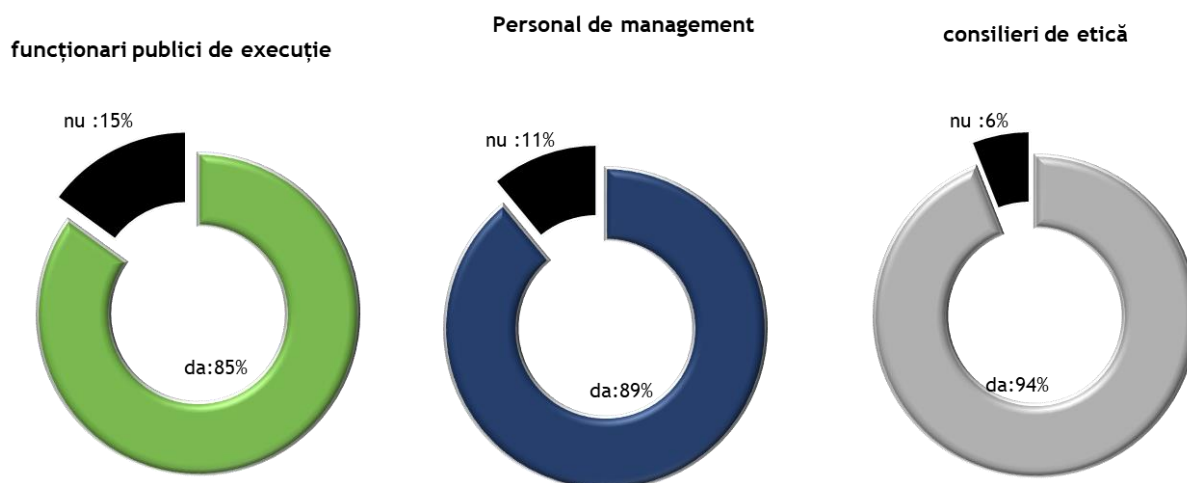
Figură 75- Evaluarea clarității normative/ tipuri de grup țintă

**Din punctul dvs. de vedere, la nivelul instituției publice în care lucrați, normele de conduită cuprind toate situațiile etice?**



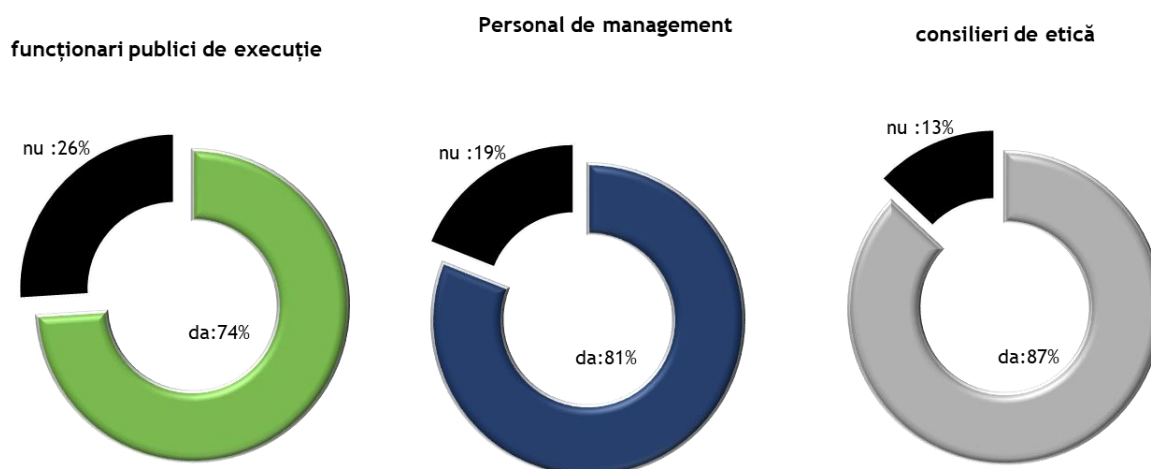
Figură 76- Evaluarea relevanței normative/ tipuri de grup țintă

**Din punctul dvs. de vedere, la nivelul instituției publice în care lucrați, normele de conduită sunt cunoscute de toți funcționarii publici?**



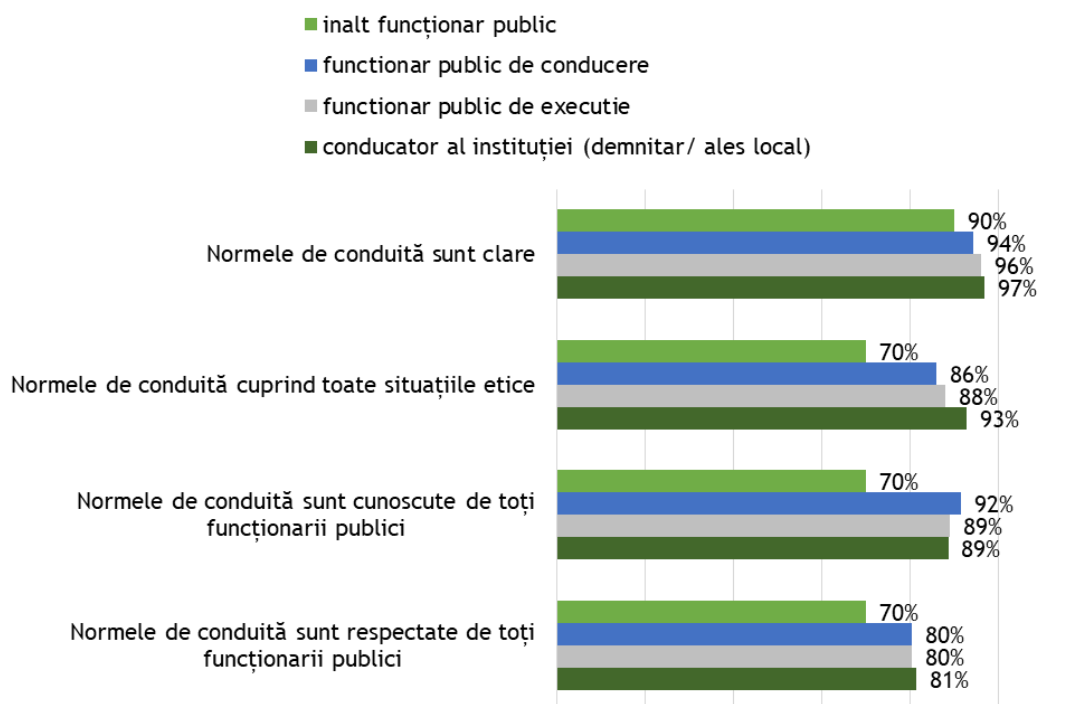
Figură 77- Evaluarea cunoașterii normative/ tipuri de grup țintă

**Din punctul dvs. de vedere, la nivelul instituției publice în care lucrați, normele de conduită sunt respectate de toți funcționarii publici?**



Figură 78- Evaluarea respectării normelor/ tipuri de grup țintă

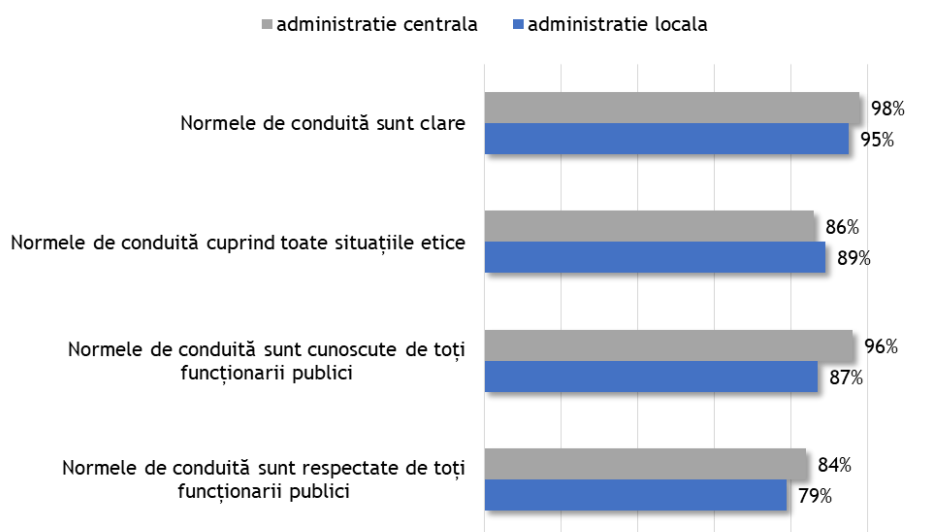
**Din punctul dvs. de vedere, la nivelul instituției în care lucrați... (răspunsuri afirmative)**



Figură 79- Raportarea la cadrul normativ/ categorii de personal

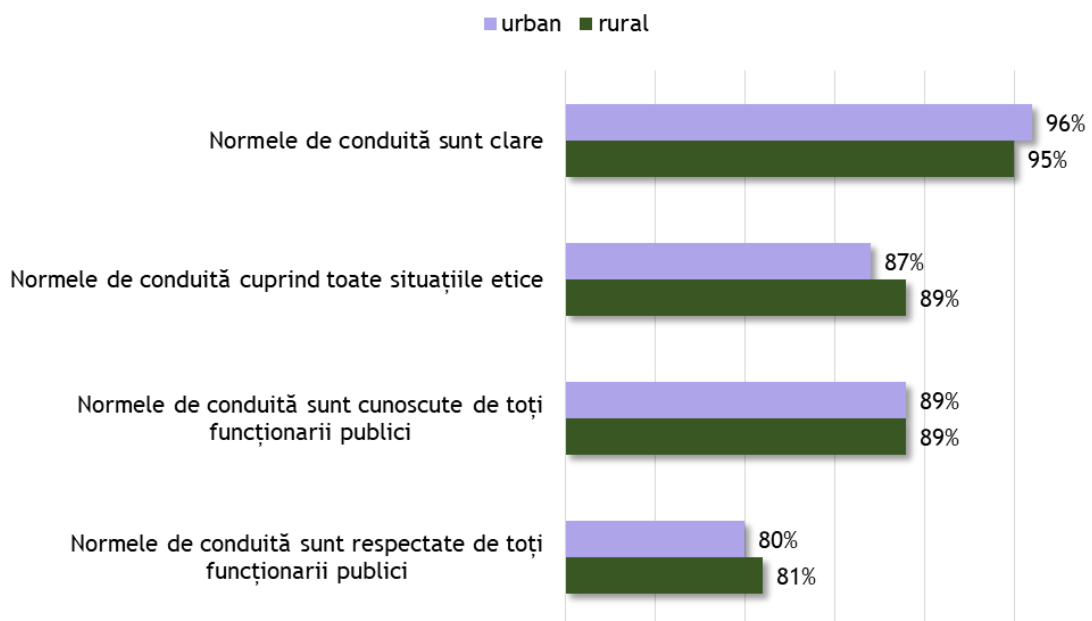


**Din punctul dvs. de vedere, la nivelul instituției în care lucrați...  
(răspunsuri afirmative)**



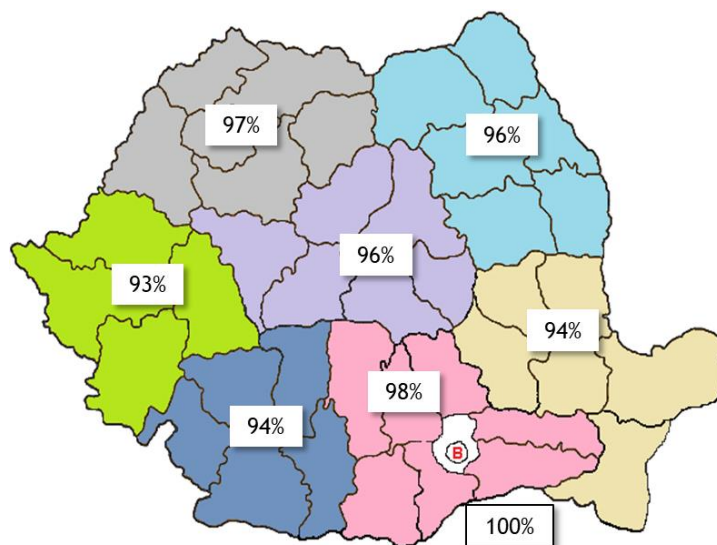
Figură 80- Raportarea la cadrul normativ/ tipuri de administrații

**Din punctul dvs. de vedere, la nivelul instituției în care lucrați...  
(răspunsuri afirmative)**



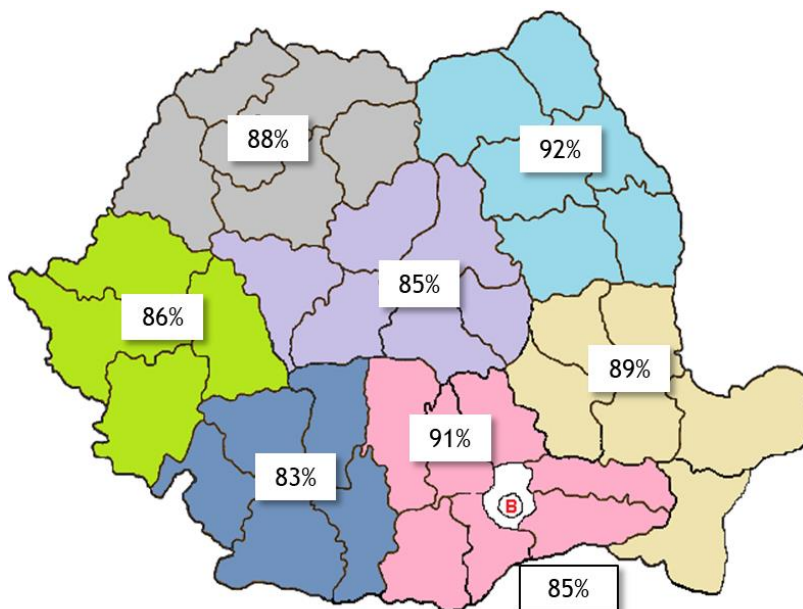
Figură 81- Raportarea la cadrul normativ/ medii de rezidență

**În opinia dvs., la nivelul instituției publice în care lucrați, în ce măsură normele de conduită sunt clare?**



Figură 82- Claritatea normativă/ distribuție regională

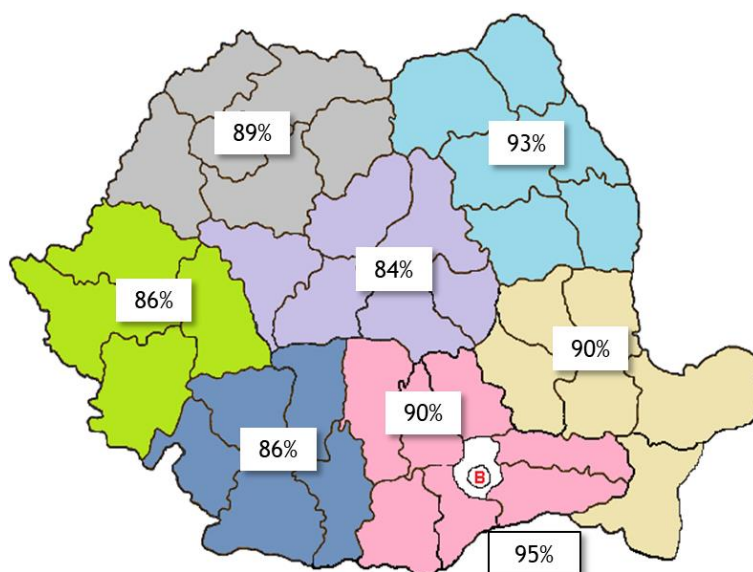
**În opinia dvs., la nivelul instituției publice în care lucrați, în ce măsură normele de conduită cuprind toate situațiile etice?**



Figură 83- relevanța normativă/ distribuție regională

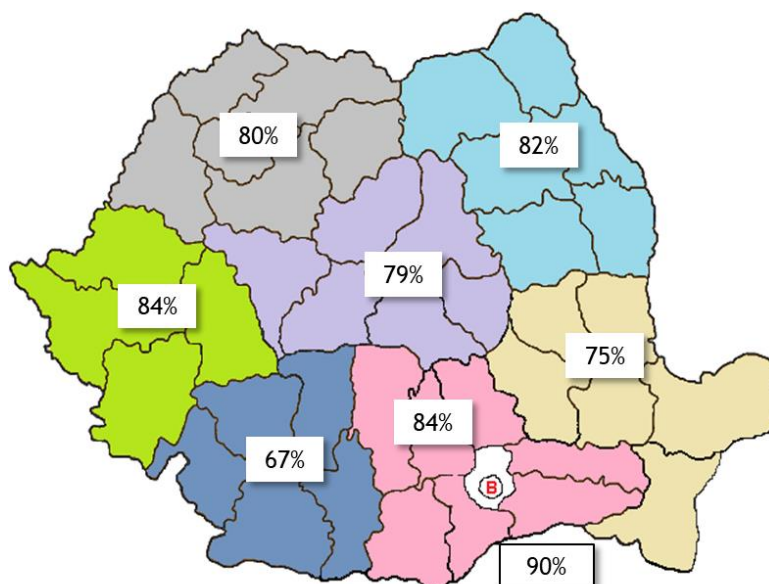


**În opinia dvs., la nivelul instituției publice în care lucrați, în ce măsură normele de conduită sunt cunoscute de către toți funcționarii publici?**



Figură 84- Cunoașterea normativă/ distribuție regională

**În opinia dvs., la nivelul instituției publice în care lucrați, în ce măsură normele de conduită sunt respectate de toți funcționarii publici?**



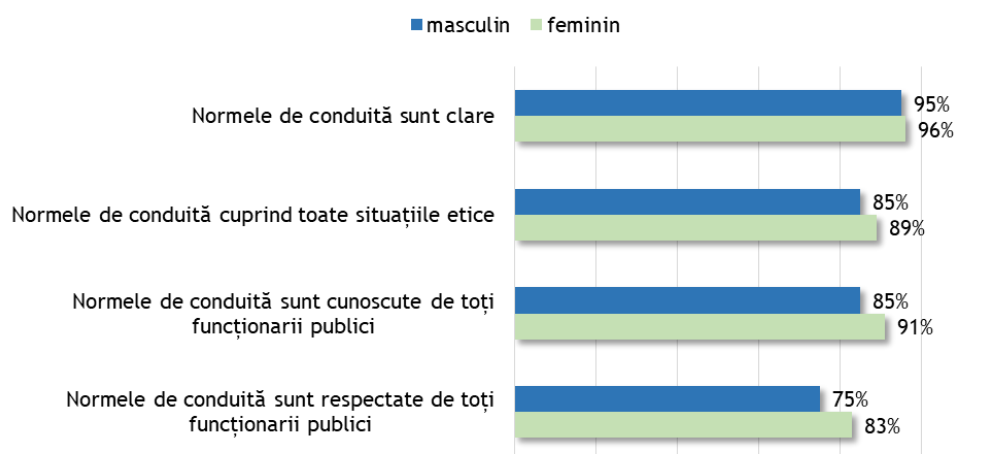
Figură 85- Respectarea normelor/ distribuție regională

**Din punctul dvs. de vedere, la nivelul instituției în care lucrați  
(răspunsuri afirmative)**

Tabel 16- Raportare normativă/ distribuție pe categorii de vârstă

	18-29 ani	30-39 ani	40-49 ani	50-59 ani	60 ani si peste
Norme de conduită sunt clare	100%	95%	96%	96%	96%
Norme de conduită cuprind toate situațiile etice	88%	86%	88%	89%	86%
Norme de conduită sunt cunoscute de toți funcționarii publici	81%	90%	90%	89%	90%
Norme de conduită sunt respectate de toți funcționarii publici	72%	83%	81%	81%	73%

**Din punctul dvs. de vedere, la nivelul instituției în care lucrați  
(răspunsuri afirmative)**



Figură 86- raportare normativă/ categorii de gen

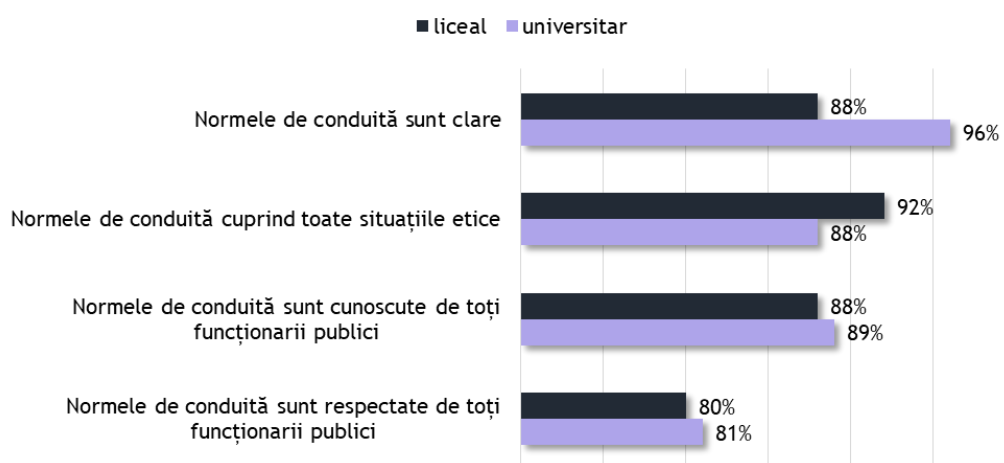
**Din punctul dvs. de vedere, la nivelul instituției în care lucrați  
(răspunsuri afirmative)**

Tabel 17- raportare normativă/ categorii de vechime

	5 ani sau mai puțin	6-10 ani	11-20 ani	21-30 ani	31 ani sau peste
Norme de conduită sunt clare	97%	96%	95%	95%	96%
Norme de conduită cuprind toate situațiile etice	89%	85%	88%	89%	87%
Norme de conduită sunt cunoscute de toți funcționarii publici	89%	88%	88%	91%	96%
Norme de conduită sunt respectate de toți funcționarii publici	80%	81%	80%	85%	70%

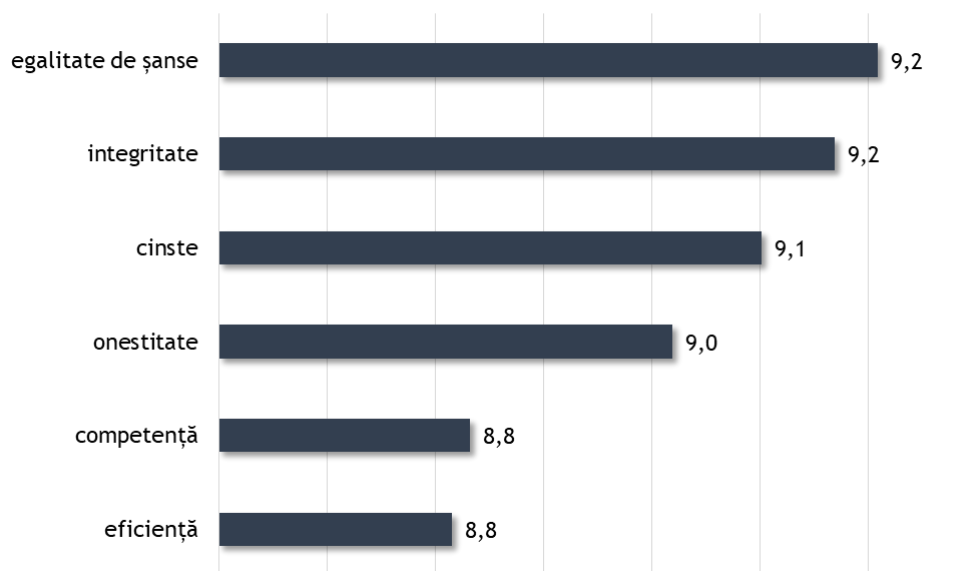


**Din punctul dvs. de vedere, la nivelul instituției în care lucrați  
(răspunsuri afirmative)**



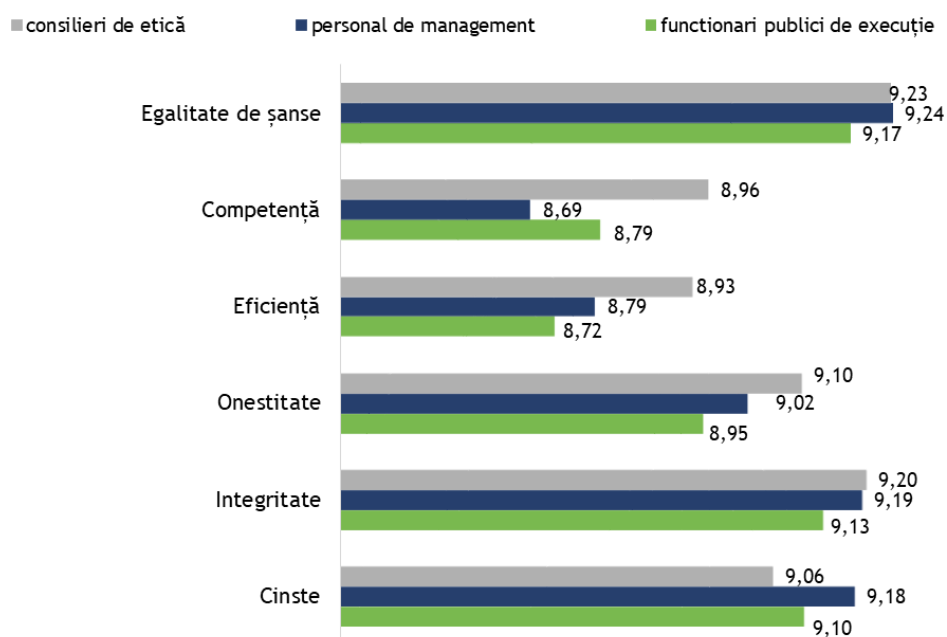
Figură 87- raportare normativă/ categorii de educație

**Vă rugăm să acordați o notă mediului instituțional în care lucrați în funcție de următoarele valori  
comparație de medii la nivel de total eșantion**



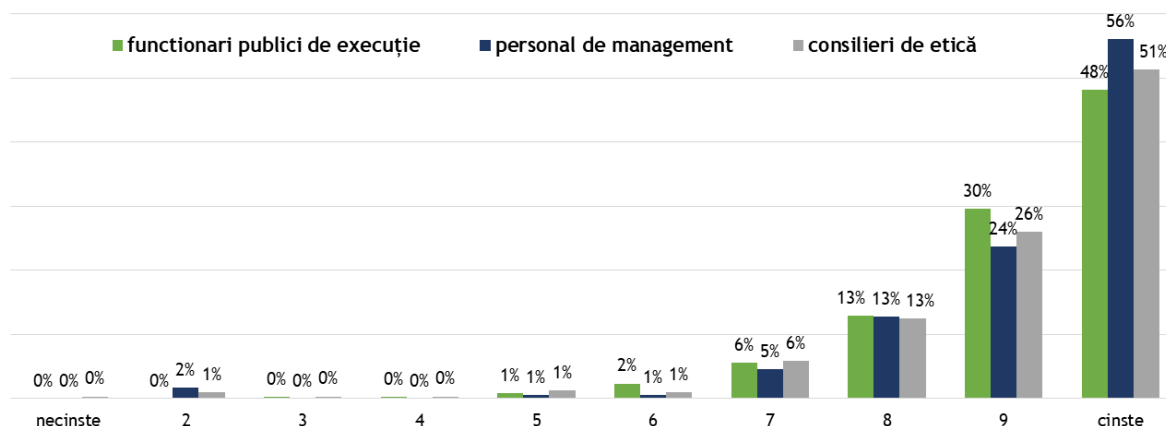
Figură 88- Evaluarea mediului instituțional/ total eșantion

**Vă rugăm să acordați o notă mediului instituțional în care lucrați în funcție de următoarele valori**



Figură 89- Evaluarea mediului instituțional/ tipuri de grup țintă

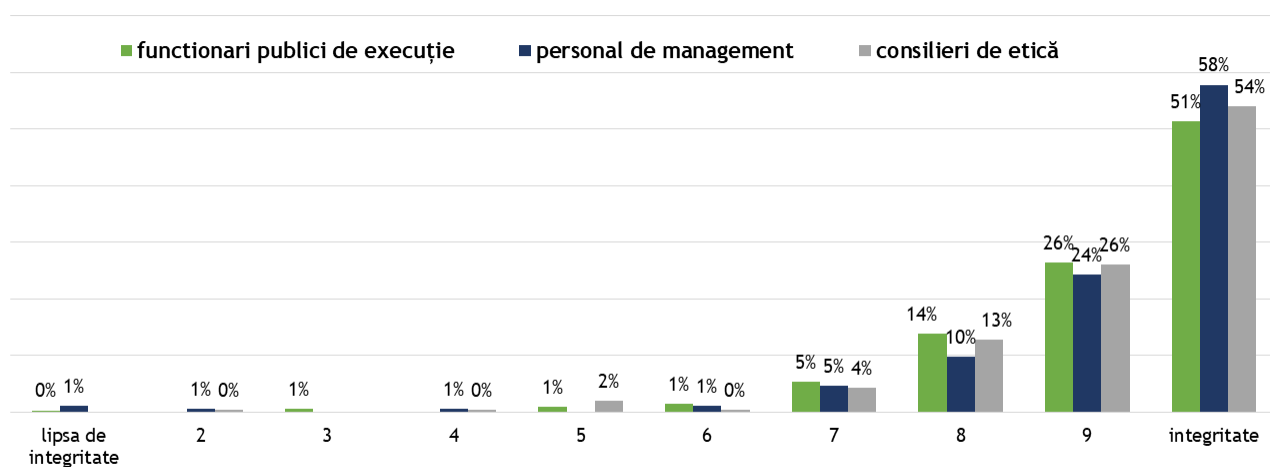
**Vă rugăm să acordați o notă mediului instituțional în care lucrați în funcție de următoarele valori**



Figură 90-Scala valorilor instituționale-cinste/ tipuri de grup țintă

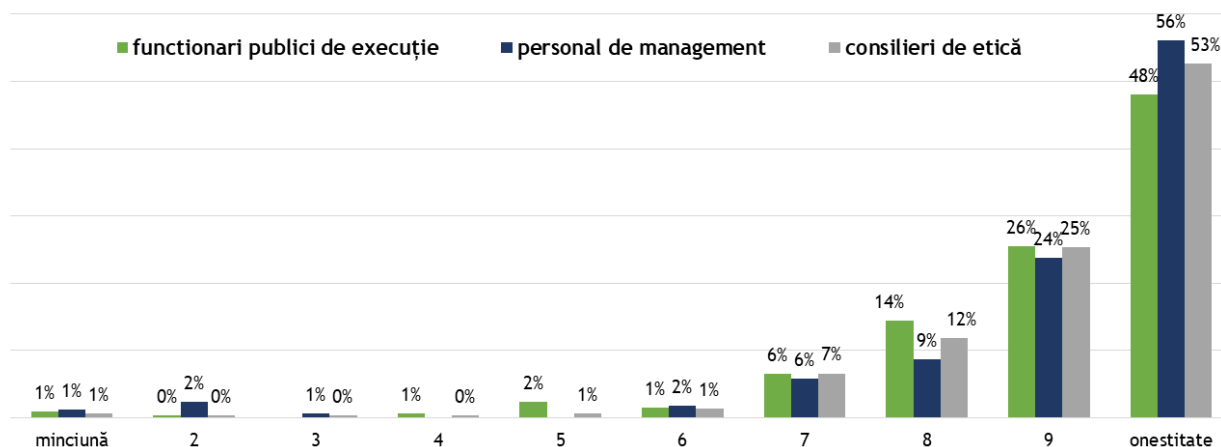


Vă rugăm să acordați o notă mediului instituțional în care lucrați în funcție de următoarele valori



Figură 91- Scala valorilor instituționale- integritate/ tipuri de grup țintă

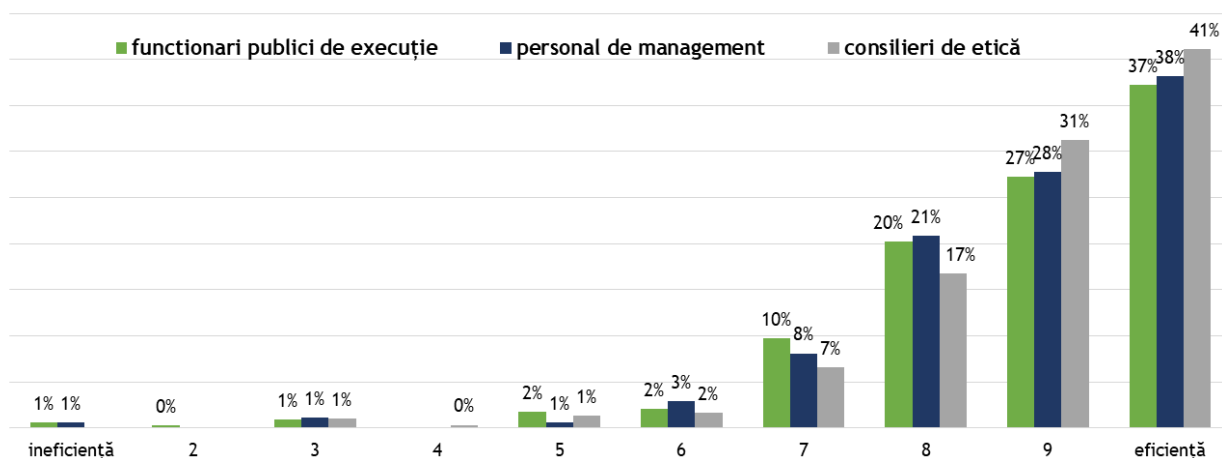
Vă rugăm să acordați o notă mediului instituțional în care lucrați în funcție de următoarele valori



Figură 92- Scala valorilor instituționale- onestitate/ tipuri de grup țintă

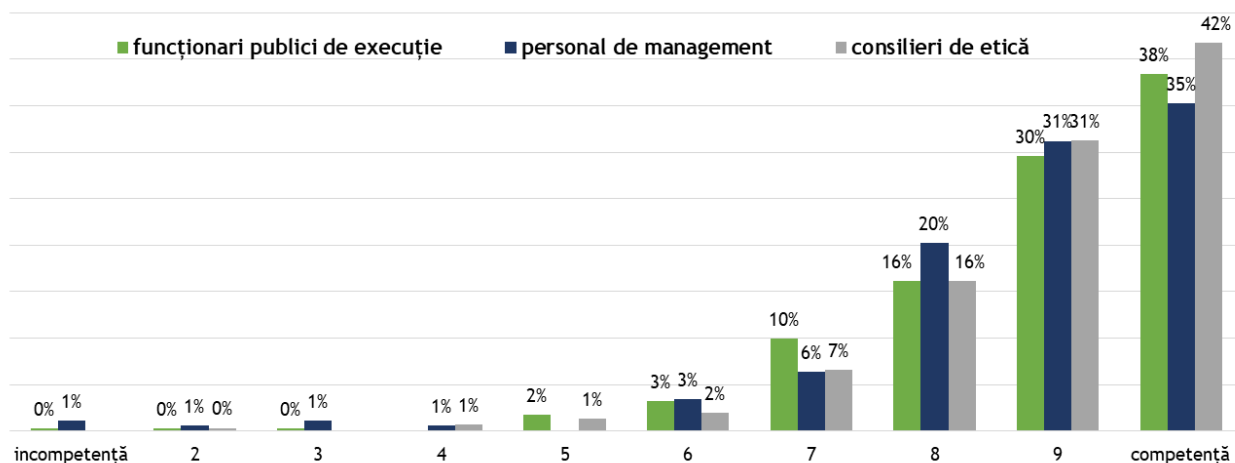


Vă rugăm să acordați o notă mediului instituțional în care lucrați în funcție de următoarele valori



Figură 93- Scala valorilor instituționale-eficiență/ tipuri de grup țintă

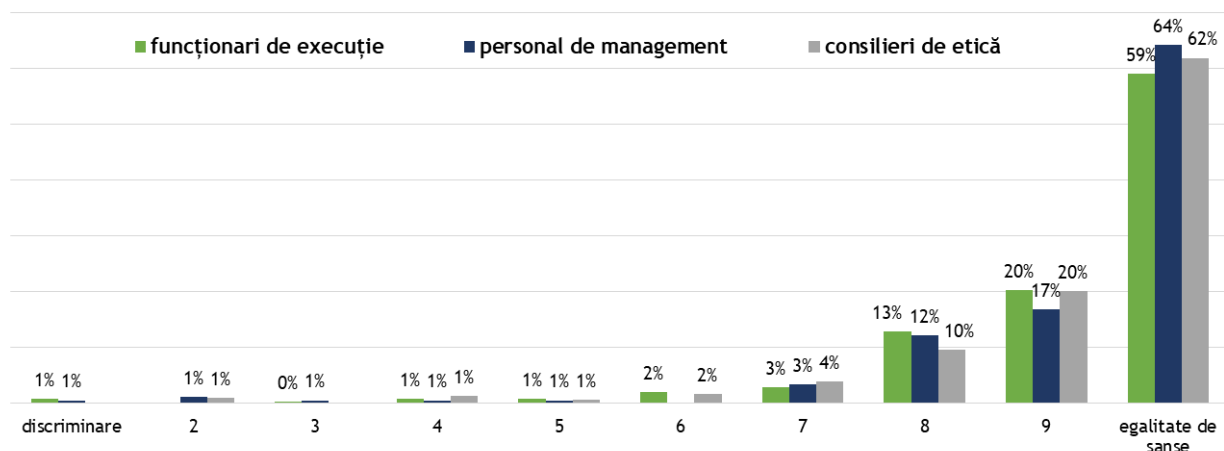
Vă rugăm să acordați o notă mediului instituțional în care lucrați în funcție de următoarele valori



Figură 94- Scala valorilor instituționale-competență/ tipuri de grup țintă



**Vă rugăm să acordați o notă mediului instituțional în care lucrați în funcție de următoarele valori**



Figură 95- Scala valorilor instituționale-egalitate de șanse/ tipuri de grup țintă

**Vă rugăm să acordați o notă mediului instituțional în care lucrați în funcție de următoarele valori**

Tabel 18- evaluarea mediului instituțional/ categorii de personal

	cinste	integritate	onestitate	eficiență	competență	egalitate de șanse
înalț funcționar public	9,4	9,3	8,5	8,5	8,6	9,4
funcționar public de conducere	9,0	9,1	8,9	8,8	8,7	9,2
funcționar public de execuție	9,1	9,2	9,0	8,8	8,9	9,2
conducător al instituției (demnitar/ ales local)	9,2	9,2	9,1	8,7	8,7	9,3
Total	9,1	9,2	9,0	8,8	8,8	9,2

**Vă rugăm să acordați o notă mediului instituțional în care lucrați în funcție de următoarele valori**

Tabel 19- Evaluarea mediului instituțional/ tipuri de administrații

	cinste	integritate	onestitate	eficiență	competență	egalitate de șanse
administrație centrala	9,3	9,3	9,2	9,1	9,1	9,4
administrație locala	9,0	9,1	9,0	8,7	8,7	9,1
Total	9,1	9,2	9,0	8,8	8,8	9,2

**Vă rugăm să acordați o notă mediului instituțional în care lucrați în funcție de următoarele valori**

Tabel 20- Evaluarea mediului instituțional/ medii de rezidență

	cinste	integritate	onestitate	eficiență	competență	egalitate de șanse
urban	9,1	9,2	9,0	8,9	8,9	9,2
rural	9,1	9,2	9,0	8,8	8,8	9,2
Total	9,1	9,2	9,0	8,8	8,8	9,2

**Vă rugăm să acordați o notă mediului instituțional în care lucrați în funcție de următoarele valori**

Tabel 21- Evaluarea mediului instituțional/ regiuni de dezvoltare

	cinste	integritate	onestitate	eficiență	competență	egalitate de șanse
NORD VEST	9,0	9,1	9,0	8,6	8,7	9,1
NORD EST	9,0	9,1	9,0	8,9	8,9	9,1
SUD EST	9,0	9,3	8,9	8,8	8,9	9,2
SUD MUNTENIA	9,3	9,3	9,3	9,0	8,9	9,4
SUD OLTENIA	9,3	9,2	8,9	8,7	8,7	9,2
VEST	9,1	9,2	9,2	8,9	8,9	9,4
CENTRU	8,9	8,9	8,8	8,5	8,6	9,0
BUCURESTI ILFOV	9,5	9,5	9,0	9,2	9,2	9,6
Total	9,1	9,2	9,0	8,8	8,8	9,2

**Vă rugăm să acordați o notă mediului instituțional în care lucrați în funcție de următoarele valori**

Tabel 22- Evaluarea mediului instituțional pe categorii de vârstă

	cinste	integritate	onestitate	eficiență	competență	egalitate de șanse
18-29 ani	9,1	9,0	8,8	8,7	8,7	9,0
30-39 ani	9,1	9,2	9,0	8,8	8,9	9,3
40-49 ani	9,1	9,2	9,1	8,9	8,8	9,2
50-59 ani	9,1	9,2	9,0	8,8	8,8	9,2
60 ani si peste	9,1	9,2	8,8	8,6	8,7	9,1
Total	9,1	9,2	9,0	8,8	8,8	9,2





**Vă rugăm să acordați o notă mediului instituțional în care lucrați în funcție de următoarele valori**

Tabel 23- Evaluarea mediului instituțional/ categorii de gen

	cinste	integritate	onestitate	eficiență	competență	egalitate de șanse
masculin	8,9	9,0	8,9	8,5	8,6	9,0
feminin	9,2	9,2	9,1	8,9	8,9	9,3
Total	9,1	9,2	9,0	8,8	8,8	9,2

**Vă rugăm să acordați o notă mediului instituțional în care lucrați în funcție de următoarele valori**

Tabel 24- Evaluarea mediului instituțional/ categorii de educație

	cinste	integritate	onestitate	eficiență	competență	egalitate de șanse
liceu	9,0	9,0	8,8	8,7	8,7	9,1
universitar	9,1	9,2	9,0	8,8	8,8	9,2
Total	9,1	9,2	9,0	8,8	8,8	9,2

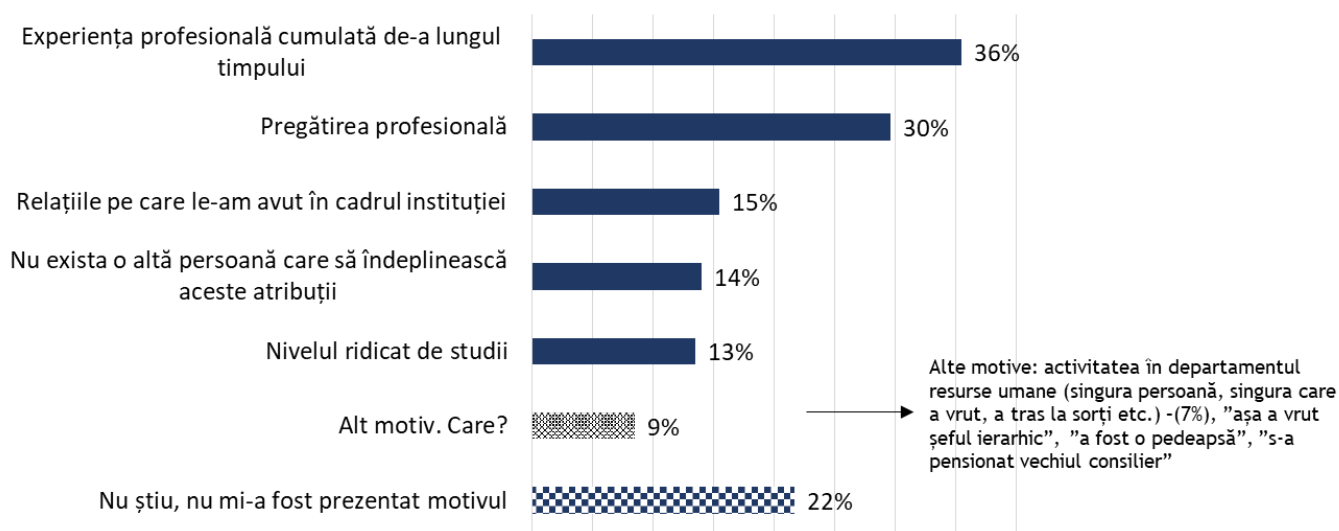
**Vă rugăm să acordați o notă mediului instituțional în care lucrați în funcție de următoarele valori**

Tabel 25- Evaluarea mediului instituțional/ categorii de vechime

	cinste	integritate	onestitate	eficiență	competență	egalitate de șanse
5 ani sau mai puțin	9,1	9,2	8,9	8,8	8,8	9,2
6-10 ani	9,1	9,2	9,1	8,8	8,8	9,3
11-20 ani	9,1	9,1	9,0	8,8	8,8	9,2
21-30 ani	9,2	9,2	9,2	8,8	8,9	9,2
31 ani sau peste	9,1	9,1	9,0	8,7	8,5	9,2
Total	9,1	9,2	9,0	8,8	8,8	9,2

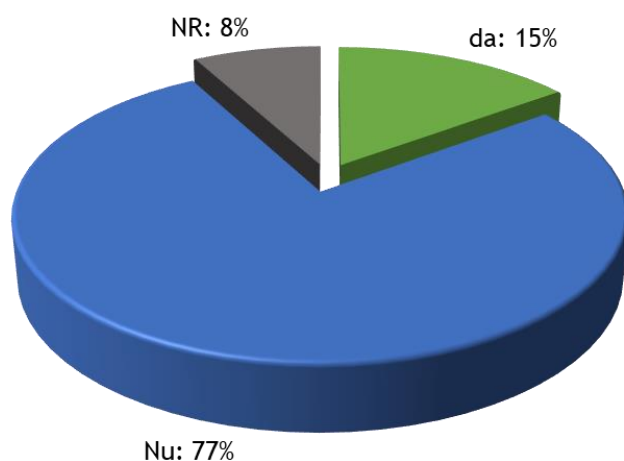


**Care credeți că a fost principalul criteriu pentru care dumneavoastră vi s-a atribuit calitatea de consilier de etică în cadrul instituției publice în care lucrați?**



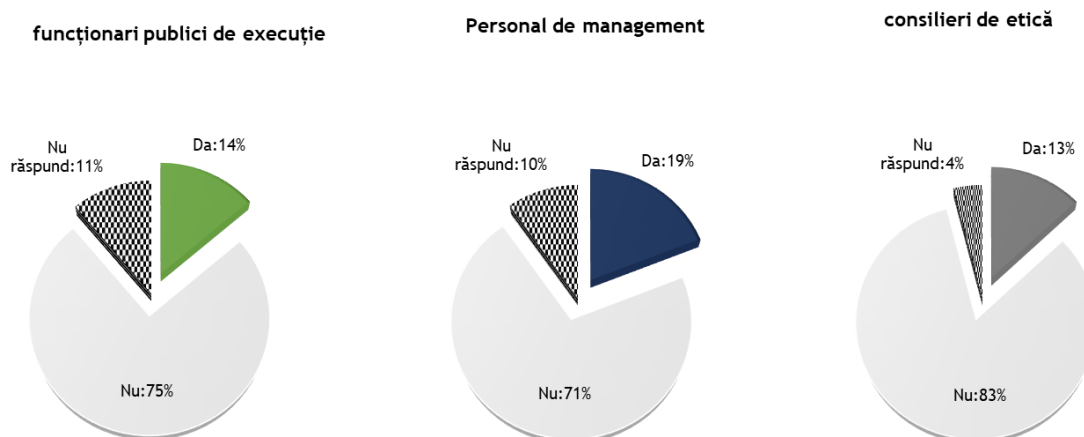
Figură 96-Criteriile alegerii consilierului de etică

**În instituția în care lucrați, v-ați confruntat cu situații în care normele de conduită să nu fie respectate?**



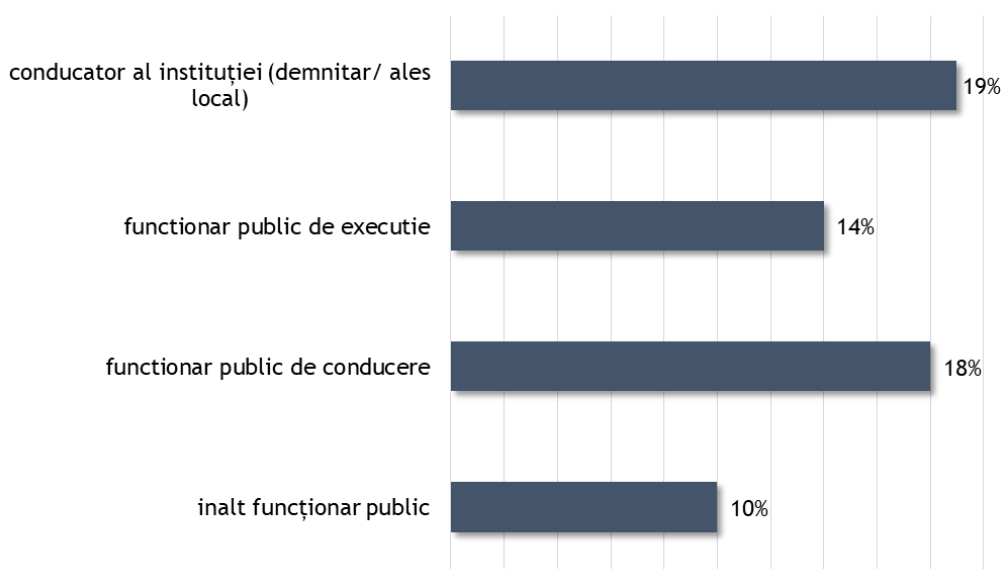
Figură 97- Incidența instituțională a nerespectării normelor de conduită/ total eșantion

**În instituția în care lucrați, v-ați confruntat cu situații în care normele de conduită să nu fie respectate?**



Figură 98- Incidența instituțională a nerespectării normelor de conduită/ tipuri de grup țintă

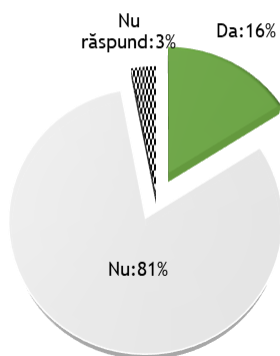
**În instituția în care lucrați, v-ați confruntat cu situații în care normele de conduită să nu fie respectate?**  
**Răspunsuri afirmative**



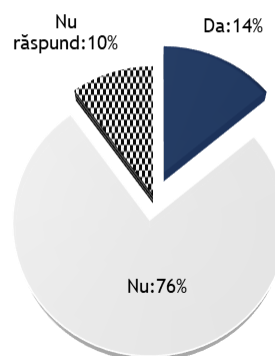
Figură 99- Incidența instituțională a nerespectării normelor de conduită/ categorii de personal

**În instituția în care lucrați, v-ați confruntat cu situații în care normele de conduită să nu fie respectate?**

**Administrația publică centrală**



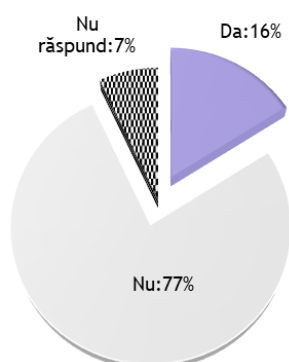
**Administrația publică locală**



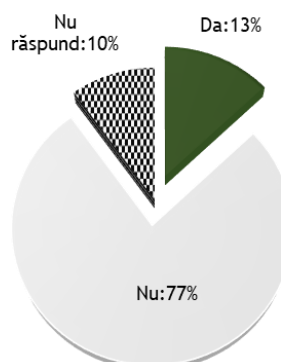
Figură 100- Incidența instituțională a nerespectării normelor de conduită/ tipuri de administrații

**În instituția în care lucrați, v-ați confruntat cu situații în care normele de conduită să nu fie respectate?**

**Urban**

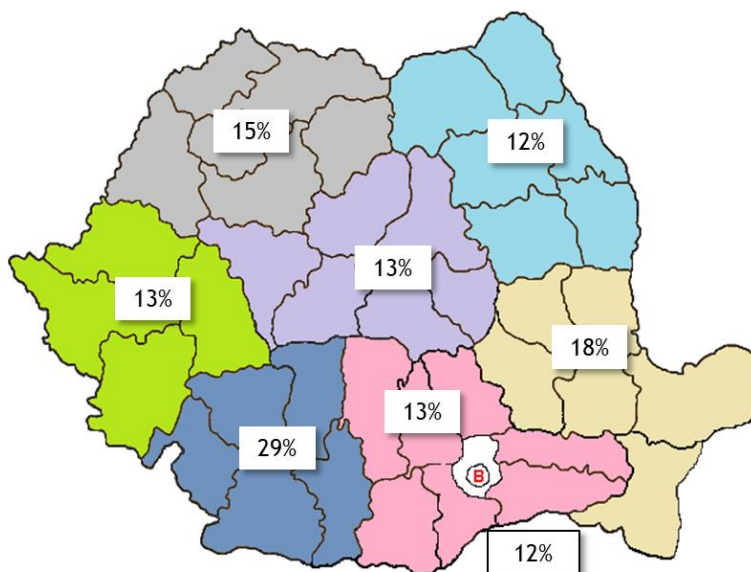


**Rural**



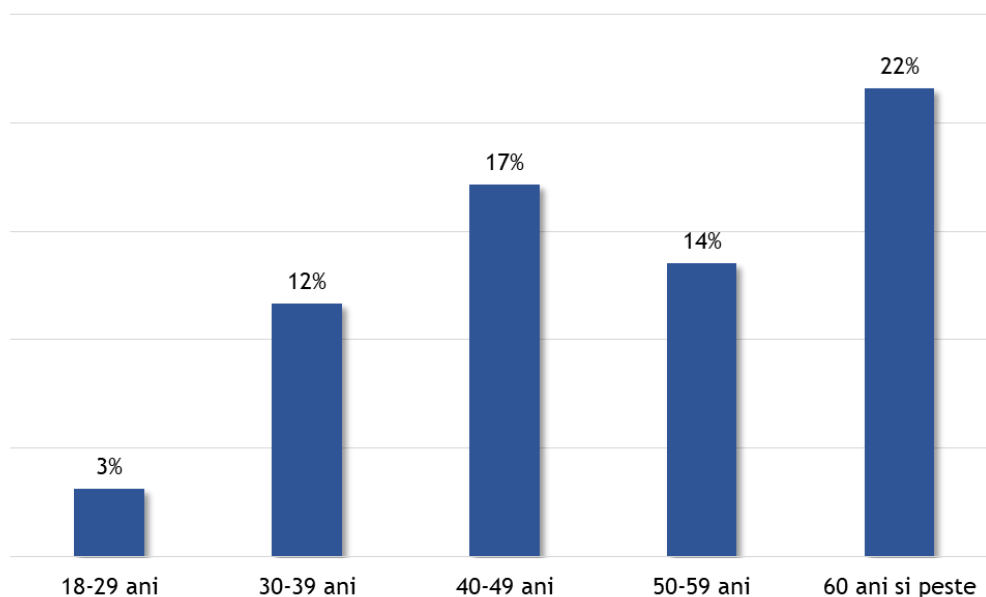
Figură 101- Incidența instituțională a nerespectării normelor de conduită/ medii de rezidență

**În instituția în care lucrați, v-ați confruntat cu situații în care normele de conduită să nu fie respectate?**



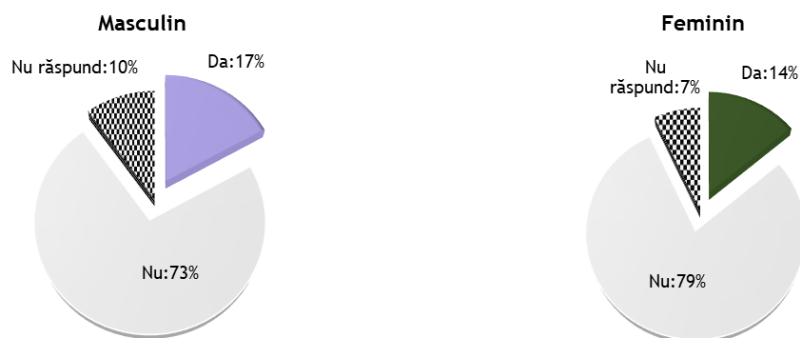
Figură 102- Incidența instituțională a nerespectării normelor de conduită/ distribuție regională

**În instituția în care lucrați, v-ați confruntat cu situații în care normele de conduită să nu fie respectate?**



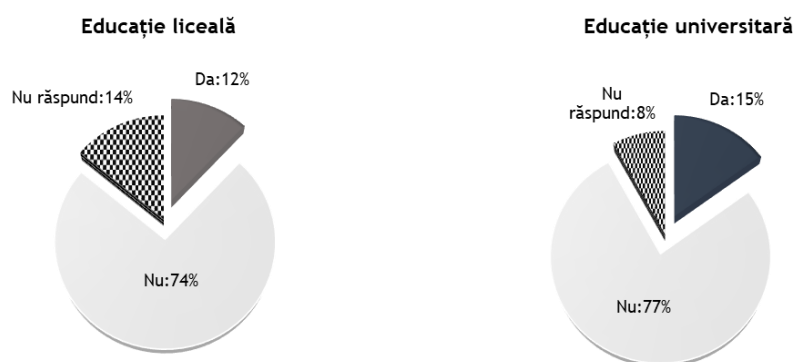
Figură 103- Incidența instituțională a nerespectării normelor de conduită/ categorii de vârstă

**În instituția în care lucrați, v-ați confruntat cu situații în care normele de conduită să nu fie respectate?**



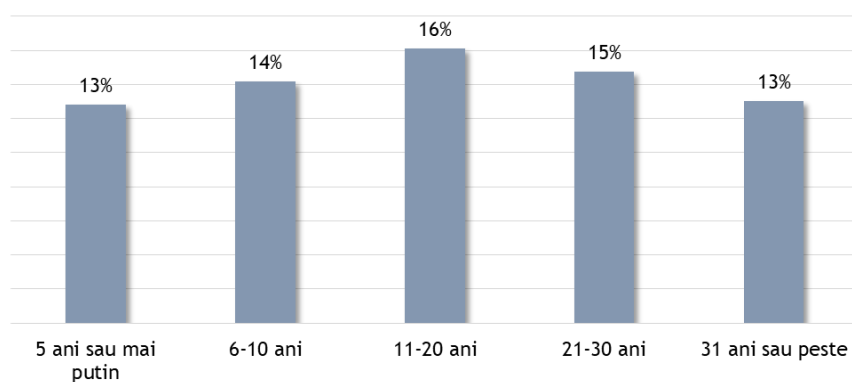
Figură 104- Incidența instituțională a nerespectării normelor de conduită/ categorii de gen

**În instituția în care lucrați, v-ați confruntat cu situații în care normele de conduită să nu fie respectate?**



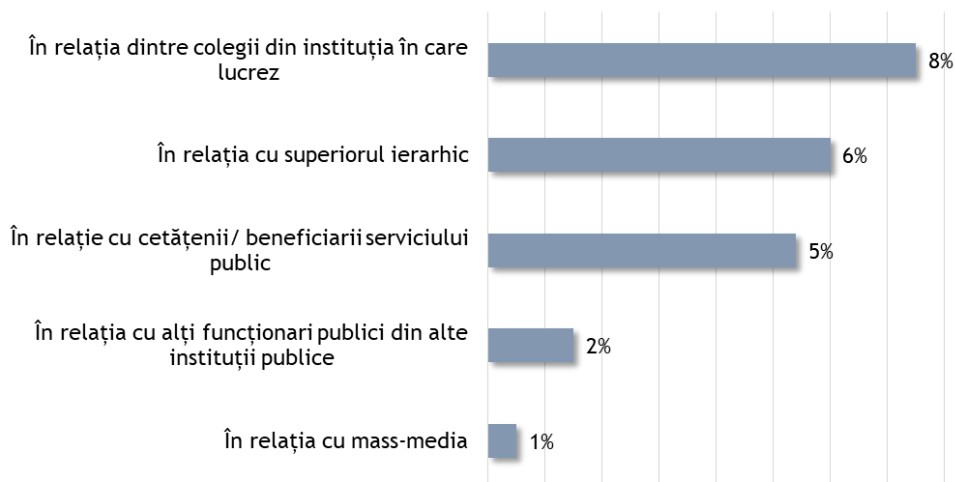
Figură 105- Incidența instituțională a nerespectării normelor de conduită/ categorii de educație

**În instituția în care lucrați, v-ați confruntat cu situații în care normele de conduită să nu fie respectate?**



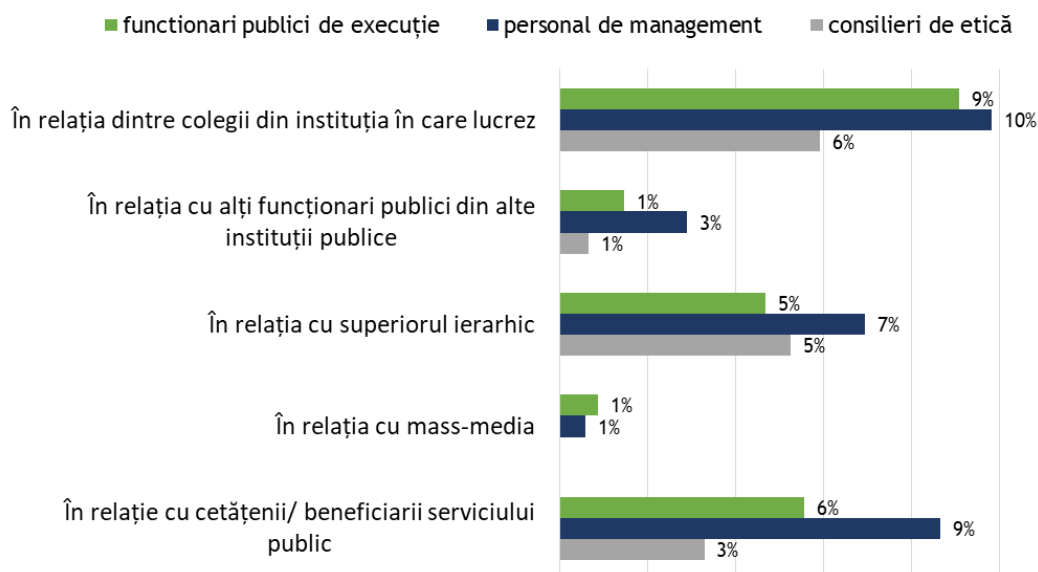
Figură 106- Incidența instituțională a nerespectării normelor de conduită/ categorii de vechime

### În ce tipuri de relații normele de conduită nu au fost respectate?



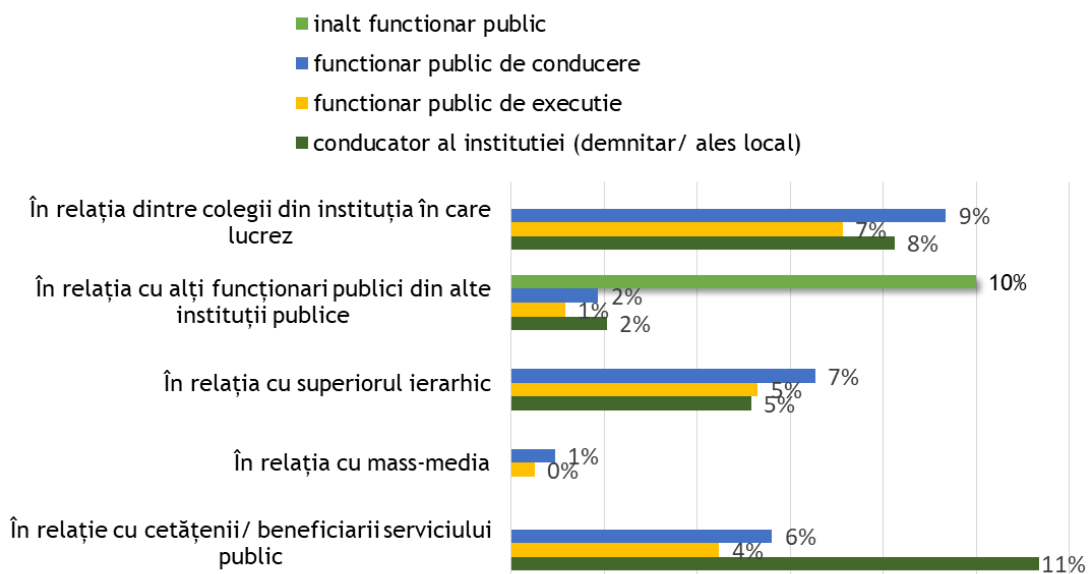
Figură 107- Tipuri de relații în care nu s-au respectat normele de conduită/ total eșanțion

### În ce tipuri de relații normele de conduită nu au fost respectate?



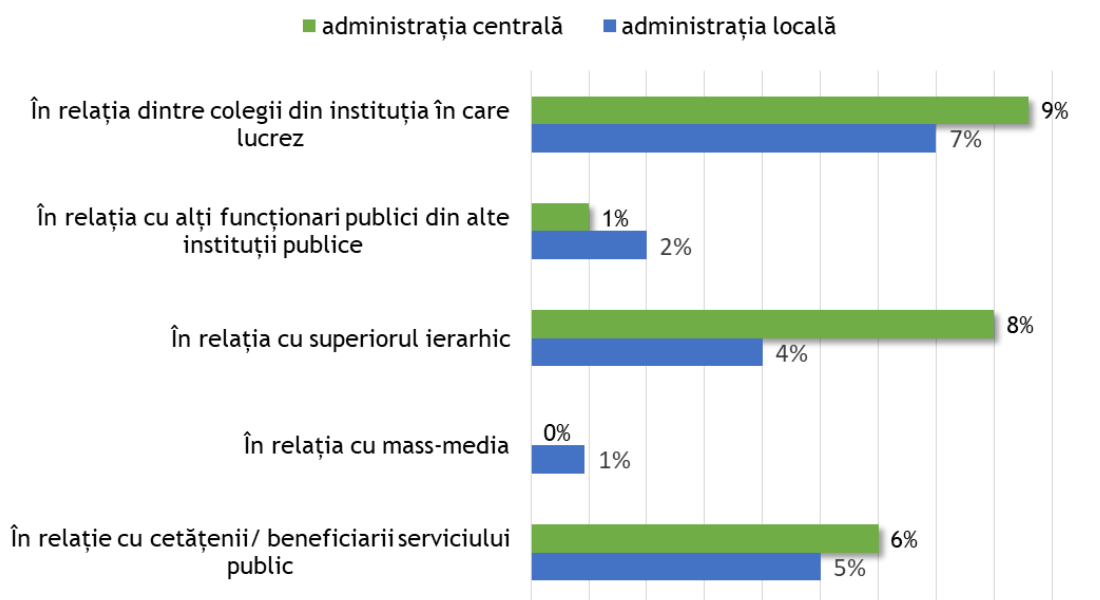
Figură 108- Tipuri de relații în care nu s-au respectat normele de conduită/ tipuri de grup țintă

### În ce tipuri de relații normele de conduită nu au fost respectate?



Figură 109- Tipuri de relații în care nu s-au respectat normele de conduită/ categorii de personal

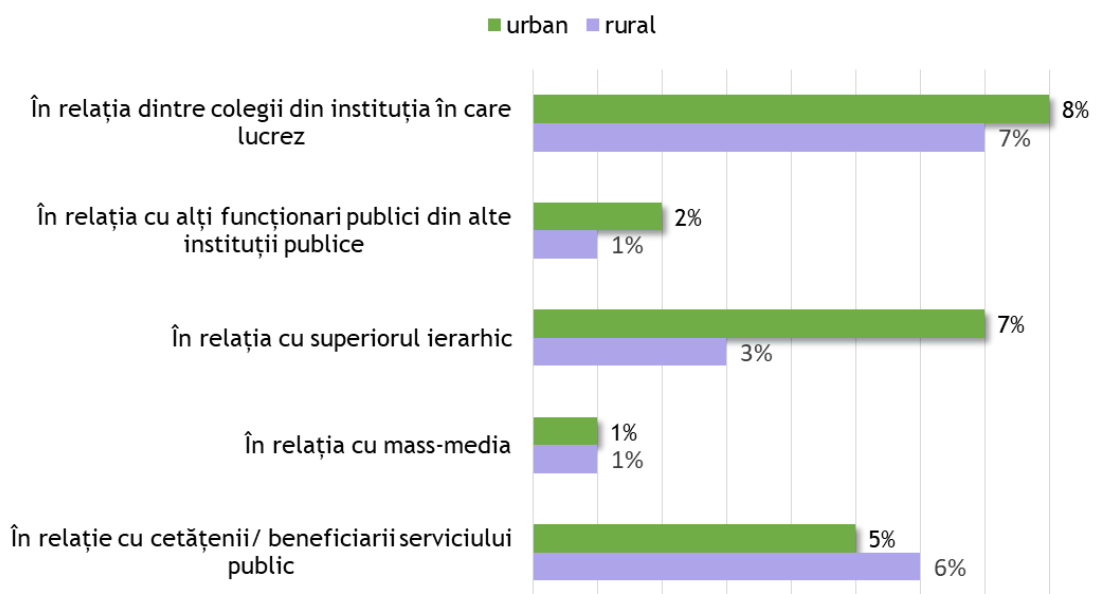
### În ce tipuri de relații normele de conduită nu au fost respectate?



Figură 110- Tipuri de relații în care nu s-au respectat normele de conduită/ tipuri de administrații



### În ce tipuri de relații normele de conduită nu au fost respectate?



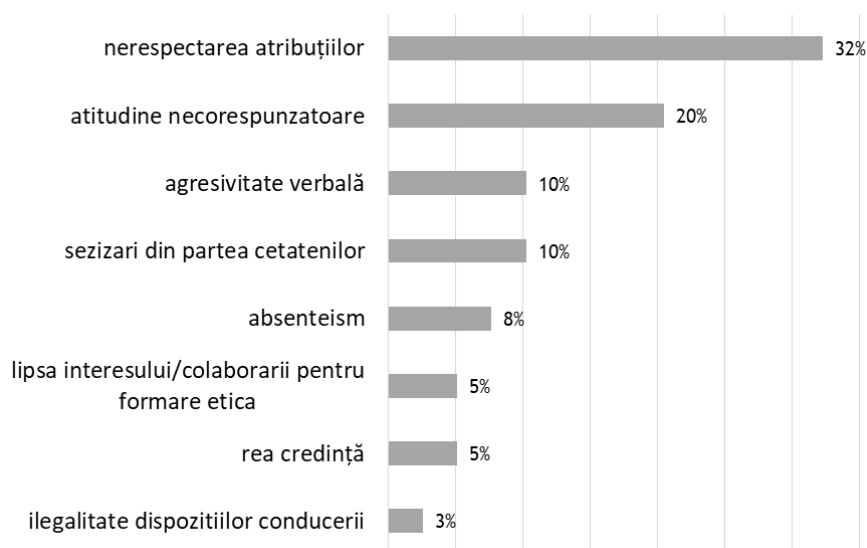
Figură 111- Tipuri de relații în care nu s-au respectat normele de conduită/ medii de rezidență

### În ce tipuri de relații normele de conduită nu au fost respectate?

Tabel 26- Tipuri de relații în care nu s-au respectat normele de conduită/ categorii de vârstă

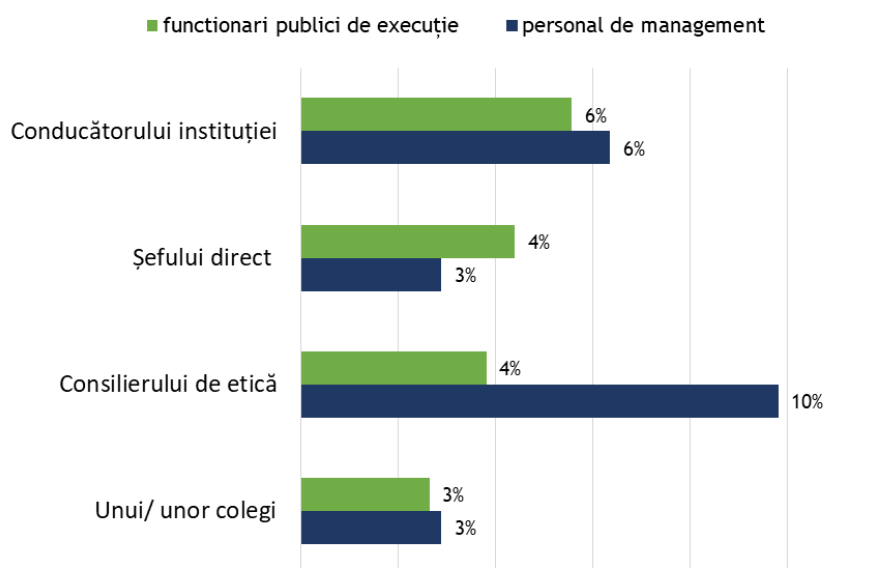
	18-29 ani	30-39 ani	40-49 ani	50-59 ani	60 ani si peste
În relația dintre colegii din instituția în care lucrez	0%	8%	8%	8%	8%
În relația cu alți funcționari publici din alte instituții publice	3%	3%	1%	1%	2%
În relația cu superiorul ierarhic	0%	2%	6%	5%	16%
În relația cu mass-media	0%	0%	1%	0%	0%
În relație cu cetățenii/ beneficiarii serviciului public	0%	3%	8%	4%	6%

**Vă rugăm să descrieți pe scurt una dintre problemele cu care v-ați confruntat?  
(doar pentru consilierii de etică)**



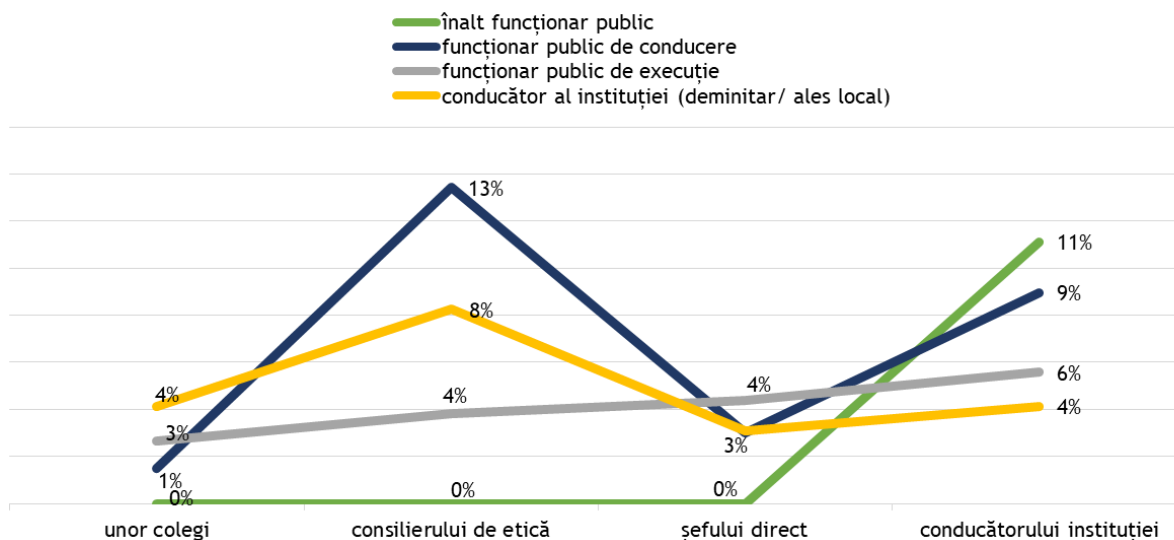
Figură 112- Tipuri de probleme etice

**Dacă v-ați confruntat cu situații în care normele de conduită sunt încălcate, cui v-ați adresat pentru un sfat?  
-alegeri multiple-  
(doar pentru funcționarii publici de execuție și personal de management)  
% din total sub-eșantioane**



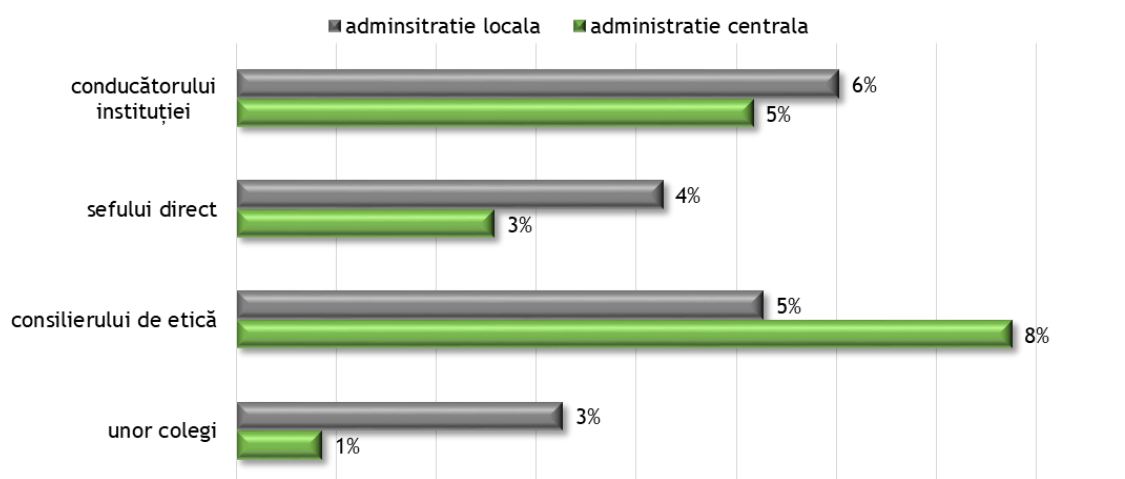
Figură 113- Consultarea în cazul problemelor etice

**Dacă v-ați confruntat cu situații în care normele de conduită sunt încălcate, cui v-ați adresat pentru un sfat?**  
-alegeri multiple-



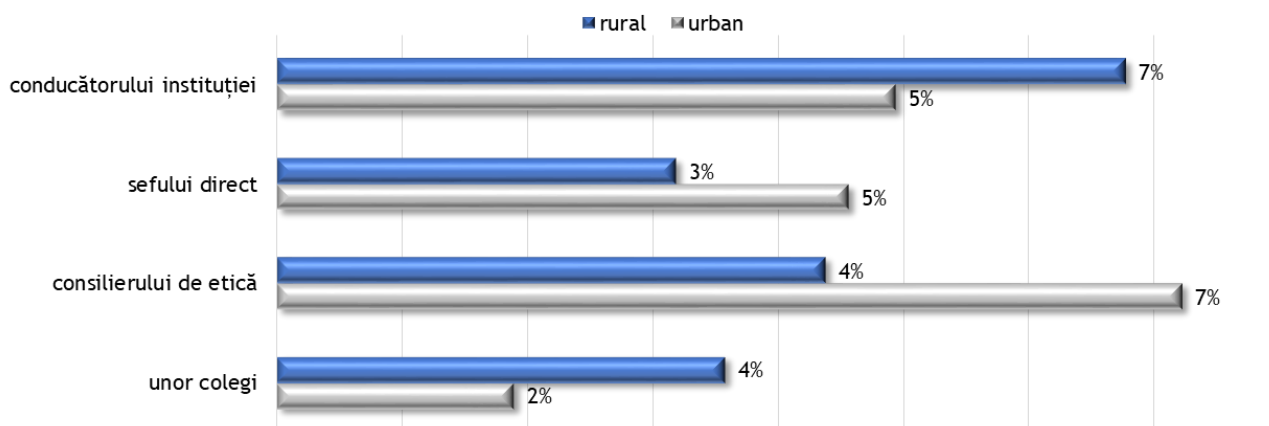
Figură 114- Consultarea în cazul problemelor etice/ categorii de personal

**Dacă v-ați confruntat cu situații în care normele de conduită sunt încălcate, cui v-ați adresat pentru un sfat?**  
-alegeri multiple-



Figură 115- Consultarea în cazul problemelor etice/ tipuri de administrații

**Dacă v-ați confruntat cu situații în care normele de conduită sunt încălcate, cui v-ați adresat pentru un sfat?  
-alegeri multiple-**



Figură 116- Consultarea în cazul problemelor etice/medii de rezidență

**Dacă v-ați confruntat cu situații în care normele de conduită sunt încălcate, cui v-ați adresat pentru un sfat?  
-alegeri multiple-**

Tabel 27- Consultarea în cazul problemelor etice/ regiuni de dezvoltare

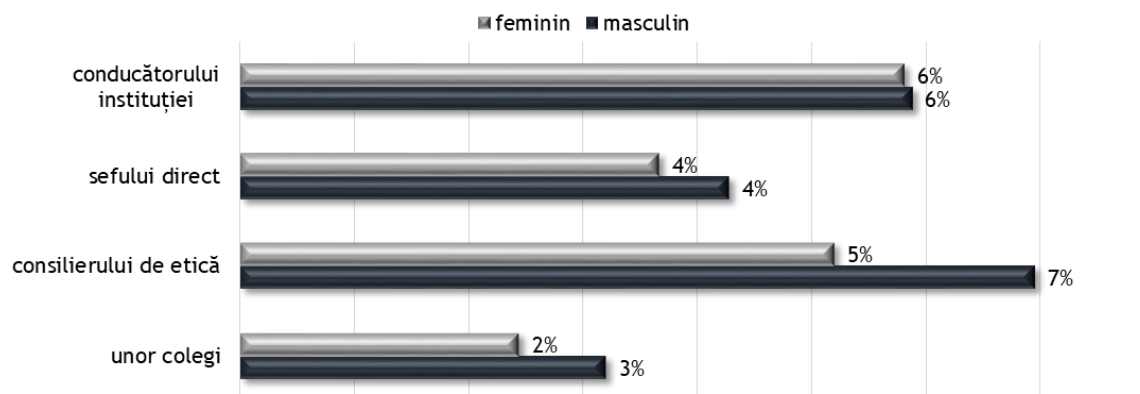
	NORD VEST	NORD EST	SUD EST	SUD MUNTENIA	SUD OLTENIA	VEST	CENTRU	BUCURESTI ILFOV
unor colegi	3%	2%	6%	0%	0%	1%	4%	5%
consilierului de etică	9%	2%	6%	8%	8%	6%	1%	10%
sefului direct	5%	4%	6%	3%	4%	3%	3%	5%
conducătorului instituției	4%	6%	4%	6%	21%	9%	3%	0%

**Dacă v-ați confruntat cu situații în care normele de conduită sunt încălcate, cui v-ați adresat pentru un sfat?  
-alegeri multiple-**

	18-29 ani	30-39 ani	40-49 ani	50-59 ani	60 ani si peste
unor colegi	6%	1%	3%	3%	3%
consilierului de etică	0%	6%	6%	5%	11%
sefului direct	0%	2%	4%	5%	3%
conducătorului instituției	0%	5%	7%	5%	11%

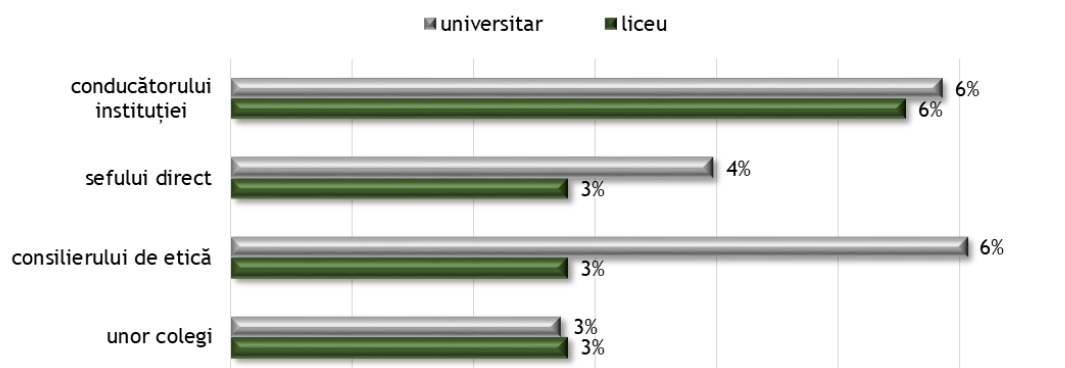
Tabel 28- Consultarea în cazul problemelor etice/ categorii de vârstă

**Dacă v-ați confruntat cu situații în care normele de conduită sunt încălcate, cui v-ați adresat pentru un sfat?  
-alegeri multiple-**



Figură 117- Consultarea în cazul problemelor etice/ categorii de gen

**Dacă v-ați confruntat cu situații în care normele de conduită sunt încălcate, cui v-ați adresat pentru un sfat?  
-alegeri multiple-**



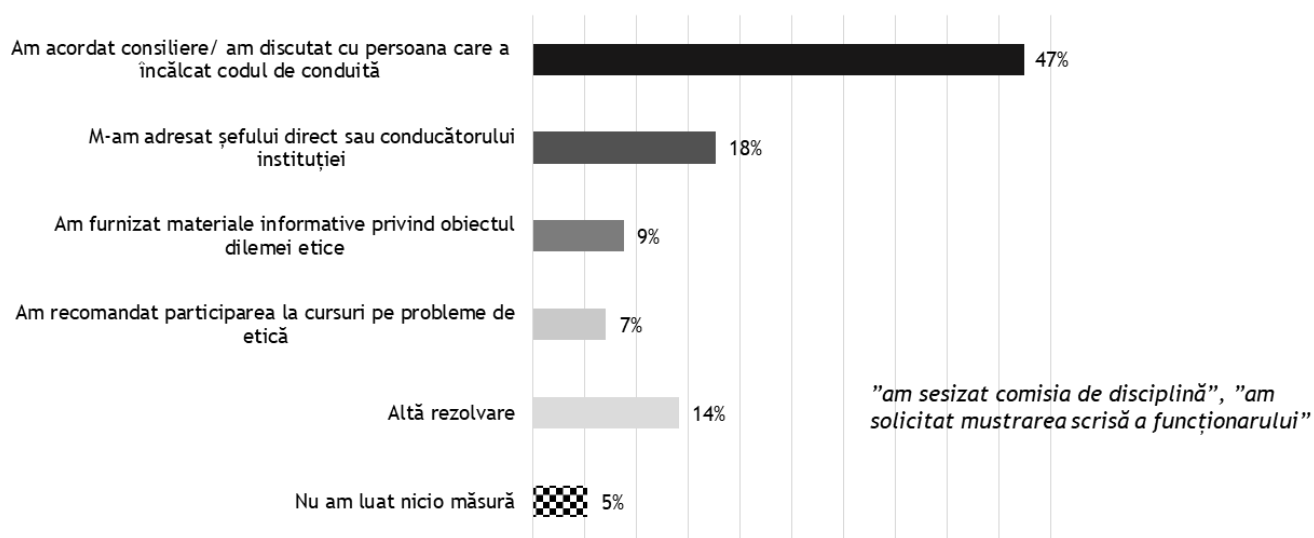
Figură 118- Consultarea în cazul problemelor etice/ categorii educaționale

**Dacă v-ați confruntat cu situații în care normele de conduită sunt încălcate, cui v-ați adresat pentru un sfat?  
-alegeri multiple-**

	5 ani sau mai puțin	6-10 ani	11-20 ani	21-30 ani	31 ani sau peste
unor colegi	3%	0%	4%	3%	5%
consilierului de etică	6%	4%	7%	6%	0%
sefului direct	3%	4%	5%	4%	0%

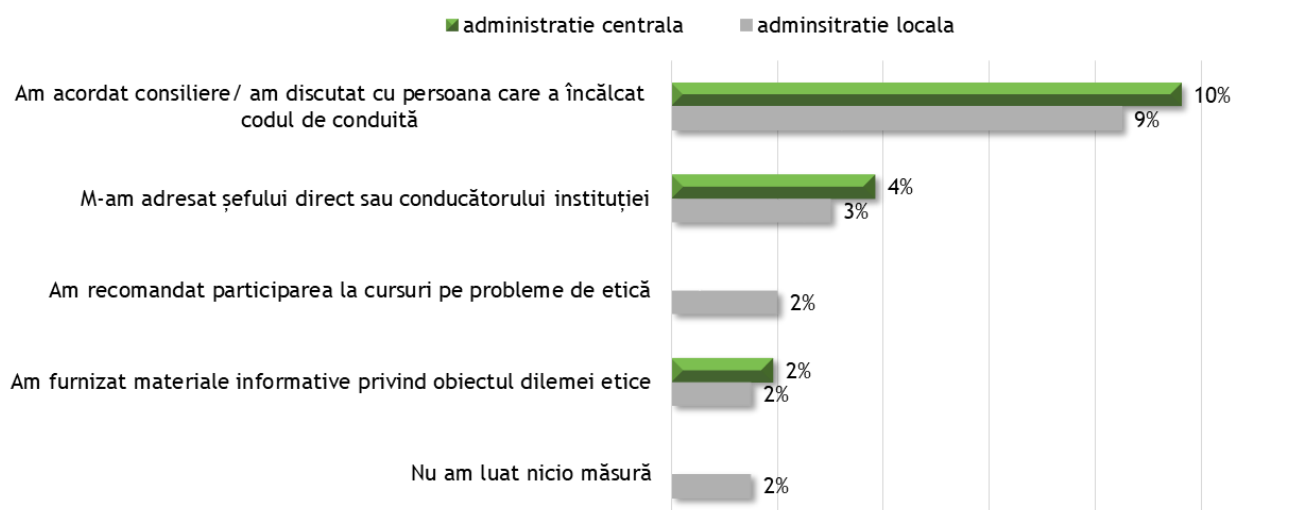
Tabel 29- Consultarea în cazul problemelor etice/ categorii de vechime

**Cum ați rezolvat situația descrisă?**  
**-alegeri multiple-**  
**(doar pentru consilierii de etică care s-au confruntat cu probleme de etică)**



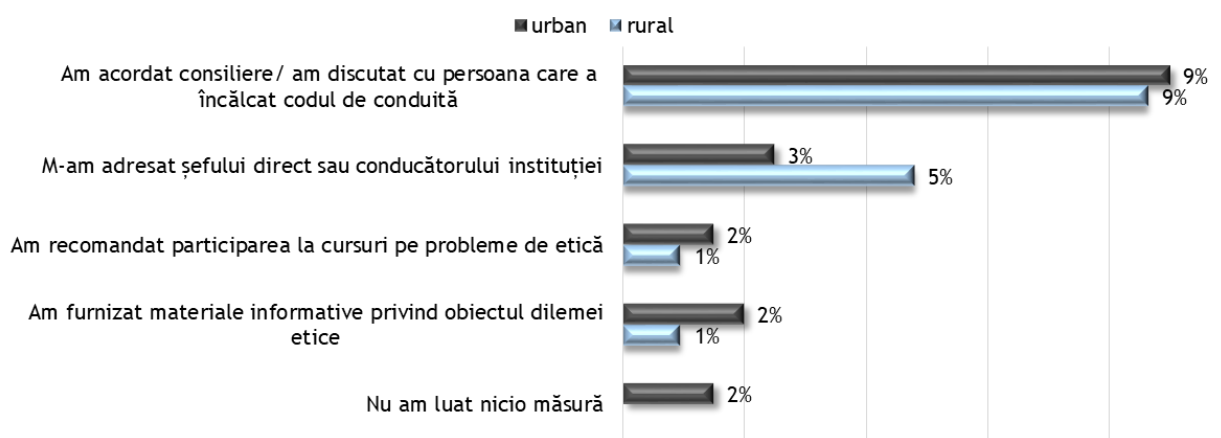
Figură 119- Rezolvarea problemelor etice/consilieri de etică

**Cum ați rezolvat situația descrisă?**  
**-alegeri multiple-**  
**(doar pentru consilierii de etică care s-au confruntat cu probleme de etică)**



Figură 120- Rezolvarea problemelor etice/ tipuri de administrații

**Cum ați rezolvat situația descrisă? -alegeri multiple-  
(doar pentru consilierii de etică care s-au confruntat cu probleme de etică)**



Figură 121- rezolvarea problemelor etice/ medii de rezidență

**Cum ați rezolvat situația descrisă? -alegeri multiple-  
(doar pentru consilierii de etică care s-au confruntat cu probleme de etică)**

	NORD VEST	NORD EST	SUD EST	SUD MUNTENIA	SUD OLTENIA	VEST	CENTRU	BUCURESTI ILFOV
Am acordat consiliere/ am discutat cu persoana care a încălcat codul de conduită	2%	5%	3%	14%	25%	8%	15%	10%
M-am adresat șefului direct sau conducătorului instituției	4%	4%	3%	2%	17%	0%	4%	0%
Am recomandat participarea la cursuri pe probleme de etică	4%	0%	0%	0%	0%	0%	4%	0%
Am furnizat materiale informative privind obiectul dilemei etice	0%	2%	7%	2%	0%	0%	2%	0%
Nu am luat nicio măsură	0%	4%	0%	2%	0%	0%	0%	0%

Tabel 30- Rezolvarea problemelor etice/ regiuni

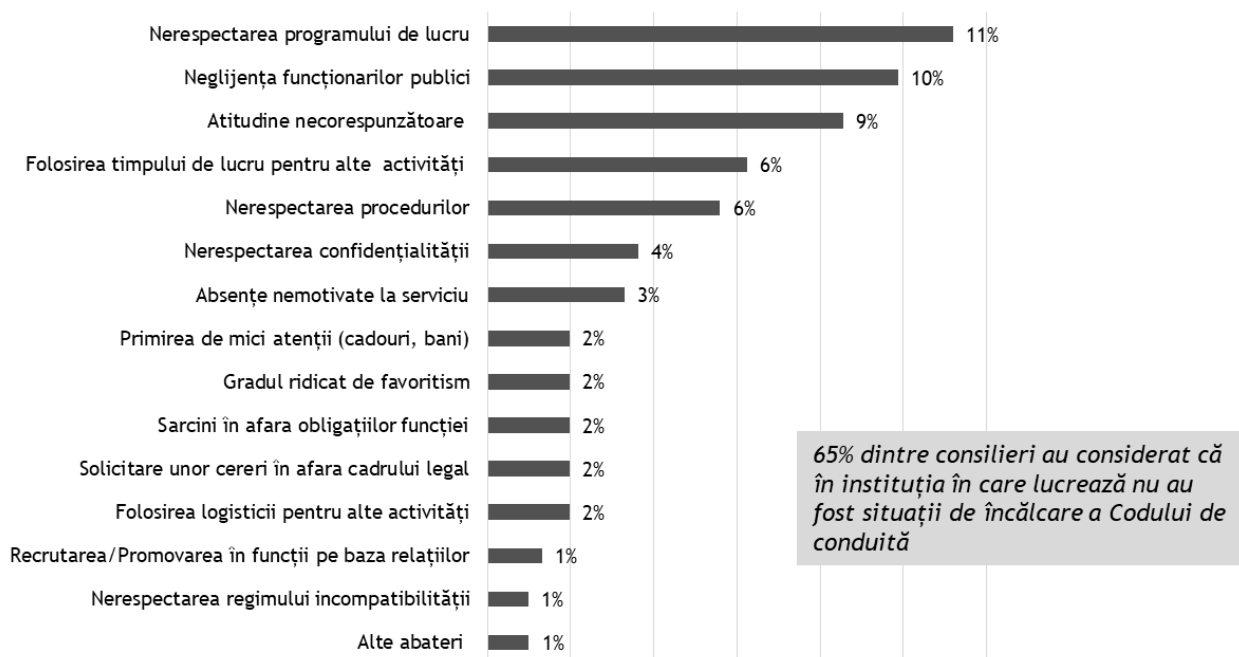
**Cum ați rezolvat situația descrisă? -alegeri multiple-  
(doar pentru consilierii de etică care s-au confruntat cu probleme de etică)**



Figură 122- Rezolvarea problemelor etice/ gen

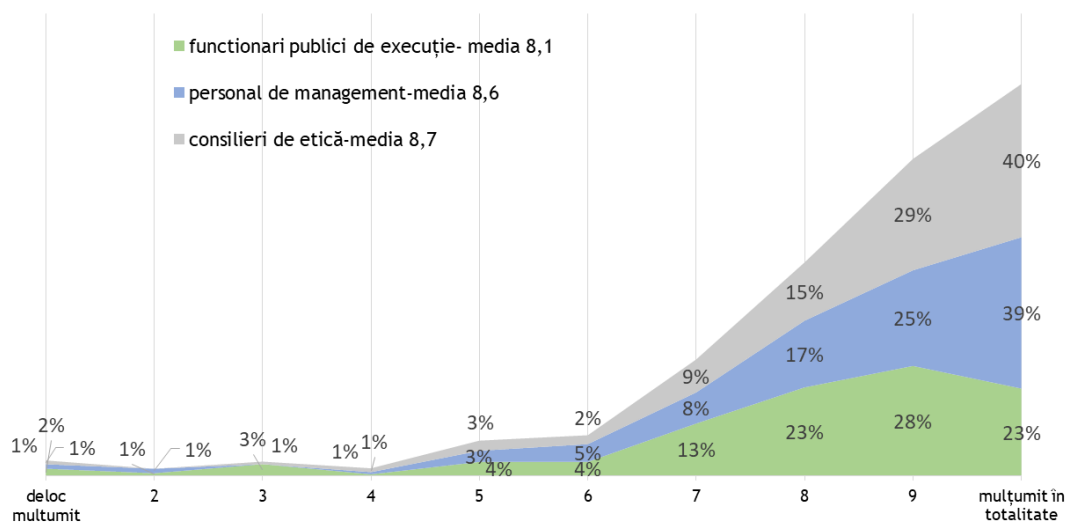


**Care sunt situațiile cele mai frecvente de încălcare a Codului de conduită în instituția publică în care lucrați?  
-alegeri multiple-**



Figură 123- Cele mai frecvente abateri etice- doar pentru consilierii de etică

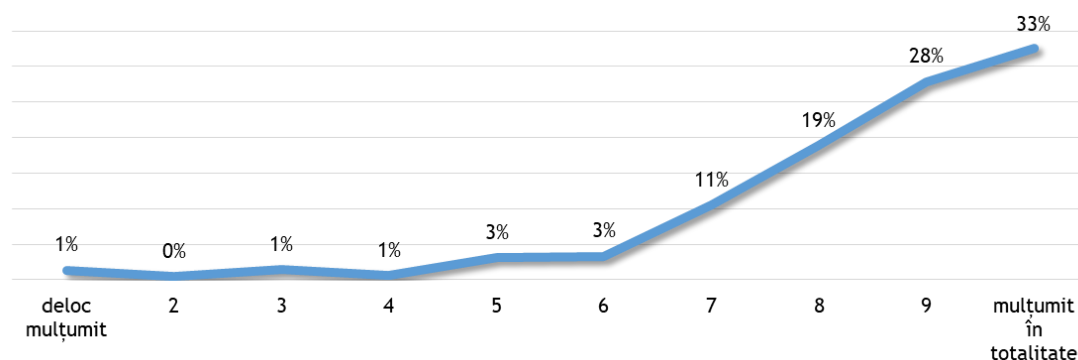
**Pe o scală de la 1 (deloc) la 10 (în totalitate) cât de mulțumit sunteți de modul în care sunt gestionate conflictele interpersonale în instituția în care lucrați?**



Figură 124- Satisfacție privind rezolvarea conflictelor interpersonale/ tipuri de grup țintă

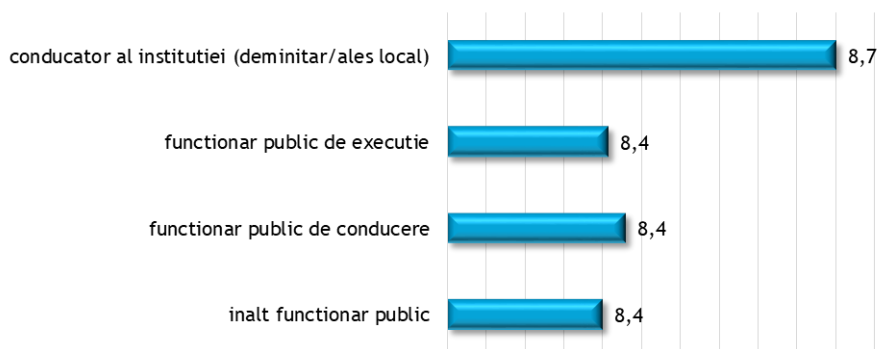


**Pe o scală de la 1 (deloc) la 10 (în totalitate) cât de mulțumit sunteți de modul în care sunt gestionate conflictele interpersonale în instituția în care lucrați**



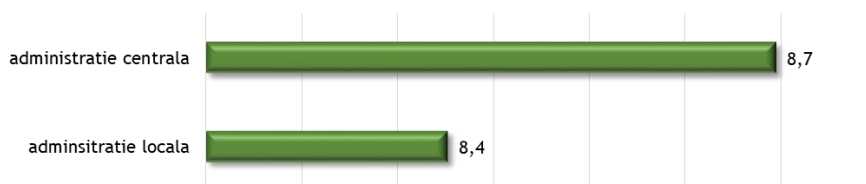
Figură 125- Satisfacție privind rezolvarea conflictelor interpersonale/ total eșantion

**Pe o scală de la 1 (deloc) la 10 (în totalitate) cât de mulțumit sunteți de modul în care sunt gestionate conflictele interpersonale în instituția în care lucrați**



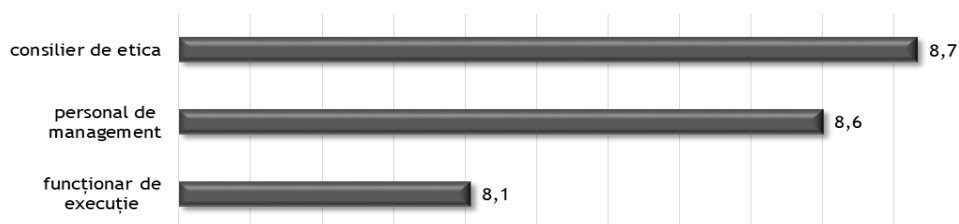
Figură 126- Satisfacție privind rezolvarea conflictelor interpersonale/ categorii de personal

**Pe o scală de la 1 (deloc) la 10 (în totalitate) cât de mulțumit sunteți de modul în care sunt gestionate conflictele interpersonale în instituția în care lucrați**



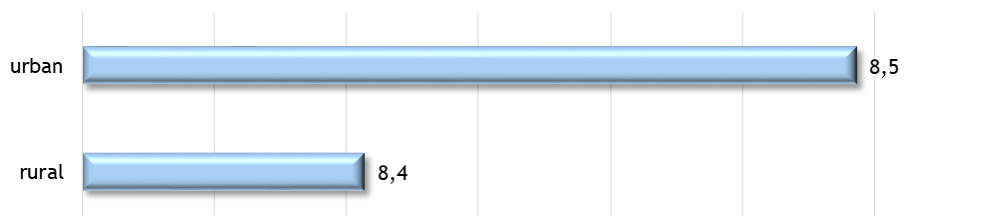
Figură 127- Satisfacție privind rezolvarea conflictelor interpersonale/ tipuri de administrații

**Pe o scală de la 1 (deloc) la 10 (în totalitate) cât de mulțumit sunteți de modul în care sunt gestionate conflictele interpersonale în instituția în care lucrați**



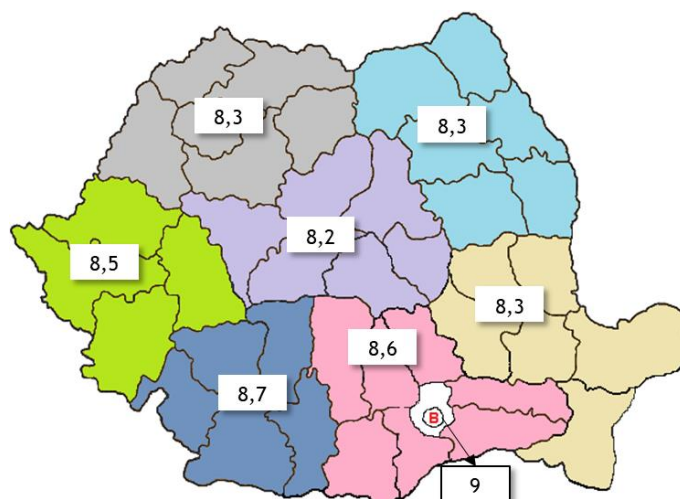
Figură 128- Satisfacție privind rezolvarea conflictelor interpersonale/ tipuri de grup țintă

**Pe o scală de la 1 (deloc) la 10 (în totalitate) cât de mulțumit sunteți de modul în care sunt gestionate conflictele interpersonale în instituția în care lucrați**



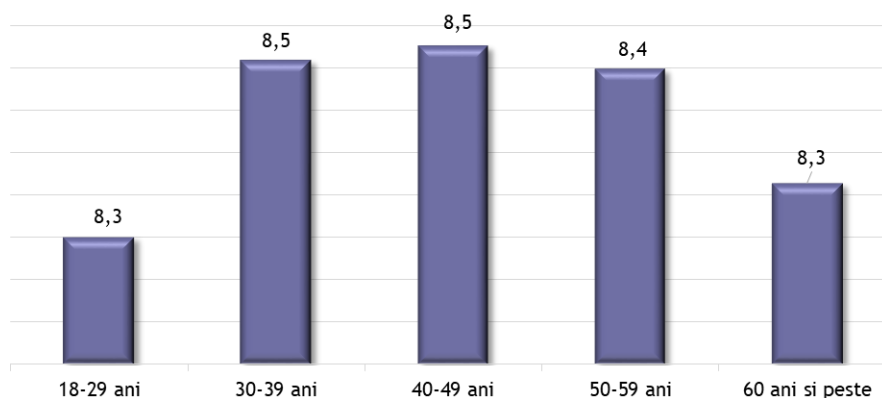
Figură 129- Satisfacție privind rezolvarea conflictelor interpersonale/ medii de rezidență

**Pe o scală de la 1 (deloc) la 10 (în totalitate) cât de mulțumit sunteți de modul în care sunt gestionate conflictele interpersonale în instituția în care lucrați**



Figură 130- Satisfacție privind rezolvarea conflictelor interpersonale/ regiuni

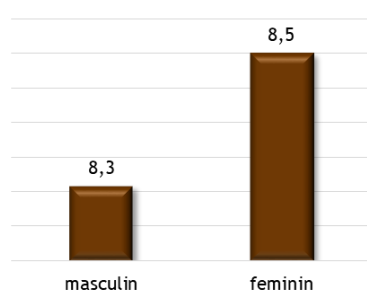
**Pe o scală de la 1 (deloc) la 10 (în totalitate) cât de mulțumit sunteți de modul în care sunt gestionate conflictele interpersonale în instituția în care lucrați**



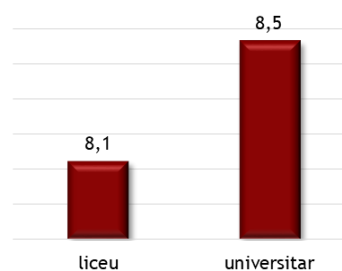
Figură 131- Satisfacție privind rezolvarea conflictelor interpersonale/ categorii de vârstă

**Pe o scală de la 1 (deloc) la 10 (în totalitate) cât de mulțumit sunteți de modul în care sunt gestionate conflictele interpersonale în instituția în care lucrați?**

comparație de medii pe categorii de gen

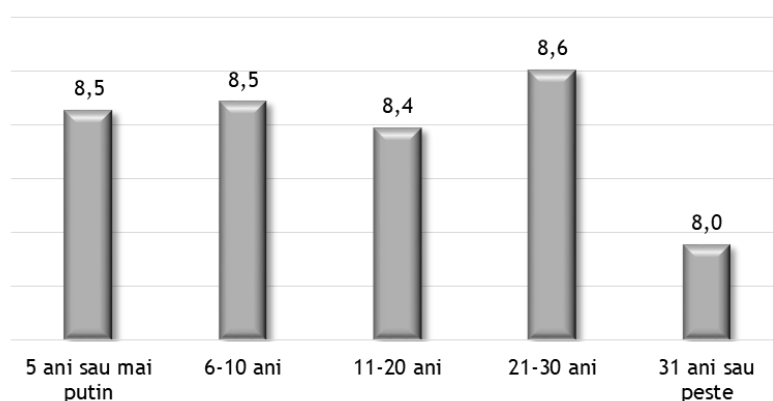


comparație de medii pe categorii de educație



Figură 132- Satisfacție privind rezolvarea conflictelor interpersonale/ comparații gen și educație

**Pe o scală de la 1 (deloc) la 10 (în totalitate) cât de mulțumit sunteți de modul în care sunt gestionate conflictele interpersonale în instituția în care lucrați?**

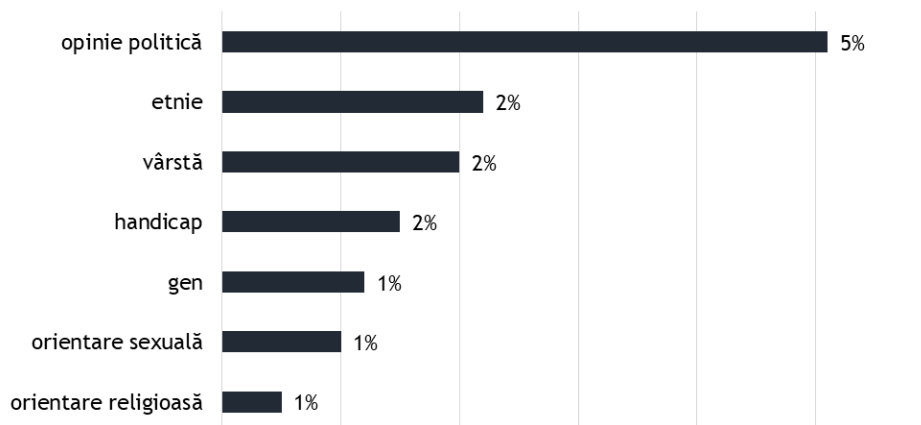


Figură 133- Satisfacție privind rezolvarea conflictelor interpersonale/ vechime

**În instituția publică în care lucrați, de când sunteți dvs. consilier de etică, ați auzit de cazuri de discriminare pe criterii....?**

**-alegeri multiple-**

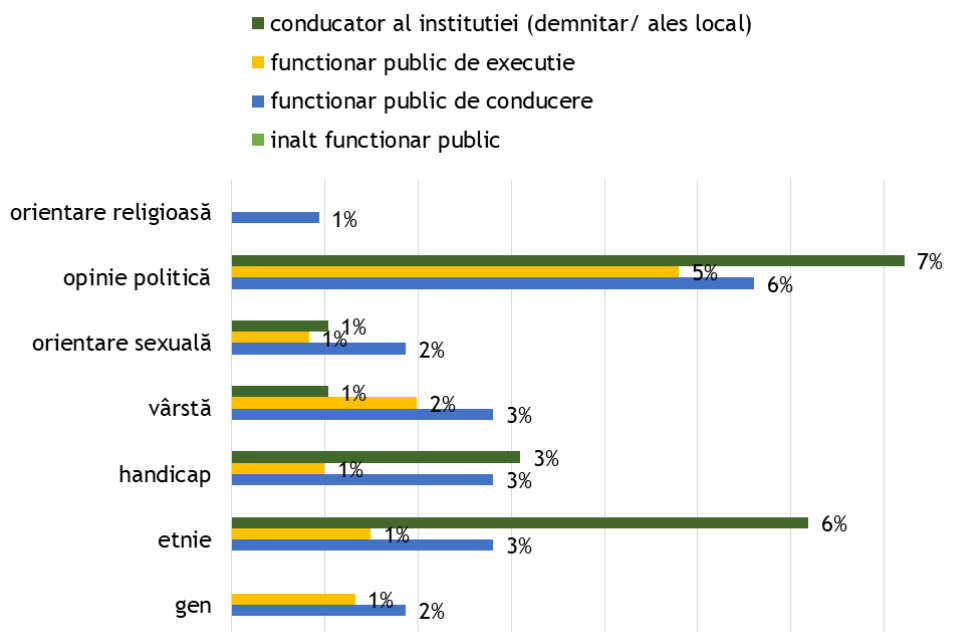
**Răspunsuri afirmative. Procente din total eșantion**



Figură 134- Incidența discriminării/procente din total eșantion

**În instituția publică în care lucrați, de când sunteți dvs. consilier de etică, ați auzit de cazuri de discriminare pe criterii....?**

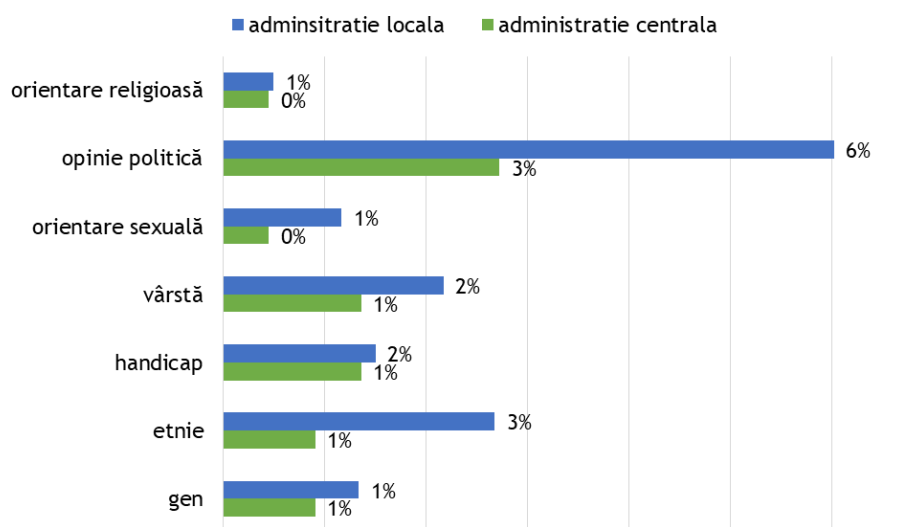
**-alegeri multiple-**



Figură 135- Incidența discriminării/categorii de personal

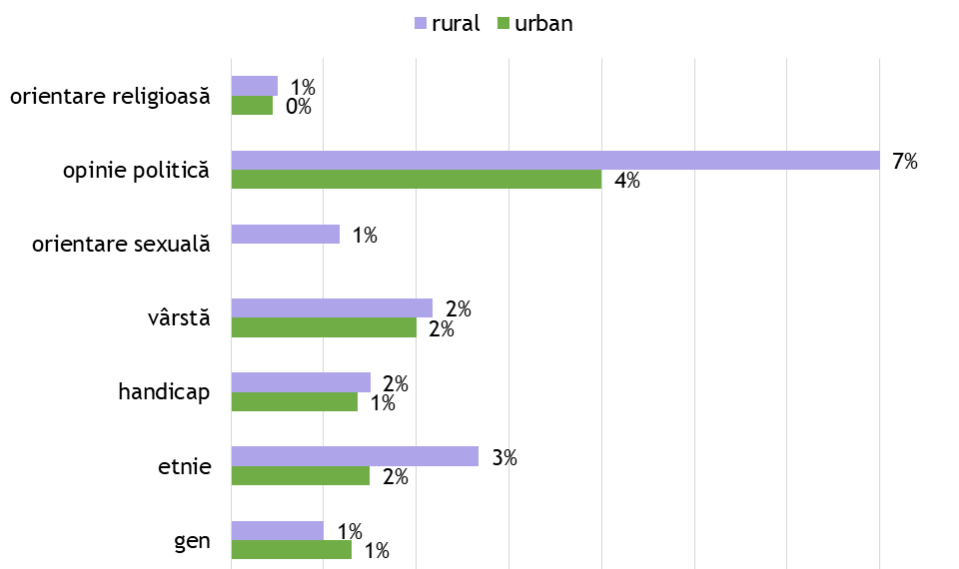


**În instituția publică în care lucrați, de când sunteți dvs. consilier de etică, ați auzit de cazuri de discriminare pe criterii....?  
-alegeri multiple-**



Figură 136- Incidența discriminării/ tipuri de administrații

**În instituția publică în care lucrați, de când sunteți dvs. consilier de etică, ați auzit de cazuri de discriminare pe criterii....?  
-alegeri multiple-**



Figură 137- Incidența discriminării/ medii de rezidență

**În instituția publică în care lucrați, de când sunteți dvs. consilier de etică, ați auzit de cazuri de discriminare pe criterii....?  
-alegeri multiple-**

	NORD VEST	NORD EST	SUD EST	SUD MUNTENIA	SUD OLTENIA	VEST	CENTRU	BUCURESTI ILFOV
gen	1%	2%	0%	2%	0%	0%	3%	0%
etnie	2%	2%	1%	1%	3%	4%	3%	2%
handicap	0%	1%	2%	2%	3%	2%	3%	0%
vârstă	3%	1%	2%	2%	3%	4%	1%	0%
orientare sexuală	0%	2%	2%	0%	0%	1%	2%	0%
opinie politică	3%	6%	7%	5%	6%	6%	7%	0%
orientare religioasă	0%	1%	1%	0%	0%	0%	1%	0%

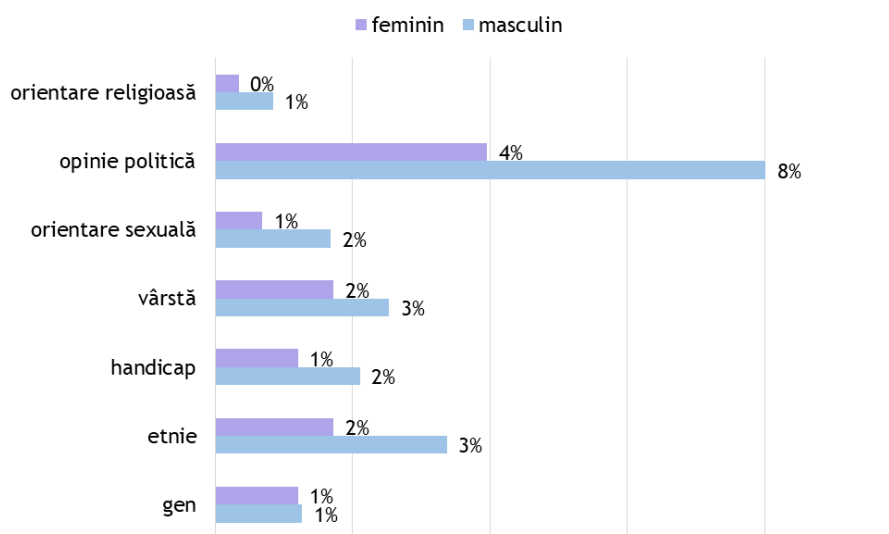
Tabel 31- Incidența discriminării/ regiuni

**În instituția publică în care lucrați, de când sunteți dvs. consilier de etică, ați auzit de cazuri de discriminare pe criterii....?  
-alegeri multiple-**

	18-29 ani	30-39 ani	40-49 ani	50-59 ani	60 ani si peste
gen	0%	3%	1%	1%	0%
etnie	0%	1%	3%	3%	0%
handicap	0%	1%	2%	1%	2%
vârstă	3%	3%	2%	1%	2%
orientare sexuală	0%	1%	1%	1%	4%
opinie politică	9%	5%	4%	6%	2%
orientare religioasă	0%	1%	0%	0%	2%

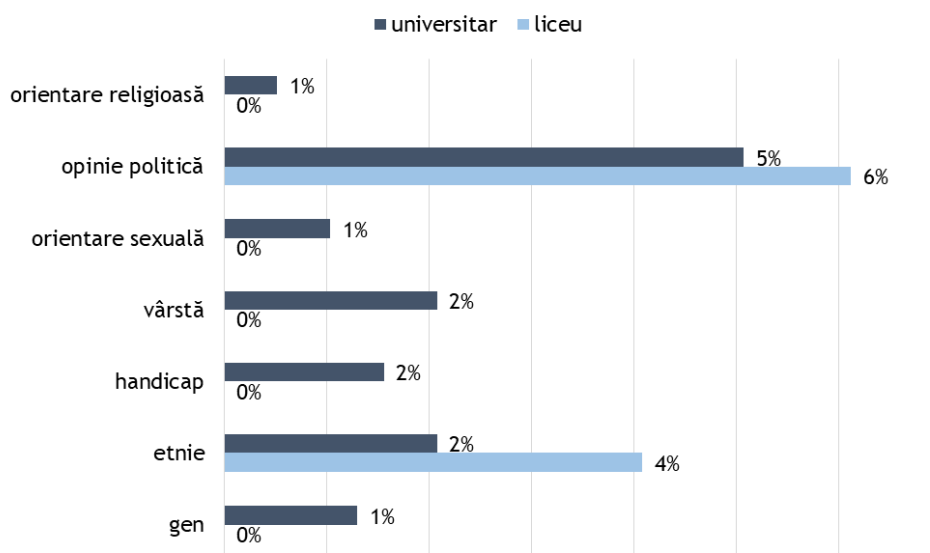
Tabel 32- Incidența discriminării/ categorii de vârstă

**În instituția publică în care lucrați, de când sunteți dvs. consilier de etică, ați auzit de cazuri de discriminare pe criterii....?  
-alegeri multiple-**



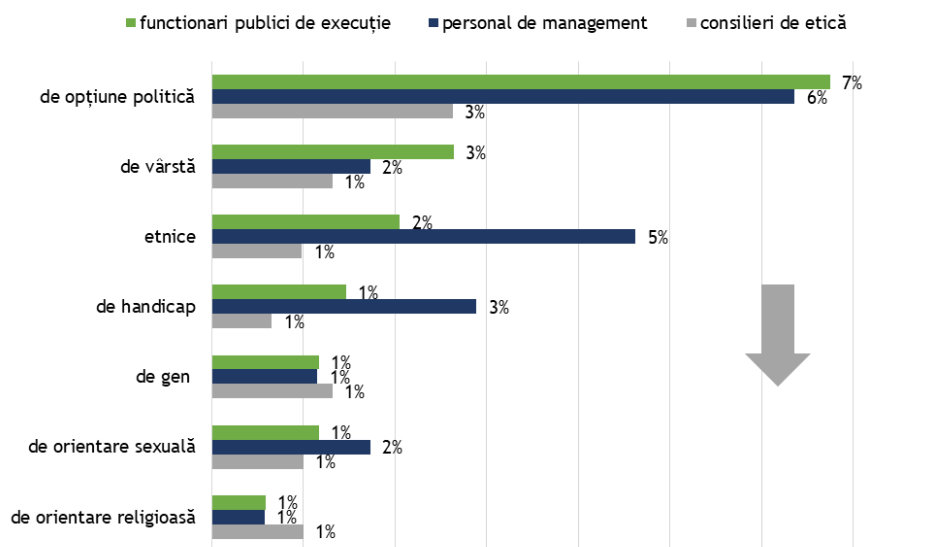
Figură 138- Incidența discriminării/ categorii de gen

**În instituția publică în care lucrați, de când sunteți dvs. consilier de etică, ați auzit de cazuri de discriminare pe criterii....?  
-alegeri multiple-**



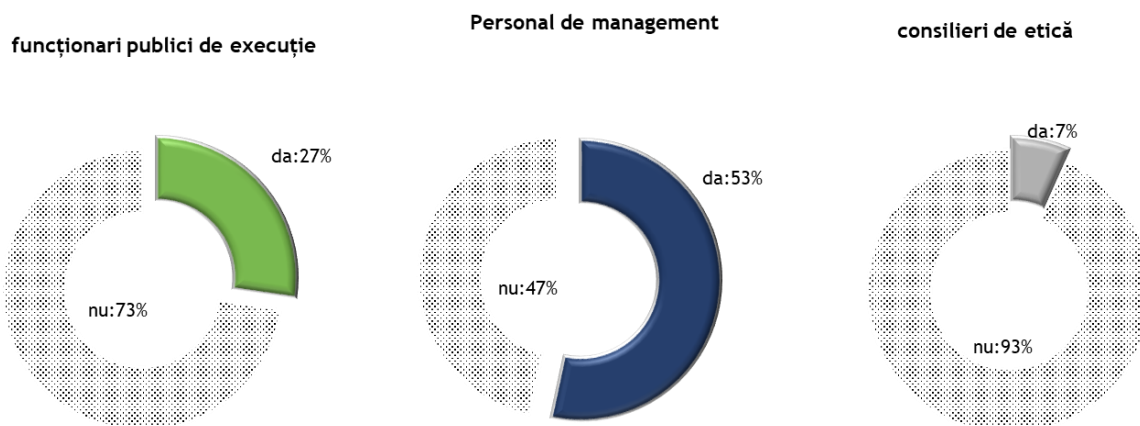
Figură 139- Incidența discriminării/ categorii de educație

**În instituția publică în care lucrați, ați auzit de cazuri de discriminare pe criterii....?  
-alegeri multiple-**



Figură 140- Incidența discriminării/ tipuri de grup țintă

**Dacă "da", v-a fost adus la cunoștință, în mod direct un astfel de caz?**



Figură 141- Cunoașterea cazurilor de discriminare/ tipuri de grup țintă

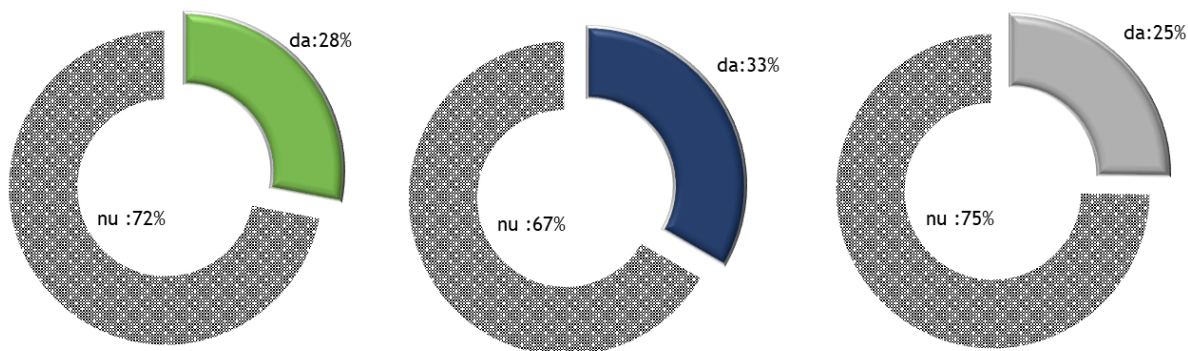


**În cadrul instituției publice în care lucrați a avut loc în ultimul an cel puțin un curs/ seminar/ sesiune de formare/ informare pentru funcționarii publici sau conducătorul instituției privind codul de conduită?**

funcționari publici de execuție

Personal de management

consilieri de etică



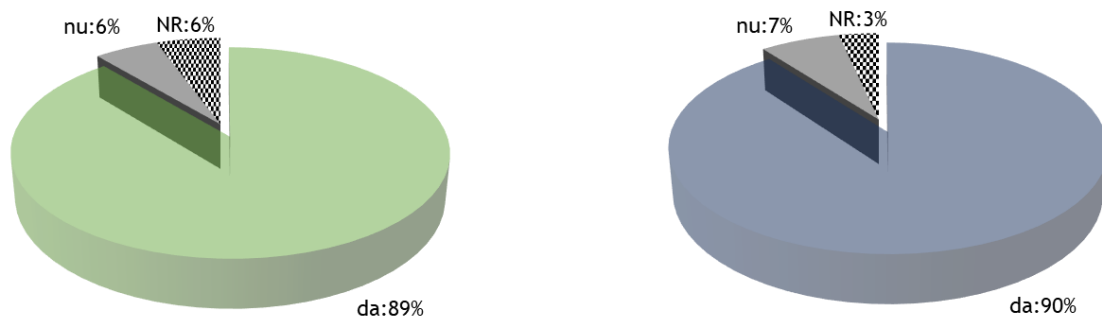
Figură 142- Participare la cursuri de etică/ tipuri de grup țintă

**Dvs. cunoașteți cui vă puteți adresa, în instituția publică în care lucrați, în cazul în care aveți o dilemă etică, sau vă confrunțați cu situații în care a fost încălcat Codul de conduită?**

**Dvs. aveți cunoștință cui se poate adresa un funcționar public, în instituția în care lucrați, în cazul în care se confruntă cu o dilemă etică sau cu situații în care a fost încălcat Codul de conduită?**

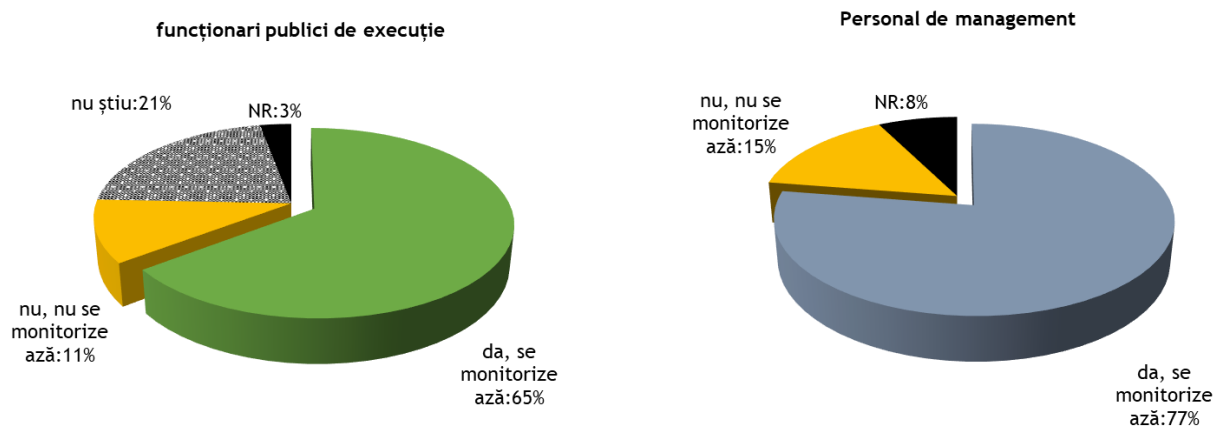
funcționari publici de execuție

Personal de management



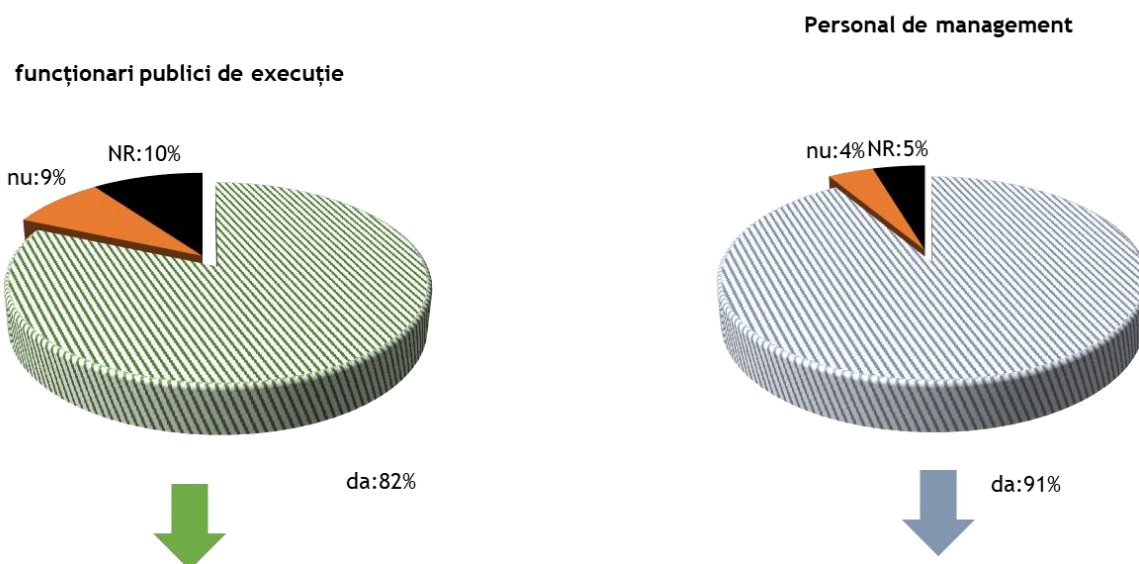
Figură 143- Rezolvarea dilemelor etice/ tipuri de grup țintă

Din câte știți, în instituția publică în care lucrați se realizează monitorizarea modului în care este respectat Codul de conduită?



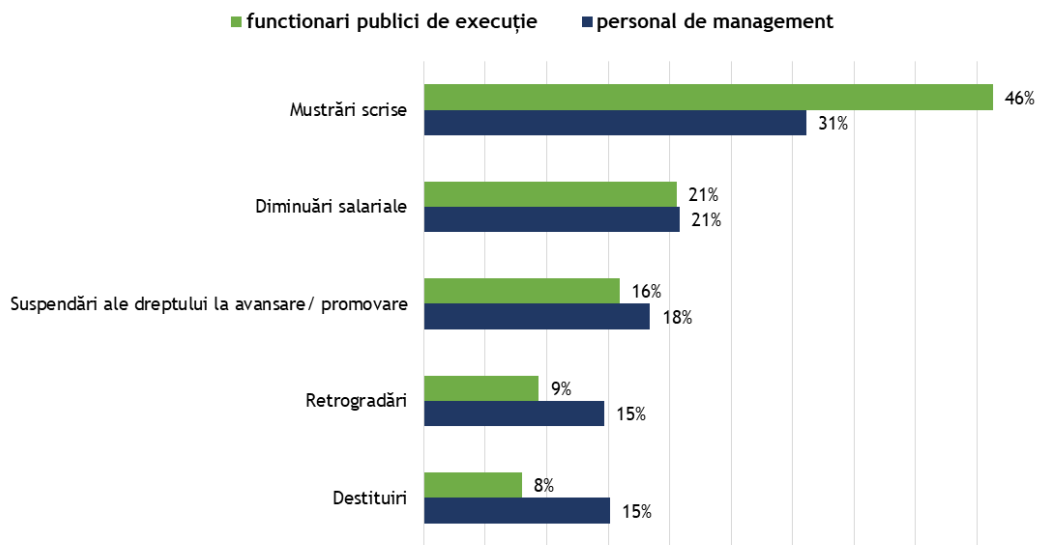
Figură 144- Monitorizarea respectării Codului de conduită/ tipuri de grup țintă

Dvs. știți care sunt măsurile legale prin care funcționarii publici pot fi sancționați pentru încălcarea Codului de conduită?



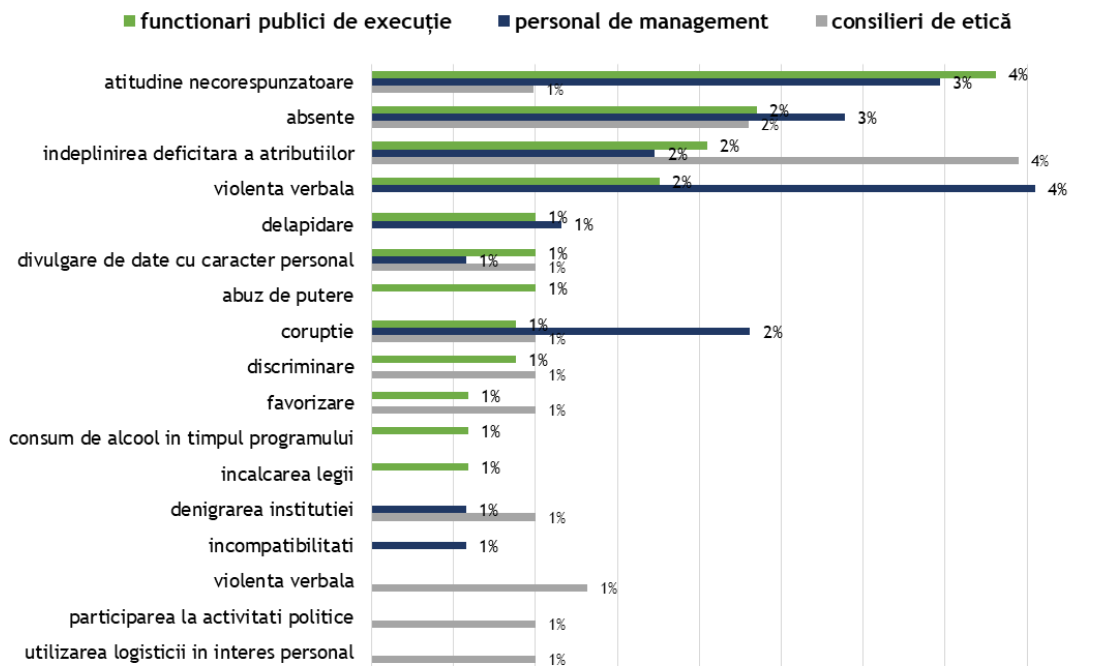
Figură 145- Sancțiuni pentru încălcarea Codului de conduită/ tipuri de grup țintă

**Dacă da, prin ce mijloace?**  
**-alegeri multiple, procente ponderate-**



Figură 147-Exemple de sancțiuni / tipuri de grup țintă

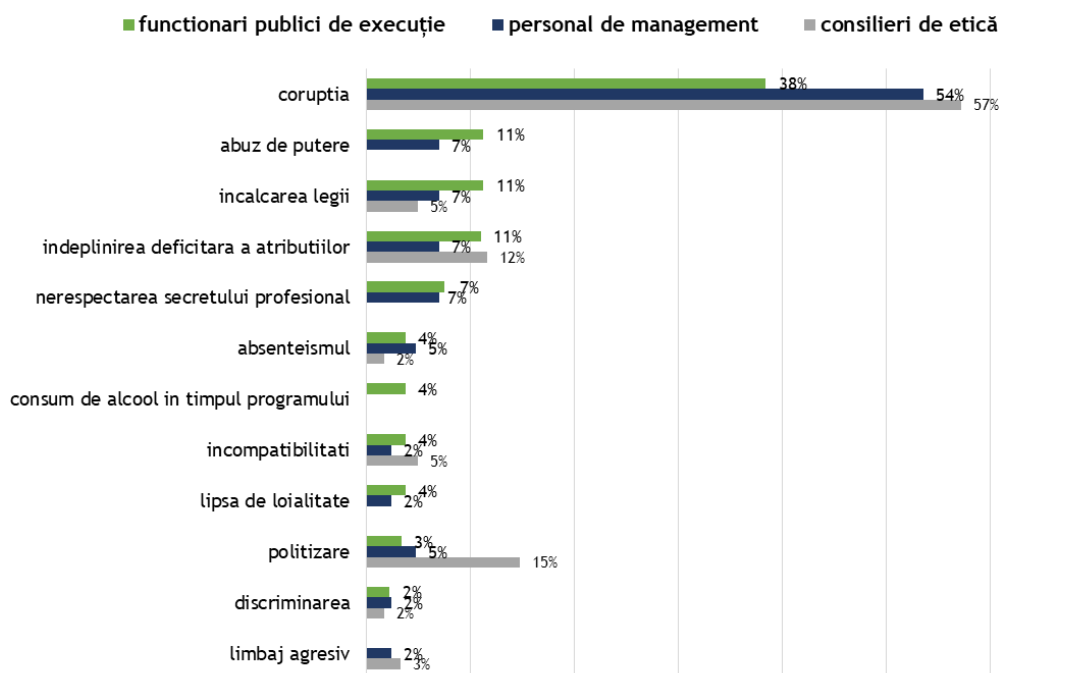
**Care considerați că a fost cea mai gravă faptă de încălcare a Codului de conduită din instituția publică în care lucrați?**



Figură 146- Percepția gravității abaterilor/ tipuri de grup țintă

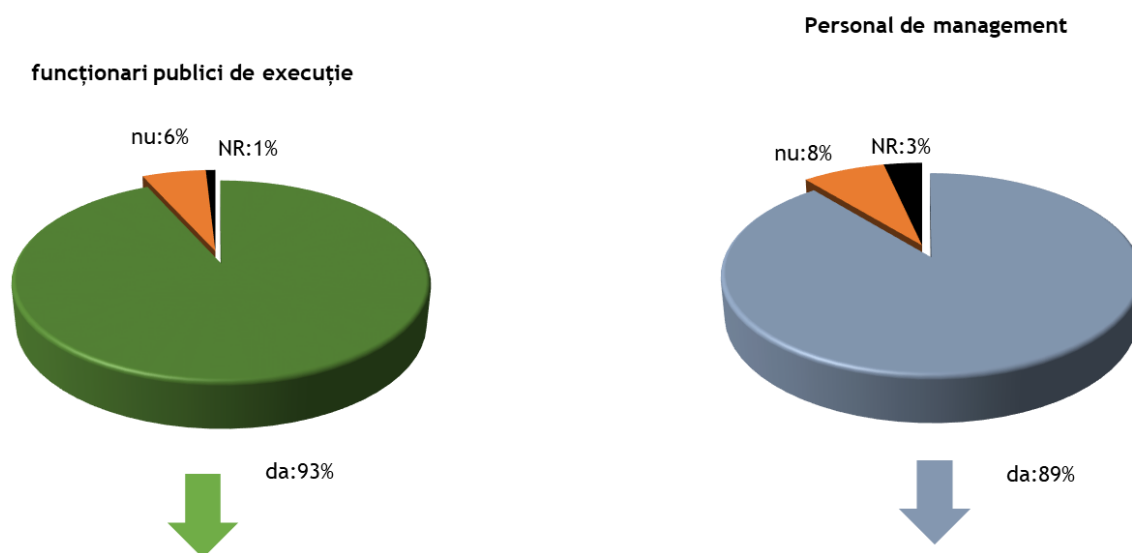


**Care considerați că a fost cea mai gravă faptă de încălcare a Codului de conduită în administrația publică din România în ultimii doi ani?**



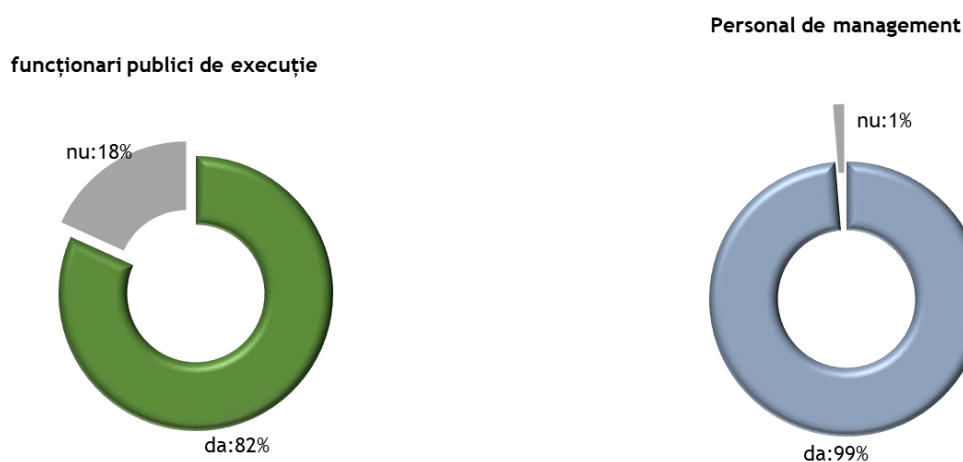
Figură 149- Percepția abaterilor etice la nivel național/ tipuri de grup țintă

**În cadrul instituției publice în care dumneavoastră vă desfășurați activitatea există consilier de etică?**



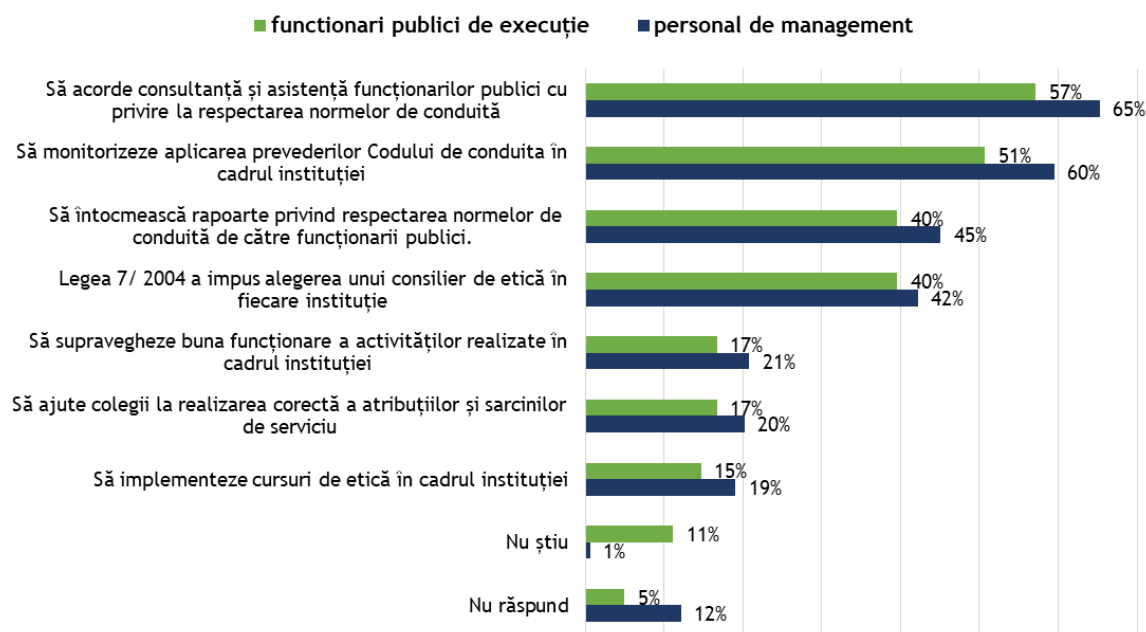
Figură 148- Cunoașterea existenței consilierului de etică/ tipuri de grup țintă

*Cunoașteți persoana desemnată pentru consiliere etică din cadrul instituției publice în care lucrați?*



Figură 150- Cunoașterea consilierului de etică/ tipuri de grup țintă

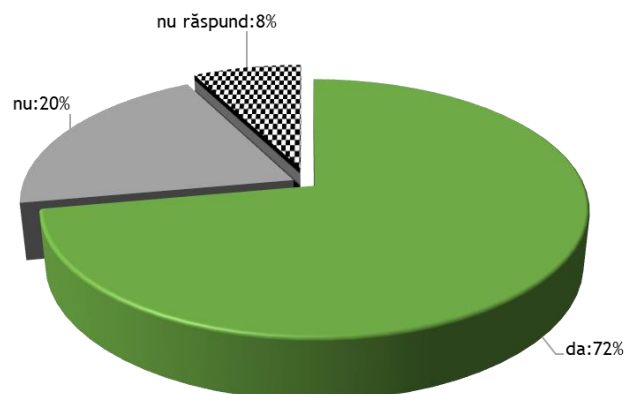
*Care considerați că au fost cele mai importante motive pentru desemnarea un consilierului de etică în cadrul instituției în care vă desfășurați activitatea?*



Figură 151- Cunoașterea motivelor numirii consilierului de etică/ tipuri de grup țintă

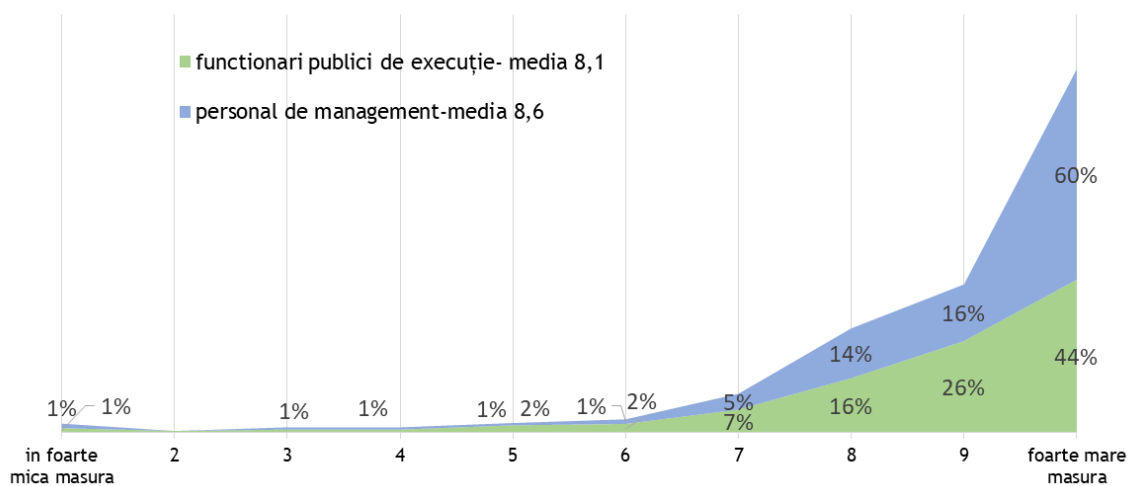


**Dvs. cunoașteți care sunt atribuțiile consilierului de etică?  
(doar pentru funcționarii publici de execuție)**



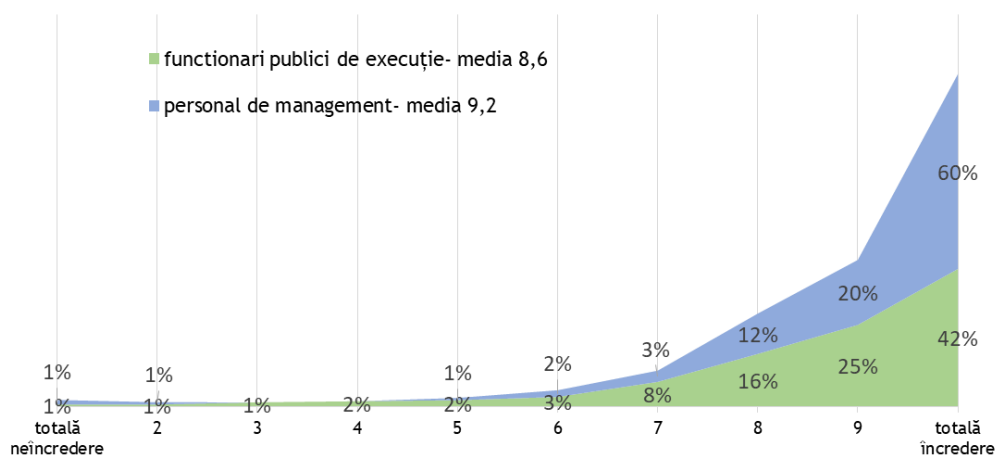
Figură 152- Cunoașterea atribuțiilor consilierului de etică

**Pe o scală de la 1 la 10, vă rugăm să precizați cât de mulțumit sunteți de modalitatea în care își desfășoară activitatea consilierul de etică din instituția publică în care lucrați**



Figură 153- Satisfația privind activitatea consilierului de etică/ tipuri de grup țintă

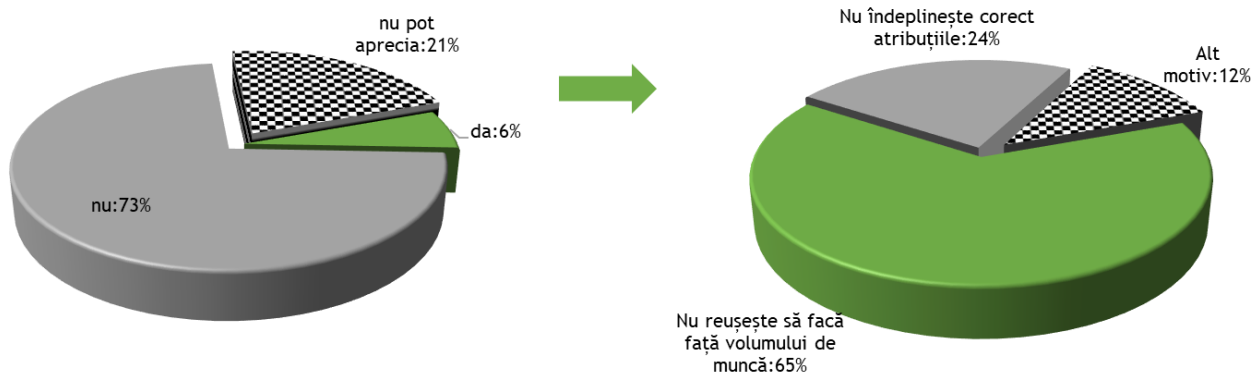
Pe o scală de la 1 la 10, câtă încredere aveți în capacitatea consilierului de etică de a oferi suportul necesar în luarea unor decizii privind gestionarea problemelor de etică în instituția publică în care lucrați?



Figură 154- Satisfacția privind capacitatea consilierului de etică de a oferi consiliere

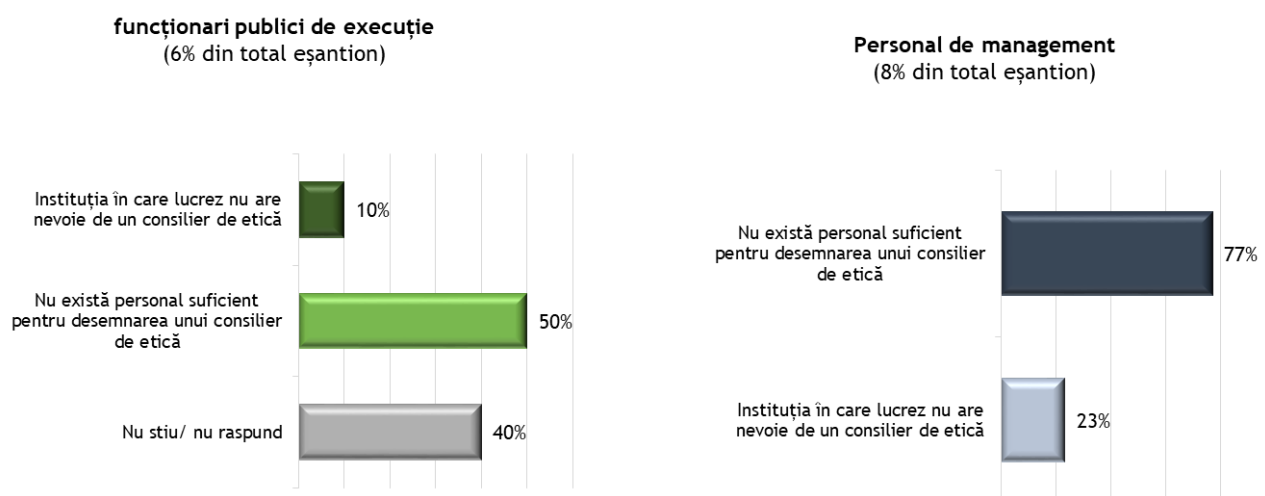
Considerați că ar fi necesară, în instituția publică în care lucrați, desemnarea unui alt consilier de etică? (doar pentru funcționarii publici de execuție)

Dacă "da", care este principalul motiv pentru care considerați necesară înlocuirea consilierului de etică? (doar pentru funcționarii publici de execuție)



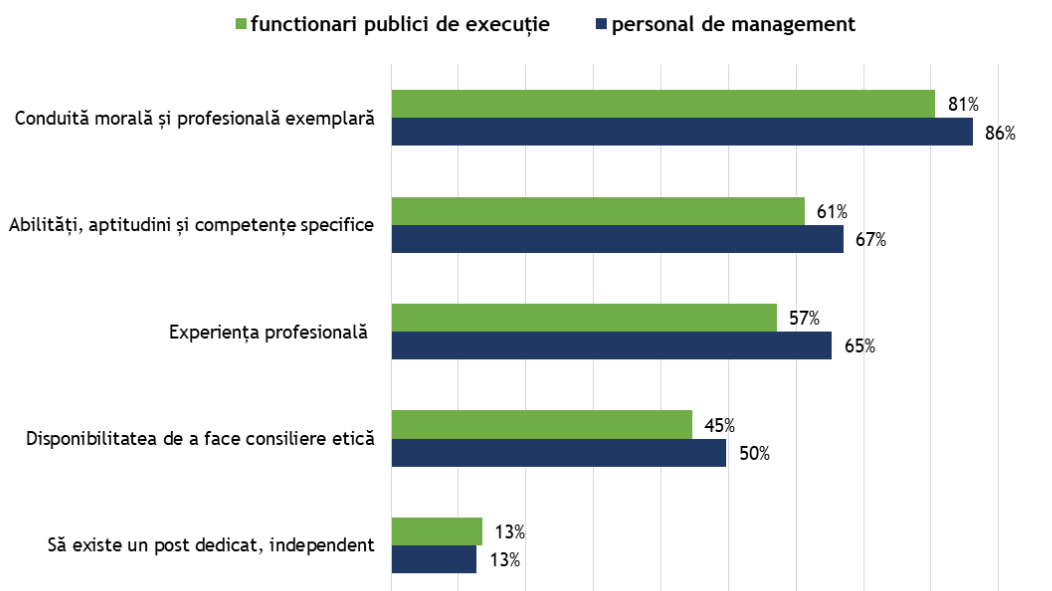
Figură 155- Percepția necesității schimbării consilierului de etică

**De ce credeți că în cadrul instituției dumneavoastră nu a fost numit un consilier de etică?**



Figură 157- Argumentele pentru care nu a fost numit un consilier de etică

**Ce criterii ar trebui să stea la baza selectării consilierului de etică?**  
*-alegeri multiple-*



Figură 156- Argumentele selectării consilierului de etică/ tipuri de grup țintă

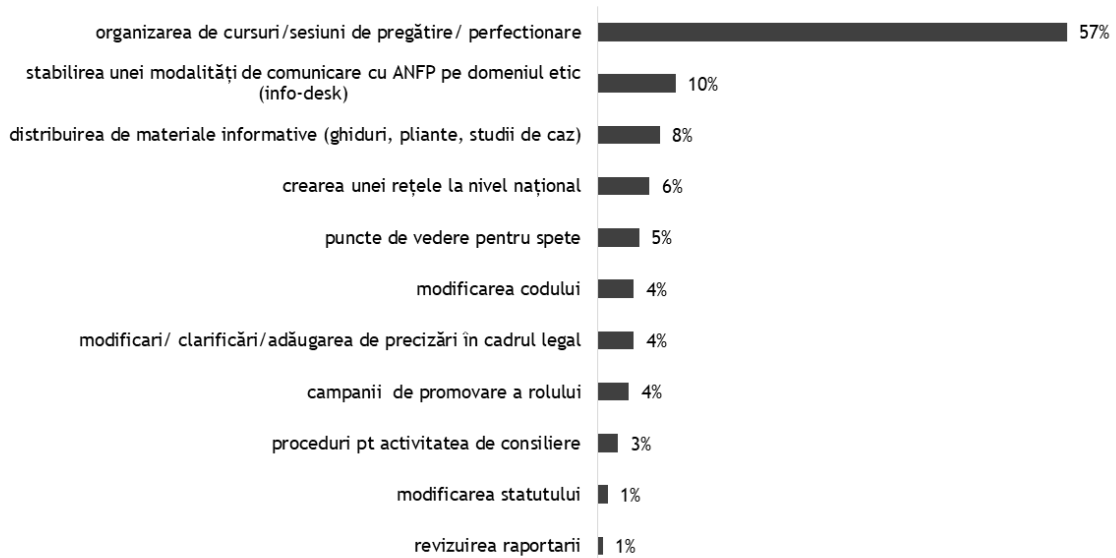


În calitate de dvs. de consilier de etică aveți propuneri care să ducă la îmbunătățirea activității de consiliere etică în instituțiile publice din România? Dacă "da", care sunt aceste propuneri?  
 -menționări multiple-  
 (doar pentru consilierii de etică)



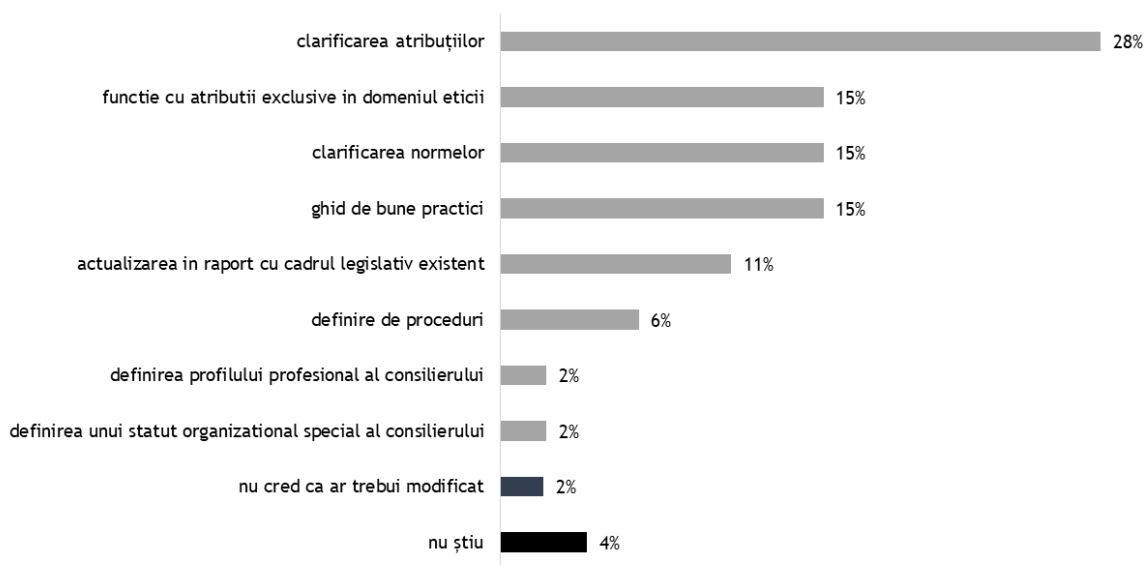
Figură 159- Propuneri de îmbunătățire a activității de consiliere etică

În calitate de dvs. de consilier de etică ce așteptări aveți de la Agenția Națională a Funcționarilor Publici/ cum vă poate sprijini Agenția în scopul îmbunătățirii activităților de consiliere etică pe care le desfășurați ?  
 -menționări multiple-  
 (doar pentru consilierii de etică)



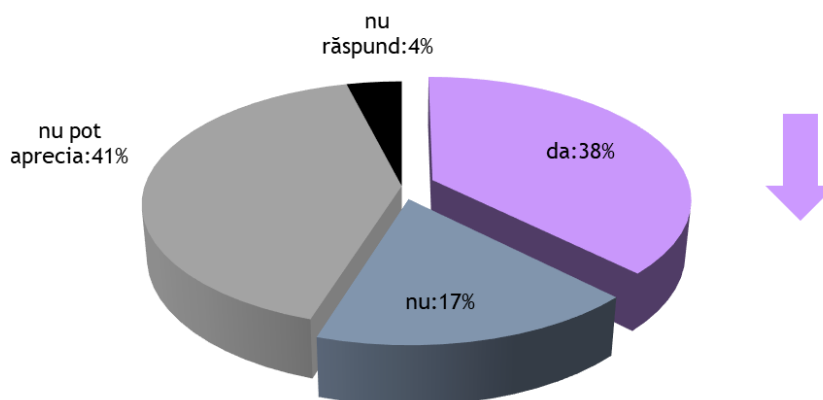
Figură 158- așteptări ale consilierilor de etică de la ANFP

**În calitate de dvs. de consilier de etică cum considerați că ar trebui modificat actualul Cod de conduită pentru a veni în sprijinul activităților de consiliere etică pe care le desfășurați ?  
(doar pentru consilierii de etică)**



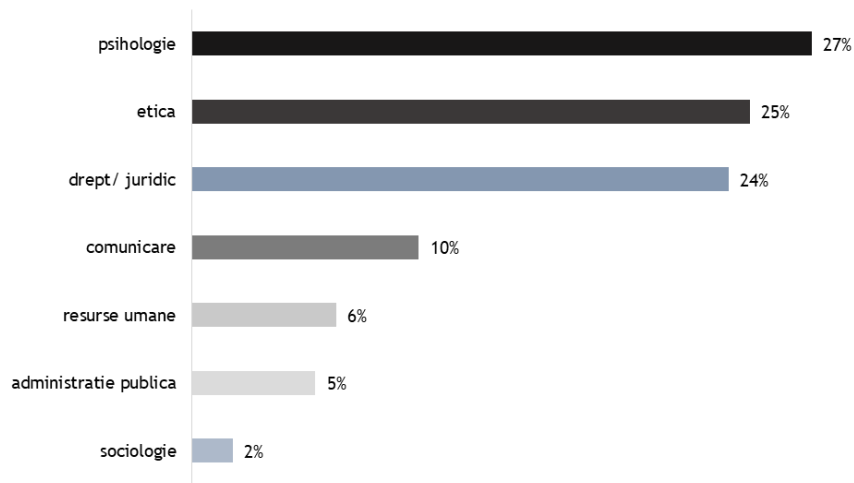
Figură 160- Așteptări privind modificarea codului de conduită

**Considerați că, pentru buna desfășurare a activităților de consiliere etică, un consilier de etică ar trebui să aibă o pregătire specială?  
(doar pentru consilierii de etică)**



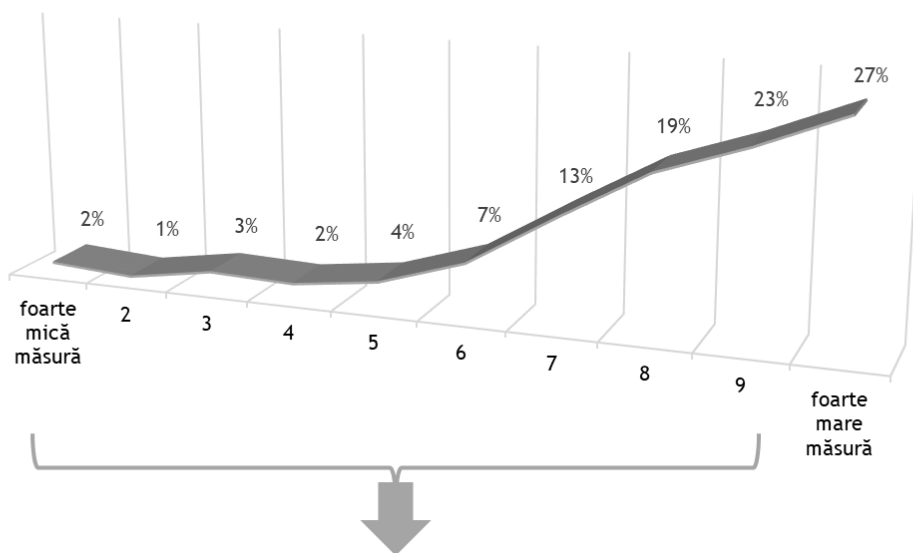
Figură 161- Nevoia de pregătire a consilierilor de etică

Dacă "DA", în ce domenii credeți că ar trebui să fie pregătit?  
 -menționări multiple-  
 (doar pentru consilierii de etică)



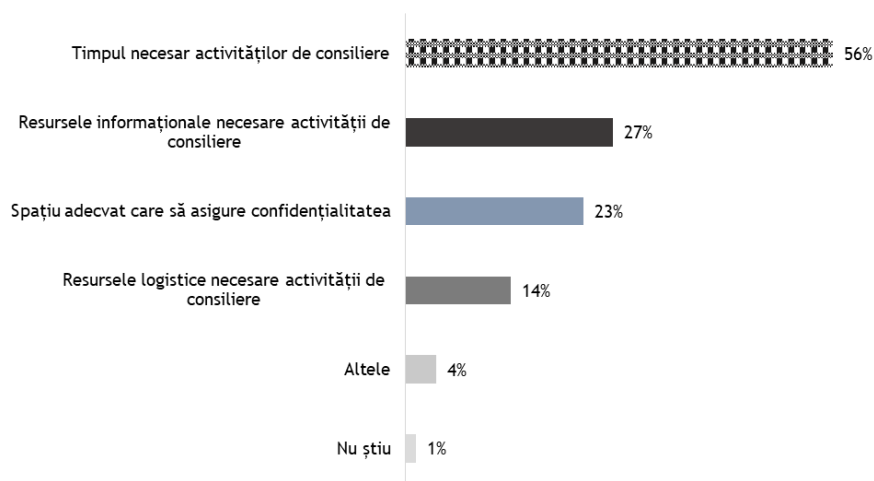
Figură 162- Domeniile de pregătire pentru consilierul de etică

Pe o scală de la 1 la 10, cât de mulțumit sunteți de condițiile în care vă desfășurați activitatea de consiliere etică în cadrul instituției publice în care lucrați (spațiu, timp, resurse, condiții de asigurare a confidențialității etc.)  
 (doar pentru consilierii de etică)



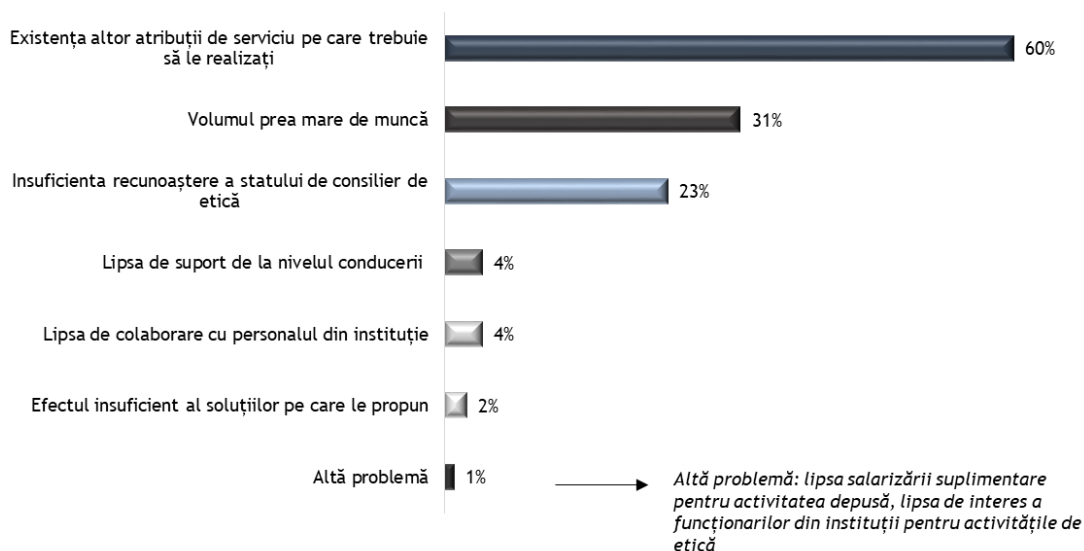
Figură 163- Satisfacția consilierului de etică privind condițiile instituționale

Care dintre condițiile necesare unei activități de consiliere etică de calitate, considerați că sunt deficitare?  
 -menționări multiple-  
 (doar pentru consilierii de etică)



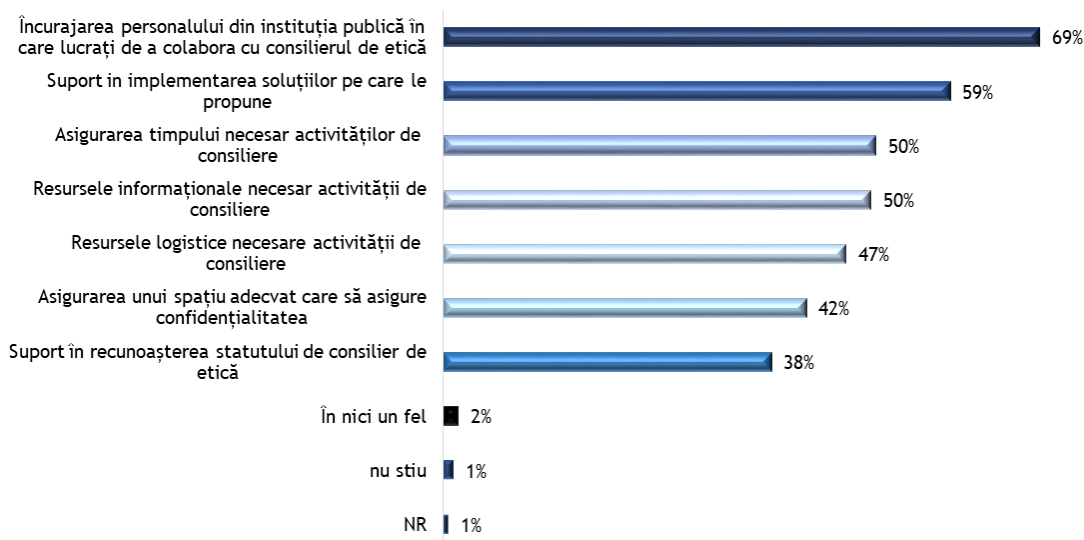
Figură 164- Deficitul de resurse instituționale pentru consilierea etică

Care considerați că sunt principalele dificultăți pe care le întâmpinați, personal, în îndeplinirea activităților de consiliere etică?  
 -menționări multiple-  
 (doar pentru consilierii de etică)



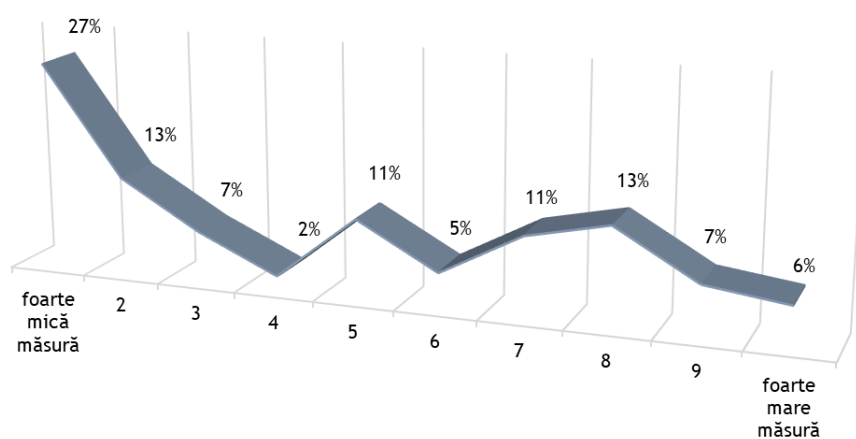
Figură 165- Dificultăți în activitate de consiliere etică

În calitate dvs. de reprezentant al managementului instituțional, cum credeți că ați putea sprijini activitatea consilierului de etică?  
-menționări multiple-  
(doar pentru personalul de management)



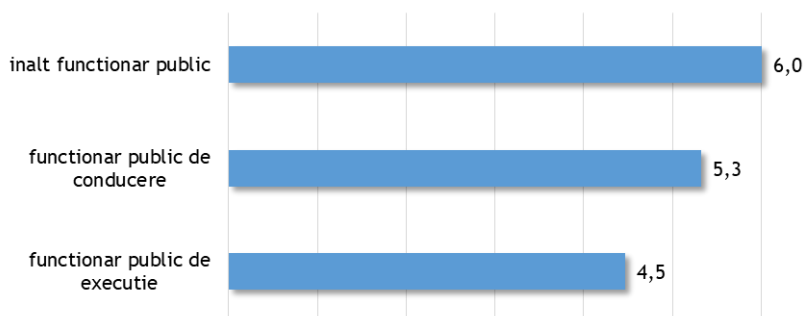
Figură 166- Modalități de susținere a activității etice de către managementul instituțional

În ce măsură simțiți că în instituția în care lucrați există lipsă de interes din partea celorlalți pentru desfășurarea în condiții optime a activității dvs. de consiliere etică?  
doar pentru consilierii de etică; procente din total sub-eșantion



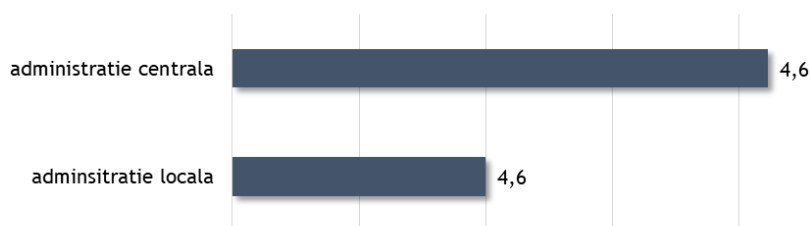
Figură 167- Lipsa de interes pentru consilierea etică

**În ce măsură simțiți că în instituția în care lucrați există lipsă de interes din partea celorlalți pentru desfășurarea în condiții optime a activității dvs. de consiliere etică?  
(doar pentru consilierii de etică)  
Diferențe de medii pe tipuri de funcționari**



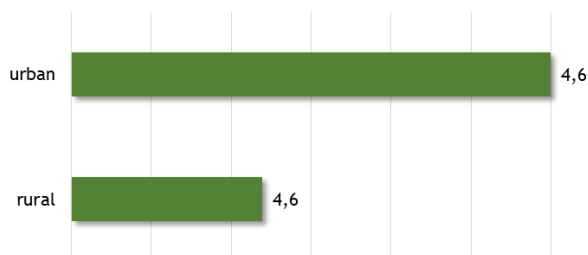
Figură 170- Lipsa de interes/ categorii de consilieri

**În ce măsură simțiți că în instituția în care lucrați există lipsă de interes din partea celorlalți pentru desfășurarea în condiții optime a activității dvs. de consiliere etică?  
(doar pentru consilierii de etică)  
Diferențe de medii pe tipuri de administrații**



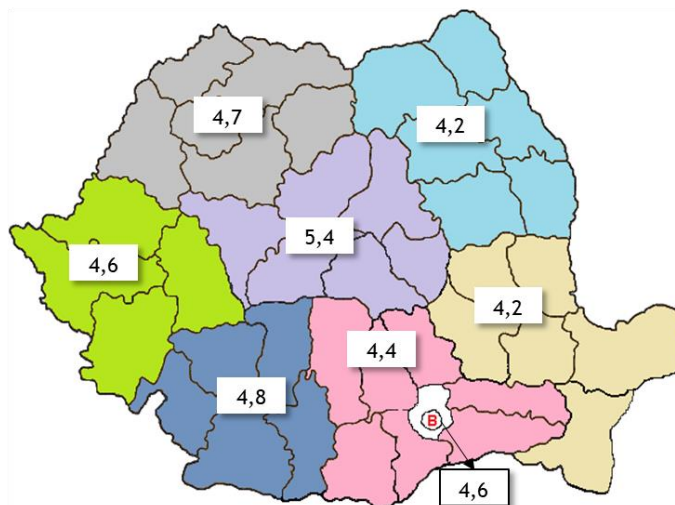
Figură 169- Lipsa de interes/ tipuri de administrații

**În ce măsură simțiți că în instituția în care lucrați există lipsă de interes din partea celorlalți pentru desfășurarea în condiții optime a activității dvs. de consiliere etică?  
(doar pentru consilierii de etică)  
Diferențe de medii de rezidență**



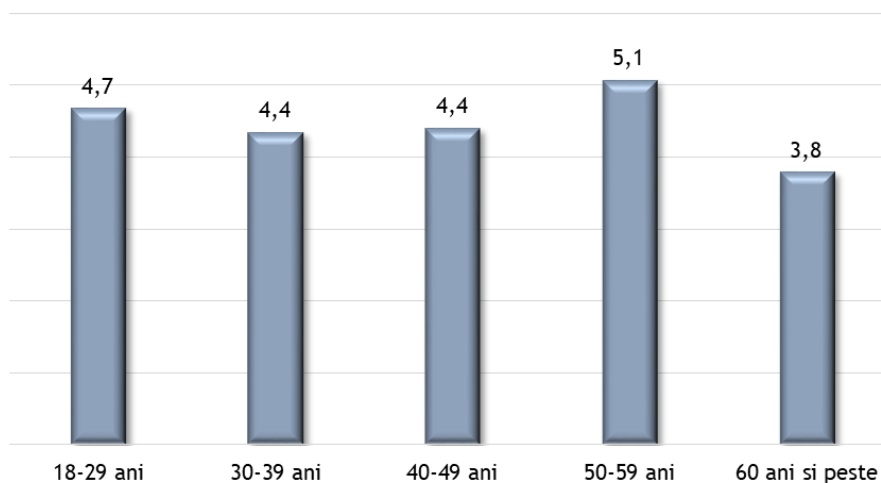
Figură 168- Lipsa de interes/ medii de rezidență

**În ce măsură simțiți că în instituția în care lucrați există lipsă de interes din partea celorlalți pentru desfășurarea în condiții optime a activității dvs. de consiliere etică?  
(doar pentru consilierii de etică)  
Diferențe de medii pe regiuni**



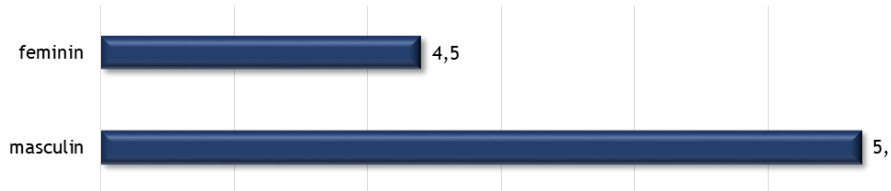
Figură 171- Lipsa de interes / regiuni

**În ce măsură simțiți că în instituția în care lucrați există lipsă de interes din partea celorlalți pentru desfășurarea în condiții optime a activității dvs. de consiliere etică?  
(doar pentru consilierii de etică)  
Diferențe de medii pe categorii de vârstă**



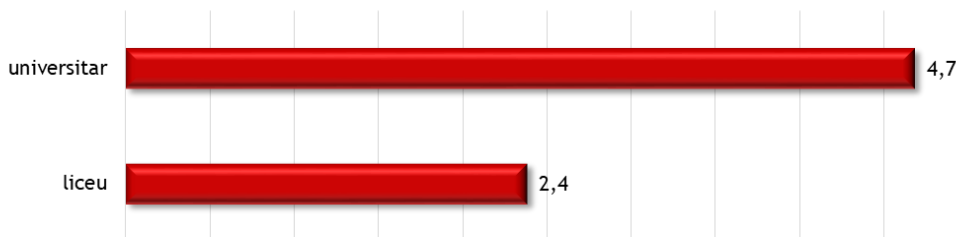
Figură 172- Lipsa de interes/ categorii de vârstă

**În ce măsură simțiți că în instituția în care lucrați există lipsă de interes din partea celorlalți pentru desfășurarea în condiții optime a activității dvs. de consiliere etică? (doar pentru consilierii de etică)**  
**Diferențe de medii pe categorii de gen**



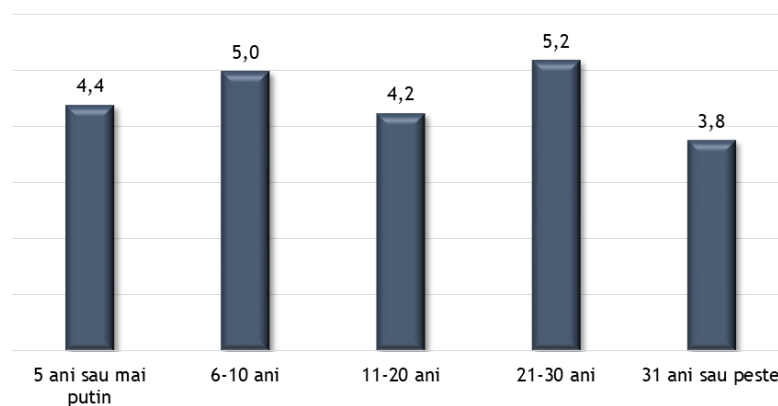
Figură 174- Lipsa de interes/ categorii de gen

**În ce măsură simțiți că în instituția în care lucrați există lipsă de interes din partea celorlalți pentru desfășurarea în condiții optime a activității dvs. de consiliere etică? (doar pentru consilierii de etică)**  
**Diferențe de medii pe categorii de educație**



Figură 173- Lipsa de interes/ categorii de educație

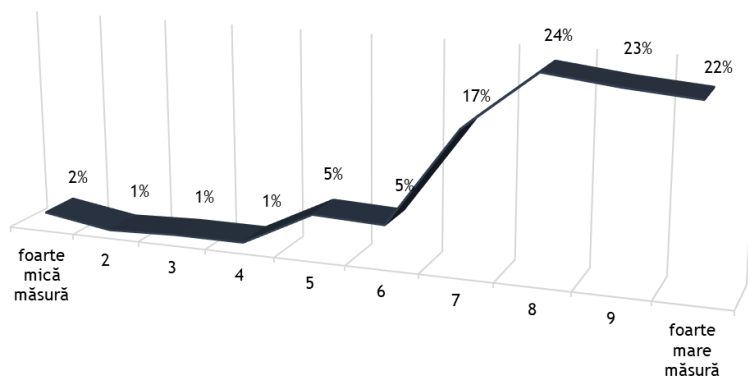
**În ce măsură simțiți că în instituția în care lucrați există lipsă de interes din partea celorlalți pentru desfășurarea în condiții optime a activității dvs. de consiliere etică? (doar pentru consilierii de etică)**  
**Diferențe de medii pe categorii de vechime**



Figură 175- Lipsa de interes/ categorii de vechime

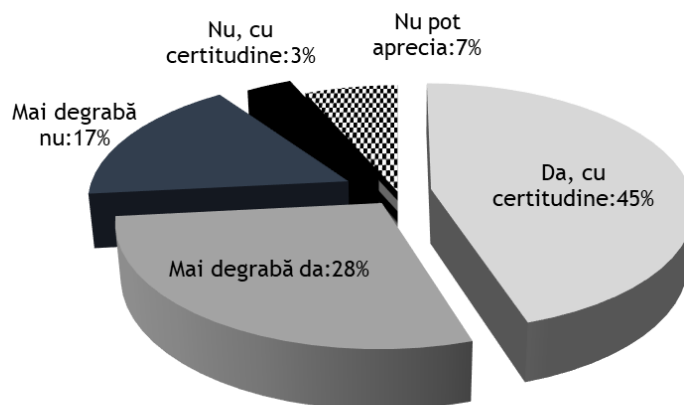


Având în vedere cele de mai sus, în ce măsură apreciați că îndepliniți cu succes activitățile de consiliere etică?  
(doar pentru consilierii de etică)



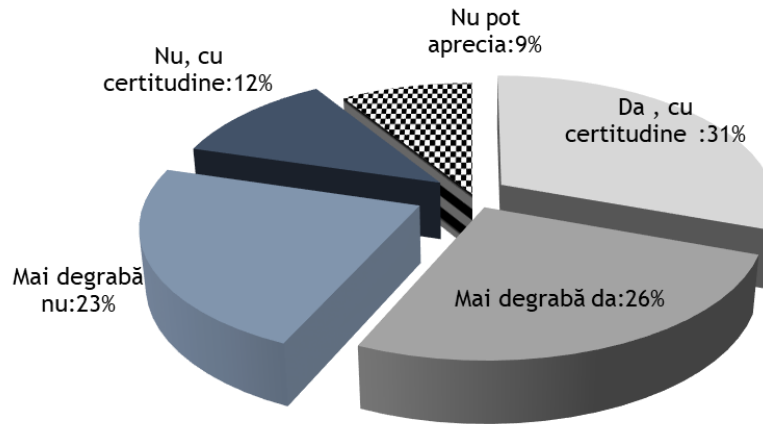
Figură 176- Aprecierea îndeplinirii cu succes a activităților de etică

De principiu, dvs. considerați că a fost necesară numirea unui consilier de etică la nivelul fiecărei instituții publice din România?  
(doar pentru consilierii de etică)



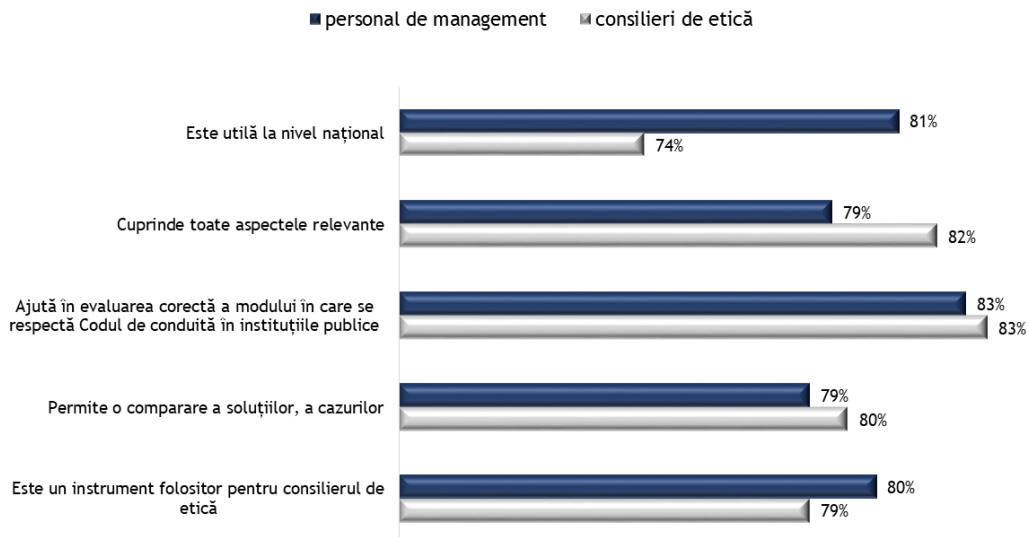
Figură 177- Aprecierea necesității consilierului de etică în instituțiile publice

**Dvs. considerați că ar fi mai bine ca în fiecare instituție publică să existe un funcționar public cu atribuții exclusiv în domeniul consilierii etice?  
(doar pentru consilierii de etică)**



Figură 178- Aprecierea oportunității atribuțiilor exclusive în domeniul eticii

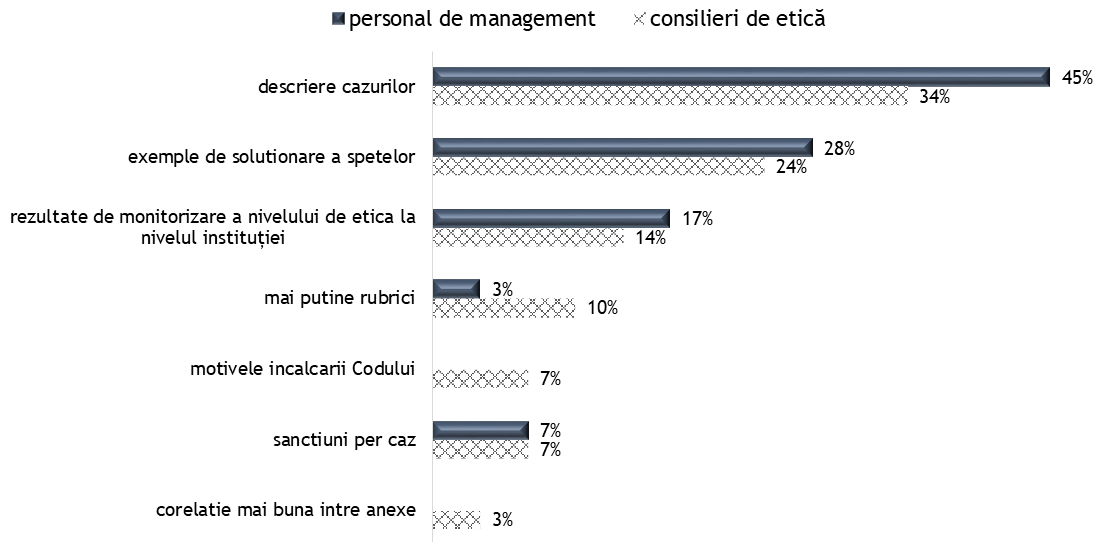
**Cum apreciați modul în care se realizează în prezent raportarea, de către consilierii de etică, a cazurilor de încălcare a Codului de conduită în instituția publică în care lucrează?  
Din punctul dvs. de vedere, raportarea .....**



Figură 179- Aprecierea calității raportării/ categorii de public țintă

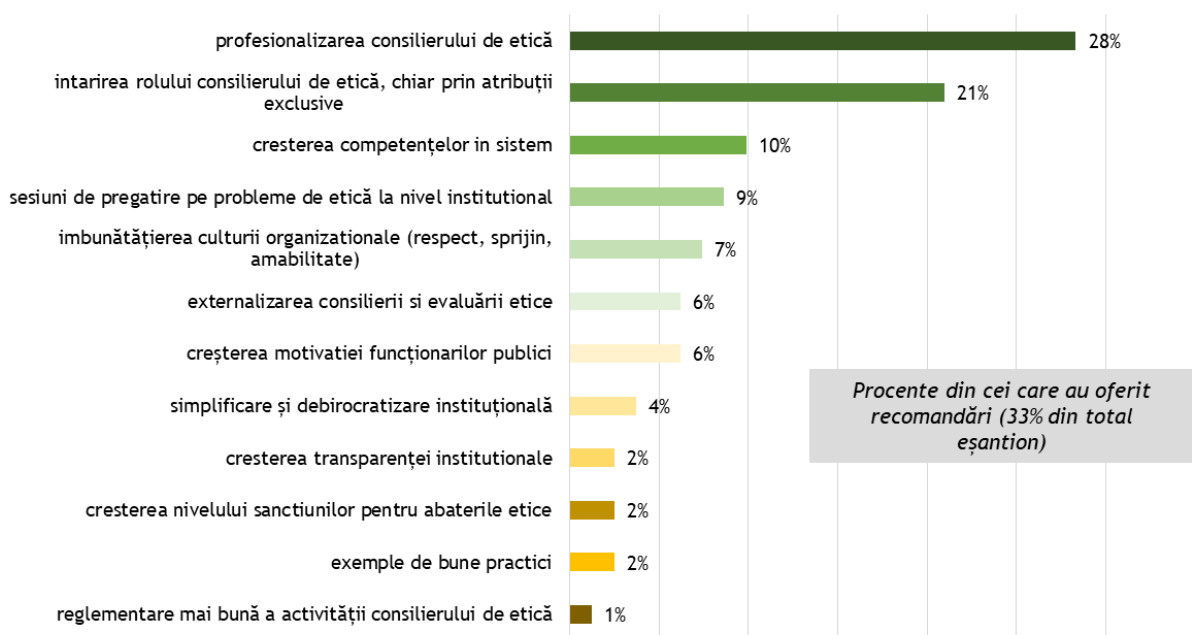
Ce credeți că ar trebui să cuprindă raportarea pentru a oferi o imagine reală a modului în care este respectat Codul de conduită în instituțiile publice din România?

% din totalul celor care au oferit răspunsuri, respectiv 29% din personalul de management și 28% dintre consilierii de etică



Figură 180- Recomandări privind îmbunătățirea raportării/ tipuri de grup țintă

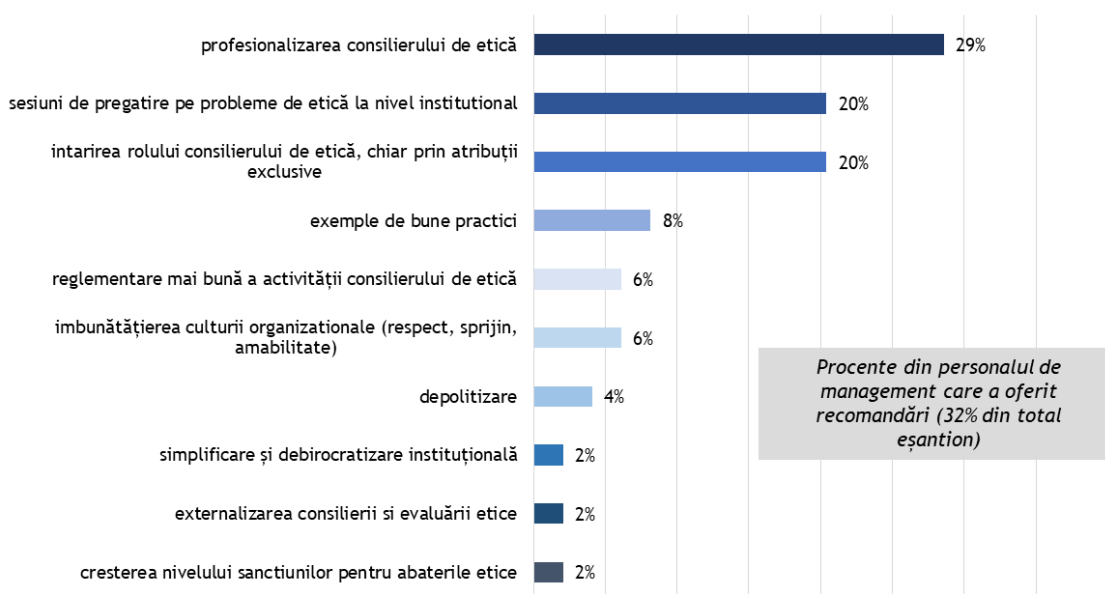
Dacă vă gândiți la Codul de conduită și la activitatea consilierului de etică vă rugăm să oferiți Agenției Naționale a Funcționarilor Publici recomandările dvs. în vederea îmbunătățirii climatului etic din instituțiile publice din România?



Figură 181- Așteptări de la ANFP privind îmbunătățirea climatului etic

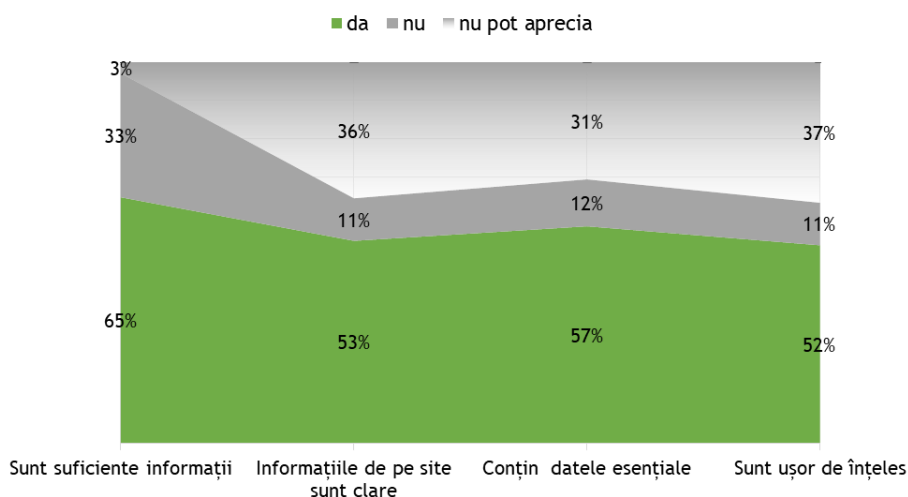


**Dacă vă gândiți la Codul de conduită și la activitatea consilierului de etică vă rugăm să oferiți Agenției Naționale a Funcționarilor Publici recomandările dvs. în vederea îmbunătățirii climatului etic din instituțiile publice din România?**



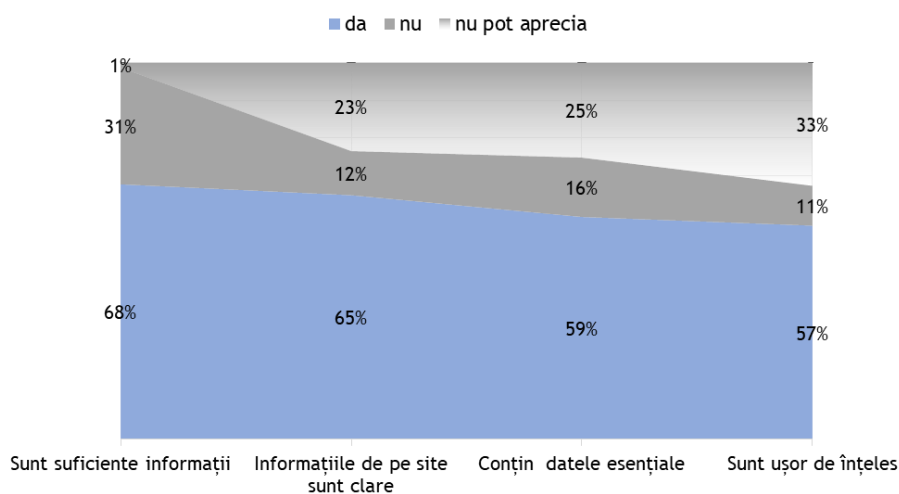
Figură 182- Așteptările managementului instituțional privind îmbunătățirea climatului etic

**Ce părere aveți despre informațiile de pe site-ul instituției Dvs. cu privire la activitatea de consiliere etică? -funcționari publici de execuție-**



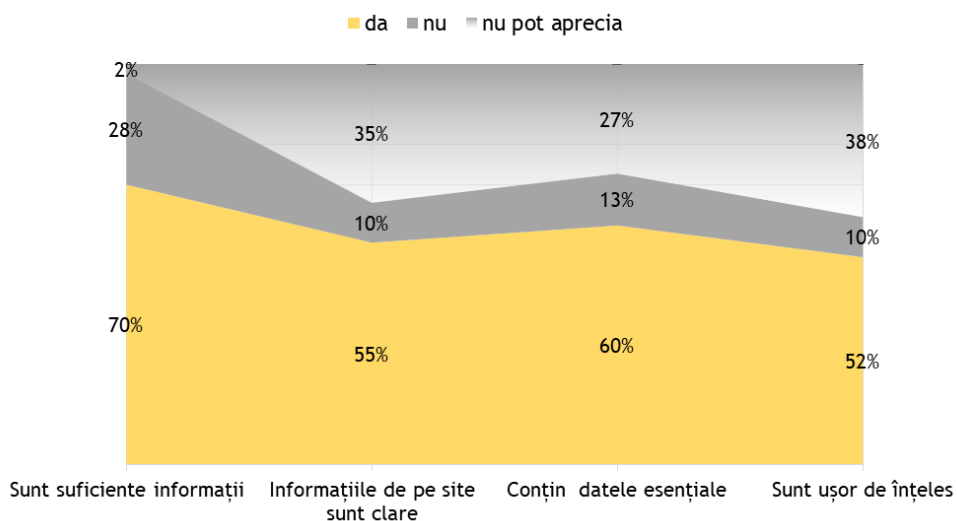
Figură 183- Aprecierea informațiilor de pe site-ul instituției privind activitatea de etică/ funcționari de execuție

**Ce părere aveți despre informațiile de pe site-ul instituției Dvs. cu privire la activitatea de consiliere etică? -personal de management-**



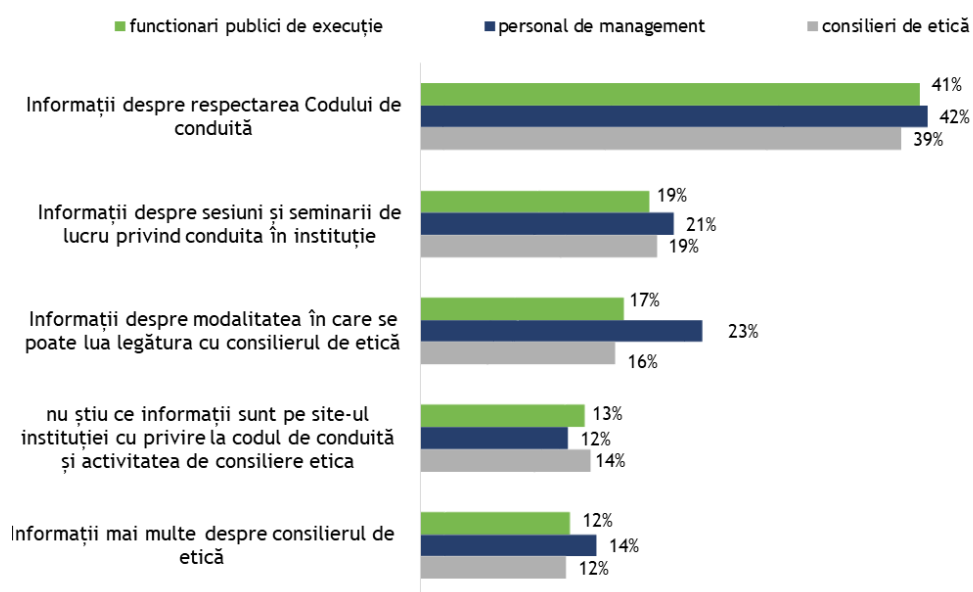
Figură 184- Aprecieri privind informațiile de pe site, în legătura cu activitatea de etică/ personal de management

**Ce părere aveți despre informațiile de pe site-ul instituției Dvs. cu privire la activitatea de consiliere etică? -consilieri de etică-**



Figură 185- Aprecieri privind informațiile de pe site în legătura cu activitatea de etică/ consilieri de etică

**Ce informații ar trebui să conțină în plus site-ul instituției dumneavoastră despre codul de conduită și activitatea de consiliere etică?**  
-alegeri multiple-



Figură 186- Ce informații ar trebui să conțină site-ul despre activitatea de etică/ tipuri de grup țintă



# Index de figuri

Figură 1- distribuția regională a eșantionului .....	5
Figură 2-Structura eșantionului-categoria de personal din care respondentul face parte..	72
Figură 3-Structura eșantionului-vechimea în instituția la care lucrează la momentul interviului .....	72
Figură 4-Structura eșantionului-nivelul autorității sau instituției publice .....	73
Figură 5-Structura eșantionului-distribuția pe medii de rezidență .....	73
Figură 6-Structura eșantionului-distribuția pe categorii de gen .....	74
Figură 7-Structura eșantionului-distribuția pe categorii de vârstă.....	74
Figură 8-Structura eșantionului-distribuția pe categorii educaționale .....	74
Figură 9- Percepția eficienței/ categorii de public țintă.....	75
Figură 10- Percepția eficienței/ categorii de personal .....	75
Figură 11- Percepția eficienței/ tipuri de administrații .....	76
Figură 12- Percepția eficienței/ medii de rezidență .....	76
Figură 13- percepția eficienței/ distribuție regională .....	77
Figură 14-Percepția eficienței/ categorii de vârstă.....	78
Figură 15- Percepția eficienței/ categorii de gen .....	78
Figură 16- Percepția eficienței/ categorii de educație .....	79
Figură 17- Percepția eficienței/ categorii de vechime în instituție .....	79
Figură 18- Indexul problemelor din administrația publică.....	80
Figură 19-indexul problemelor/ categorii de public țintă.....	80
Figură 20- Indexul de probleme/ categorii de personal .....	81
Figură 21- Indexul de probleme/ tipuri de administrații .....	81
Figură 22- Indexul problemelor/ medii de rezidență .....	83
Figură 23- Indexul problemelor/ categorii de vârstă.....	84
Figură 24- Indexul problemelor/ categorii educaționale .....	84
Figură 25- Evaluarea comportamentului funcționarului public/ comparație de medii.....	85
Figură 26- evaluarea comportamentului/tipuri de public țintă .....	86
Figură 27- Evaluare pe scala discriminării/ tipuri de public țintă.....	86
Figură 28- Evaluare pe scala corectitudinii/ tipuri de grupuri țintă .....	87
Figură 29- Evaluare pe scala obiectivității/ tipuri de public țintă .....	87
Figură 30- Evaluare pe scala profesionalismului/ tipuri de public țintă.....	88
Figură 31- Evaluare pe scala legalității/ tipuri de public țintă.....	88
Figură 32-Evaluare pe scala imparțialității/ tipuri de public țintă.....	89
Figură 33- Evaluare pe scala buneii credințe/ tipuri de public țintă .....	89
Figură 34- Evaluare pe scala amabilității/ tipuri de public țintă.....	90
Figură 35- Evaluare pe scala corupției/ tipuri de public țintă.....	90
Figură 36-Evaluarea comportamentului pe scala favoritismului/ tipuri de grupuri țintă ...	91
Figură 37- Evaluarea climatului organizațional .....	95
Figură 38- Evaluarea calității colaborării colegiale/ tipuri de public țintă .....	96
Figură 39-Evaluare calității și nivelului motivațional .....	96
Figură 40- Evaluarea nivelului de expertiză și competență .....	97
Figură 41-Evaluarea calității relațiilor ierarhice.....	97
Figură 42- Evaluarea transparenței instituționale .....	98
Figură 43- Evaluare culturii responsabilității.....	98
Figură 44- Evaluarea respectării normelor de conduită .....	99



Figură 45- Evaluare privind respectarea cadrului normativ/tipuri de public țintă .....	99
Figură 46- Nivel general de satisfacție privind respectarea normelor de conduită.....	100
Figură 47- Nivel de satisfacție privind respectarea normelor de conduită/ categorii de personal.....	100
Figură 48- Nivel de satisfacție privind respectarea normelor de conduită/ tipuri de administrații .....	101
Figură 49- Nivel de satisfacție privind respectarea normelor de conduită/ medii de rezidență .....	101
Figură 50- Nivel de satisfacție privind respectarea normelor de conduită/ regiuni .....	101
Figură 51- Nivel satisfacție privind respectarea normelor de conduită / categorii de vârstă .....	102
Figură 52- Nivel satisfacție privind respectarea normelor de conduită/ categorii de gen	102
Figură 53- Nivel de satisfacție privind respectarea normelor de conduită/ categorii de educație .....	102
Figură 54- Nivel satisfacție privind respectarea normelor de conduită/ categorii de vechime.....	103
Figură 55- Nivel general de cunoaștere a normelor .....	103
Figură 56- Nivel de cunoaștere a normelor/ tipuri de public țintă.....	104
Figură 57- Cunoașterea atribuțiilor de serviciu/ tipuri de public țintă.....	105
Figură 58- Cunoașterea normelor de conduită/ tipuri de public țintă.....	105
Figură 59- Cunoașterea atribuțiilor de serviciu/ tipuri de public țintă.....	106
Figură 60-Cunoașterea normelor de relaționare cu colegii/ tipuri de grup țintă .....	106
Figură 61- Cunoașterea regulilor privind confidențialitate/ tipuri de grup țintă .....	107
Figură 62- Cunoașterea normelor de relaționare cu cetățenii/ tipuri de grup țintă .....	107
Figură 63- Cunoaștere normativă/ categorii de personal.....	108
Figură 64- Cunoaștere normativă/ categorii de instituții.....	108
Figură 65- Cunoaștere normativă/ medii de rezidență .....	109
Figură 66-Cunoaștere normativă- distribuție regională .....	110
Figură 67- Cunoaștere normativă/ distribuție de gen.....	111
Figură 68- Cunoaștere normativă/ distribuție pe categorii educaționale .....	111
Figură 69- Istoric instituțional al consilierii etice .....	112
Figură 70- Transmiterea istoricului problematicei etice către consilierii de etică.....	113
Figură 71- Tip de materiale de etică transmise.....	113
Figură 72- Evaluarea calității serviciilor/ total eșantion .....	114
Figură 73- Evaluarea calității serviciilor/ tipuri de grupuri țintă.....	114
Figură 74- Evaluarea clarității normative/ total eșantion.....	115
Figură 75- Evaluarea clarității normative/ tipuri de grup țintă .....	115
Figură 76- Evaluarea relevanței normative/ tipuri de grup țintă.....	116
Figură 77- Evaluarea cunoașterii normative/ tipuri de grup țintă .....	116
Figură 78- Evaluarea respectării normelor/ tipuri de grup țintă .....	117
Figură 79- Raportarea la cadrul normativ/ categorii de personal.....	117
Figură 80- Raportarea la cadrul normativ/ tipuri de administrații.....	118
Figură 81- Raportarea la cadrul normativ/ medii de rezidență .....	118
Figură 82- Claritatea normativă/ distribuție regională .....	119
Figură 83- relevanța normativă/ distribuție regională.....	119
Figură 84- Cunoașterea normativă/ distribuție regională .....	120
Figură 85- Respectarea normelor/ distribuție regională.....	120
Figură 86- raportare normativă/ categorii de gen.....	121
Figură 87- raportare normativă/ categorii de educație .....	122





Figură 88- Evaluarea mediului instituțional/ total eșantion .....	122
Figură 89- Evaluarea mediului instituțional/ tipuri de grup țintă.....	123
Figură 90-Scala valorilor instituționale-cinste/tipuri de grup țintă.....	123
Figură 91- Scala valorilor instituționale- integritate/ tipuri de grup țintă.....	124
Figură 92- Scala valorilor instituționale- onestitate/tipuri de grup țintă .....	124
Figură 93- Scala valorilor instituționale-eficiență/ tipuri de grup țintă.....	125
Figură 94- Scala valorilor instituționale-competență/ tipuri de grup țintă .....	125
Figură 95- Scala valorilor instituționale-egalitate de șanse/tipuri de grup țintă .....	126
Figură 96-Criteriile alegerii consilierului de etică .....	129
Figură 97- Incidența instituțională a nerespectării normelor de conduită/ total eșantion	129
Figură 98- Incidența instituțională a nerespectării normelor de conduită/ tipuri de grup țintă .....	130
Figură 99- Incidența instituțională a nerespectării normelor de conduită/ categorii de personal.....	130
Figură 100- Incidența instituțională a nerespectării normelor de conduită/ tipuri de administrații .....	131
Figură 101- Incidența instituțională a nerespectării normelor de conduită/ medii de rezidență .....	131
Figură 102- Incidența instituțională a nerespectării normelor de conduită/ distribuție regională.....	132
Figură 103- Incidența instituțională a nerespectării normelor de conduită/ categorii de vârstă.....	132
Figură 104- Incidența instituțională a nerespectării normelor de conduită/ categorii de gen .....	133
Figură 105- Incidența instituțională a nerespectării normelor de conduită/ categorii de educație .....	133
Figură 106- Incidența instituțională a nerespectării normelor de conduită/ categorii de vechime.....	133
Figură 107- Tipuri de relații în care nu s-au respectat normele de conduită/ total eșantion .....	134
Figură 108- Tipuri de relații în care nu s-au respectat normele de conduită/ tipuri de grup țintă .....	134
Figură 109- Tipuri de relații în care nu s-au respectat normele de conduită/ categorii de personal.....	135
Figură 110- Tipuri de relații în care nu s-au respectat normele de conduită/ tipuri de administrații .....	135
Figură 111- Tipuri de relații în care nu s-au respectat normele de conduită/ medii de rezidență .....	136
Figură 112- Tipuri de probleme etice .....	137
Figură 113- Consultarea în cazul problemelor etice.....	137
Figură 114- Consultarea în cazul problemelor etice/ categorii de personal.....	138
Figură 115- Consultarea în cazul problemelor etice/ tipuri de administrații.....	138
Figură 116- Consultarea în cazul problemelor etice/medii de rezidență .....	139
Figură 117- Consultarea în cazul problemelor etice/ categorii de gen.....	140
Figură 118- Consultarea în cazul problemelor etice/ categorii educaționale .....	140
Figură 119- Rezolvarea problemelor etice/consilieri de etică.....	141
Figură 120- Rezolvarea problemelor etice/ tipuri de administrații .....	141
Figură 121- rezolvarea problemelor etice/medii de rezidență .....	142
Figură 122- Rezolvarea problemelor etice/ gen .....	142



Figură 123- Cele mai frecvente abateri etice- doar pentru consilierii de etică.....	143
Figură 124- Satisfacție privind rezolvarea conflictelor interpersonale/tipuri de grup țintă .....	143
Figură 125- Satisfacție privind rezolvarea conflictelor interpersonale/ total eșantion ...	144
Figură 126- Satisfacție privind rezolvarea conflictelor interpersonale/ categorii de personal.....	144
Figură 127- Satisfacție privind rezolvarea conflictelor interpersonale/ tipuri de administrații .....	144
Figură 128- Satisfacție privind rezolvarea conflictelor interpersonale/ tipuri de grup țintă .....	145
Figură 129- Satisfacție privind rezolvarea conflictelor interpersonale/ medii de rezidență .....	145
Figură 130- Satisfacție privind rezolvarea conflictelor interpersonale/ regiuni .....	145
Figură 131- Satisfacție privind rezolvarea conflictelor interpersonale/ categorii de vârstă .....	146
Figură 132- Satisfacție privind rezolvarea conflictelor interpersonale/ comparații gen și educație .....	146
Figură 133- Satisfacție privind rezolvarea conflictelor interpersonale/ vechime.....	146
Figură 134- Incidența discriminării/procente din total eșantion .....	147
Figură 135- Incidența discriminării/categorii de personal.....	147
Figură 136- Incidența discriminării/ tipuri de administrații.....	148
Figură 137- Incidența discriminării/ medii de rezidență .....	148
Figură 138- Incidența discriminării/ categorii de gen.....	150
Figură 139- Incidența discriminării/ categorii de educație .....	150
Figură 140- Incidența discriminării/ tipuri de grup țintă .....	151
Figură 141- Cunoașterea cazurilor de discriminare/ tipuri de grup țintă .....	151
Figură 142- Participare la cursuri de etică/ tipuri de grup țintă .....	152
Figură 143- Rezolvarea dilemelor etice/ tipuri de grup țintă.....	152
Figură 144- Monitorizarea respectării Codului de conduită/ tipuri de grup țintă.....	153
Figură 145- Sancțiuni pentru încălcarea Codului de conduită/ tipuri de grup țintă.....	153
Figură 146- Percepția gravității abaterilor/ tipuri de grup țintă .....	154
Figură 147-Exemple de sancțiuni / tipuri de grup țintă .....	154
Figură 148- Cunoașterea existenței consilierului de etică/tipuri de grup țintă .....	155
Figură 149- Percepția abaterilor etice la nivel național/ tipuri de grup țintă .....	155
Figură 150- Cunoașterea consilierului de etică/ tipuri de grup țintă .....	156
Figură 151- Cunoașterea motivelor numirii consilierului de etică/ tipuri de grup țintă ..	156
Figură 152- Cunoașterea atribuțiilor consilierului de etică .....	157
Figură 153- Satisfacția privind activitatea consilierului de etică/ tipuri de grup țintă ...	157
Figură 154- Satisfacția privind capacitatea consilierului de etică de a oferi consiliere ..	158
Figură 155- Percepția necesității schimbării consilierului de etică .....	158
Figură 156- Argumentele selectării consilierului de etică/ tipuri de grup țintă .....	159
Figură 157- Argumentele pentru care nu a fost numit un consilier de etică .....	159
Figură 158- Propuneri de îmbunătățire a activității de consiliere etică.....	160
Figură 159- așteptări ale consilierilor de etică de la ANFP.....	160
Figură 160- Așteptări privind modificarea codului de conduită .....	161
Figură 161- Nevoia de pregătire a consilierilor de etică.....	161
Figură 162- Domeniile de pregătire pentru consilierul de etică .....	162
Figură 163- Satisfacția consilierului de etică privind condițiile instituționale .....	162
Figură 164- Deficitul de resurse instituționale pentru consilierea etică .....	163



Figură 165- Dificultăți în activitate de consiliere etică.....	163
Figură 166- Modalități de susținere a activității etice de către managementul instituțional .....	164
Figură 167- Lipsa de interes pentru consilierea etică.....	164
Figură 168- Lipsa de interes/ medii de rezidență .....	165
Figură 169- Lipsa de interes/ tipuri de administrații.....	165
Figură 170- Lipsa de interes/ categorii de consilieri .....	165
Figură 171- Lipsa de interes / regiuni .....	166
Figură 172- Lipsa de interes/ categorii de vârstă.....	166
Figură 173- Lipsa de interes/ categorii de educație .....	167
Figură 174- Lipsa de interes/ categorii de gen.....	167
Figură 175- Lipsa de interes/ categorii de vechime .....	167
Figură 176- Aprecierea îndeplinirii cu succes a activităților de etică .....	168
Figură 177- Aprecierea necesității consilierului de etică în instituțiile publice.....	168
Figură 178- Aprecierea oportunității atribuțiilor exclusive în domeniul eticii .....	169
Figură 179- Aprecierea calității raportării/ categorii de public țintă .....	169
Figură 180- Recomandări privind îmbunătățirea raportării/ tipuri de grup țintă .....	170
Figură 181- Așteptări de la ANFP privind îmbunătățirea climatului etic .....	170
Figură 182- Așteptările managementului instituțional privind îmbunătățirea climatului etic .....	171
Figură 183- Aprecierea informațiilor de pe site-ul instituției privind activitatea de etică/ funcționari de execuție.....	171
Figură 184- Apreciere prind informațiile de pe site, în legătura cu activitatea de etică/ personal de management .....	172
Figură 185- Aprecieri privind informațiile de pe site în legătura cu activitatea de etică/ consilier de etică .....	172
Figură 186- Ce informații ar trebui să conțină site-ul despre activitatea de etică/ tipuri de grup țintă .....	173

## Index de tabele

Tabel 1- comparație categoria de respondenți/gen .....	6
Tabel 2- Percepția eficienței/ analiză regională .....	77
Tabel 3- Indexul problemelor-distribuție regională .....	83
Tabel 4- Indexul problemelor/ categorii de vechime .....	85
Tabel 5- Evaluarea comportamentului/ categorii de personal .....	91
Tabel 6- Evaluarea comportamentului/ tipuri de administrații .....	92
Tabel 7- Evaluarea comportamentului/ medii de rezidență .....	92
Tabel 8- Evaluarea comportamentului/ regiuni de dezvoltare .....	93
Tabel 9- Evaluarea comportamentului/ categorii de vârstă .....	93
Tabel 10- Evaluarea comportamentului/ categorii de gen .....	94
Tabel 11- Evaluarea comportamentului/ categorii educaționale .....	94
Tabel 12- Evaluarea comportamentului/ categorii de vechime .....	95
Tabel 13- Cunoaștere normativă/ categorii de vârstă .....	109
Tabel 14- Cunoaștere normativă/ distribuție regională .....	110
Tabel 15- Cunoaștere normativă/ distribuție pe categorii de vechime .....	112



Tabel 16- Raportare normativă/ distribuție pe categorii de vârstă.....	121
Tabel 17- raportare normativă/ categorii de vechime.....	121
Tabel 18- evaluarea mediului instituțional/categorii de personal .....	126
Tabel 19- Evaluarea mediului instituțional/ tipuri de administrații .....	126
Tabel 20- Evaluarea mediului instituțional/ medii de rezidență .....	127
Tabel 21- Evaluarea mediului instituțional/ regiuni de dezvoltare .....	127
Tabel 22- Evaluarea mediului instituțional pe categorii de vârstă .....	127
Tabel 23- Evaluarea mediului instituțional/ categorii de gen .....	128
Tabel 24- Evaluarea mediului instituțional/ categorii de educație .....	128
Tabel 25- Evaluarea mediului instituțional/ categorii de vechime .....	128
Tabel 26- Tipuri de relații în care nu s-au respectat normele de conduită/ categorii de vârstă.....	136
Tabel 27- Consultarea în cazul problemelor etice/ regiuni de dezvoltare.....	139
Tabel 28- Consultarea în cazul problemelor etice/ categorii de vârstă.....	139
Tabel 29- Consultarea în cazul problemelor etice/ categorii de vechime .....	140
Tabel 30- Rezolvarea problemelor etice/ regiuni .....	142
Tabel 31- Incidența discriminării/ regiuni .....	149
Tabel 32- Incidența discriminării/ categorii de vârstă.....	149



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin  
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!

---

**Titlul proiectului: ETICA - Eficiență, Transparență și Interes pentru  
Conduita din Administrație  
Cod SIPOCA 63**  
**Denumirea beneficiarului: Agenția Națională a Funcționarilor Publici  
februarie 2019**

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu  
poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României.

---