

SISTEMA DE VASCO DE INTEGRIDAD

UNA PROPUESTA

EVOLUTIVA, DESCENTRALIZADA E INTERDEPENDIENTE

1.- ANTECEDENTES

Hasta este momento, enero de 2019, las instituciones vascas, en sus diferentes niveles, han sido pioneras en la puesta en marcha de mecanismos legales y administrativos para el fomento de la ética pública y el impulso del buen gobierno. Desde el Código Ético y de Conducta de los cargos públicos de Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y su sector público del Gobierno Vasco (2013) y la pionera experiencia ELoGE impulsada por EUDEL, hasta los recientes códigos aprobados por los ayuntamientos al amparo de la ley 2/2016 de Instituciones Locales de Euskadi, junto con las normas reguladoras de la actividad de los cargos públicos o sobre la transparencia y la participación o marcos de integridad institucional de las diputaciones forales, existe una importante labor en el desarrollo de políticas públicas de integridad institucional.

Si bien este desarrollo se ha realizado de manera independiente, no cabe duda de que su motivación responde a un interés político común y compartido: asentar una gestión pública ejemplar, apoyada en sólidos principios éticos, para contribuir al fortalecimiento de la confianza entre instituciones y ciudadanía en un contexto de crisis de la legitimidad política y de las administraciones públicas. En este sentido, es importante señalar el amplio consenso político obtenido en dichas acciones, entendidas como políticas de país.

Desde este inmejorable punto de partida, nos planteamos avanzar en la profundización y ampliación de dichas estrategias de integridad institucional por la vía de la colaboración, las sinergias positivas y la interdependencia.

Para ello proponemos un sistema con 3 características, que se aplica a los 3 niveles de la administración pública vasca, basado sobre 3 principios éticos fundamentales y que desarrolla 4 tipos de estrategias básicas de buen gobierno.

2.- CARACTERÍSTICAS

El Sistema Vasco de Integridad (en adelante SVI) se plantea como un sistema integral de ética pública y buen gobierno que comprende no solo la aplicación y desarrollo de códigos éticos y de conducta, sino también la implantación de un entramado de acciones, tanto administrativas, participativas y de formación, como analíticas y evaluativas, para contribuir a elevar la calidad ética de la función pública en Euskadi y contribuir así al fortalecimiento de confianza pública en las instituciones y en el sistema democrático. Para ello, SVI adopta tres características de base:

2.1.- Un sistema evolutivo

SVI es un sistema flexible, y evolutivo al tiempo que asentado en sólidas bases. La realidad social, los comportamientos y circunstancias en los que se desenvuelve la función pública son enormemente variables y un sistema de integridad debe ser susceptible de reformas y modificaciones a través su evaluación constante, convirtiéndolo en un instrumento vivo y abierto. Este dinamismo es garantía frente al anquilosamiento y la complacencia y una vía de sostenibilidad de todo sistema que aspira a perdurar en el tiempo y, con ello, a tener un impacto positivo y transformador en la función pública y, por ende, en la comunidad donde se desarrolla.

2.2.- Un sistema descentralizado

Las diferentes administraciones y servicios públicos de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) presentan características, contextos y situaciones muy diversas. Así, el Gobierno Vasco, que ha desarrollado una exitosa intervención en ética pública y buen gobierno aplicados a sus altos cargos mediante la aplicación del Código Ético y de Conducta y de la actividad de su Comisión de Ética Pública, presenta una enorme complejidad con respecto al personal empleado público numeroso y en sectores muy diversos, y, por ende, con exigencias éticas profesionales diferenciadas y específicas (administración, enseñanza, medicina...). Precisamente esta especificidad y diversidad de situaciones en las instituciones conllevará cada administración determine sus tiempos en los procesos de implantación de las estrategias recogidos en el SVI.

En este sentido, el SVI es inevitablemente un sistema descentralizado y adaptado a las diferentes realidades de las diversas instituciones públicas vascas, respetando sus propios ritmos, procesos, hitos y logros ya realizados en virtud de su competencia de autoorganización. Un modelo de abajo-arriba y sensible a la diversidad de agentes, de niveles organizativos, de actividades realizadas por las instituciones públicas, de recursos técnicos y presupuestarios disponibles.

2.3.- Un sistema interdependiente

No obstante lo anterior, SVI aspira a la mejora continua de la calidad ética de las instituciones vascas y por ello plantea una interconexión entre los distintos niveles y subsistemas a través de un órgano de observación, estudio, análisis y propositivo que posibilite conectar todos ellos: el Observatorio de la Integridad de Euskadi (OIE). La idea es establecer un “sistema en red”, con sinergias positivas entre todos los niveles, estructuras, acciones y agentes implicados en la integridad institucional de la CAPV, favoreciendo la “capilaridad” entre todos mediante la extensión y adaptación de buenas prácticas y la acción de compartir problemas, experiencias y soluciones. Se genera así un importante conocimiento compartido que supone un valor añadido a la implantación de este sistema.

3.- NIVELES

Las instituciones y organizaciones del sector público en la CAPV son muy diversas, como hemos dicho anteriormente, y ello hace que debamos distinguir al menos 3 niveles de actuación de nuestro sistema de integridad, atendiendo a 3 clases de organización administrativa: Autonómico, Foral y local. La estructura de los tres niveles de administración es diferente tanto por su dimensión como por su complejidad en concordancia con las competencias de autoorganización de cada institución.

En el sector público están empleadas, según el Directorio de Administraciones públicas 2017 de EUSTAT, un total de 131.885 personas (Anexo2)

4.- PRINCIPIOS

La legislación, códigos y prácticas que se incluyen en SVI como subsistemas del mismo comparten una serie de valores y normas de conducta que pueden subsumirse en 3 principios éticos generales. De este modo, adoptamos un enfoque minimalista con respecto a los

principios éticos que informan el SVI, al estilo de los modelos de integridad institucional anglosajones. A diferencia de modelos de integridad basados en una inflación de valores, principios y preceptos, éticos y técnicos, no siempre bien delimitados y con la pretensión de abarcar lo inabarcable, esto es, todo el abanico de problemas, situaciones y conflictos que pueden presentarse en la gestión pública, este modelo adopta un enfoque “prudencial”, abierto y flexible, sobre la base de 3 principios éticos orientadores de carácter general, que luego las administraciones y entidades que conforman sector público vasco irán concretando en normas, acciones, reglas y procedimientos en función del contexto, las estructuras organizativas y el cambio tecnológico, social y cultural.

4.1- Interés general

El interés general, el bien común, es el objetivo esencial de la actividad de las administraciones y organizaciones del sector público y por ello ha de cuidarse y promoverse, evitando su daño, perjuicio o deterioro. Esto remite a la idea ética de no maleficencia (no daño), entendida como principio ético básico, elemental y compartido. Un daño que se puede ocasionar tanto por acción (despilfarro, transmisión de información privilegiada, hacer negocios a costa del servicio público, obtener comisiones y regalos...) como por omisión (desidia, negligencia, incompetencia, imprevisión, incumplimiento de ciertos deberes de precaución...). En definitiva, el sector público ha de velar por el cuidado y el uso adecuado de los bienes públicos para el servicio de la ciudadanía.

Bajo este principio ético general se inscriben muchas de las normas conducta recogidas en los códigos éticos desarrollados en el marco de SVI, entre otras: evitación de conflictos de intereses, imparcialidad, objetividad, honestidad, ejemplaridad o desinterés subjetivo.

4.2.- Respeto/ apertura

El principio de respeto consiste en tratar a todas las personas que se relacionan con la administración, sean proveedoras, licitadoras, prestadoras o compañeras y compañeros y, especialmente, a ciudadanas y ciudadanos, como sujetos dotados de dignidad, conciencia (opinión, criterios, convicciones), libertad y derechos.

Este principio está vinculado con una necesaria “rehumanización” de la administración pública, frente al distanciamiento de la ciudadanía y la mecanización de los procedimientos, en la búsqueda de una relación más cercana, más respetuosa y, en definitiva, más humana

con los administrados y perceptores de los servicios públicos; lo que se ha llamado “administración cordial”. En los códigos implantados ya en la CAPV se introducen normas de conducta en este sentido: cortesía, educación, empatía, deferencia, atención...

El principio de respeto conlleva escuchar y prestar atención a ciudadanas y ciudadanos como sujetos no sólo pasivos de su relación con las administraciones públicas sino también como agentes colaboradores, proactivos, partícipes de las políticas pública, que pueden mejorar la gestión de lo público y prestación de los servicios públicos por la vía de la participación, la co-creación o la co-gestión.

4.3.- Eficacia/Buenas consecuencias

Significa proporcionar los bienes y servicios propios de la actividad de las administraciones públicas, sus bienes internos, que en el ámbito del servicio público tienen como horizonte la ya mencionada promoción del interés general, del bien común. Este principio, razón de ser de la actividad en cuestión, conllevará una serie de competencias, individuales y organizacionales, de modo que el principio puede reformularse como “hacer bien las cosas para hacer bien a las personas”. Aquí es donde entran en juego, aparte de los valores éticos, muchos de las normas técnicas, organizativas, ecológicas, económicas o de otra índole, que se toman en consideración para una buena administración pública, tales como: diligencia, formación continua, austeridad, innovación, sostenibilidad, liderazgo y confidencialidad.

Este principio general atiende no solo a la eficacia con respecto a los resultados de la acción pública sino igualmente a la organización de la misma función pública en términos de los dos anteriores principios de interés general y de respeto. Todo ello en pos de la calidad y la excelencia profesional que no se conforma con eludir únicamente las acusaciones legales de negligencia. Precisamente, la perversión o subversión de estos fines propios de una determinada actividad es lo que genera riesgos que pueden desembocar en lo que genéricamente cabría denominar como corrupción, más allá del soborno, el abuso de poder o el aprovechamiento privado del cargo público

5.- ESTRATEGIAS

Este sistema colaborativo de integridad institucional se asienta, como toda acción de este tipo, sobre 4 estrategias generales fundamentales: la transparencia, la implicación pública (*public engagement*), la arquitectura ética y la monitorización.

5.1.- Transparencia

La transparencia es sin duda uno de los pilares de una gobernanza ética, del gobierno abierto y es parte ineludible de la rendición de cuentas, pues no cabe una respuesta y justificación de las acciones y actividades de las personas empleadas públicas sin la información pertinente, veraz y necesaria correspondiente. La transparencia puede ser definida como el flujo incremental de información oportuna y confiable de carácter económico, social y político, accesible a todos los actores relevantes; información que, en el ámbito de lo público, debe permitir evaluar a las instituciones que la aportan y formar opiniones racionales y bien sustentadas a quienes deciden o participan en una decisión. La transparencia implica la máxima publicidad con respecto a las políticas públicas, la obligación de publicar, y la limitación en las excepciones al acceso a la información. Así, los datos ofrecidos han de ser los necesarios, reutilizables, integrados, agregados y comparables. La información pública ha de ser veraz, esto es, la información que se publique ha de ser cierta y exacta, y proceder de documentos u otras fuentes de información en los que se haya verificado su autenticidad y fiabilidad. Y será, asimismo, objetiva, actualizada y adecuada al cumplimiento de los fines de transparencia. La información se publicará de manera clara y estructurada, y fácil de entender, utilizando un lenguaje accesible. Si por la naturaleza o el contenido de la información, ésta resulta compleja por los tecnicismos que contiene, se realizará una versión específica y más sencilla para su publicación.

Más aún, la transparencia en la gestión pública tiene efectos beneficiosos no solo en la mejora de la calidad de la democracia sino en la eficiencia tanto del sector público como del privado y en la economía, por ejemplo a través de la agregación y reutilización de datos (*open data*) y por la reducción de costes de transacción que se incrementan con la opacidad y la falta de datos fiables.

5.2.- Implicación pública (*public engagement*)

Una concepción ética de la función pública implica un modo de gobernar que supera la exclusividad de las instituciones y actores estatales en la gestión de los asuntos públicos, reconociendo la pluralidad de los actores sociales con posibilidad de intervenir en dicha

gestión. Se contempla así a la ciudadanía como sujeto no sólo pasivo en su relación con los servicios públicos sino también como agente colaborador y proactivo que puede mejorar la prestación y la gestión de los servicios públicos. En este sentido, todos los actores de las políticas públicas (políticas y políticos, personal empleado público, personal técnico, asociaciones, personas) definirían sus necesidades, reconociendo las necesidades de los demás, cooperando en el establecimiento de los satisfactores, compartiendo soluciones e implicándose, en última instancia, en la acción, interviniendo en el balance social de los resultados (co-responsabilidad, co-gestión). Ejemplos de esta cultura participativa son los presupuestos participativos, los planes de desarrollo comunitario, agendas 21, foros y jurados ciudadanos, encuestas deliberativas o consultas populares.

La mayor implicación de la ciudadanía en la toma de decisiones relacionadas con las políticas públicas contribuye a profundizar en la legitimación de dichas políticas públicas. Los contextos de gran incertidumbre demandan decisiones públicas, deliberación y política, en la medida en que están en juego cuestiones esenciales para la sociedad como la igualdad, el trabajo, la salud pública, el envejecimiento etc. Se trata de incrementar la participación de ciudadanas y ciudadanos sobre la base de la inclusión, el empoderamiento y la corresponsabilidad y en ello juegan un papel importante las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC) como favorecedoras de la inclusión de la ciudadanía y de las organizaciones sociales y económicas en el desarrollo de las políticas públicas.

5.3 Arquitectura ética

El desarrollo de una cultura de integridad, una gestión sustentada en valores éticos, por parte de las personas empleadas públicas y la prevención de prácticas no deseadas, no sólo significa una administración eficaz, que trabaja por las personas y por la mejora de la calidad de vida, sino que es también una estrategia que contribuye al fortalecimiento de la confianza entre la ciudadanía y las instituciones y a la profundización en la legitimidad de estas últimas.

En este sentido, el desarrollo de marcos de integridad, a través de los cuales las organizaciones promueven instrumentos, procedimientos y órganos, se ha evidenciado como el adecuado para favorecer la creación de un contexto que facilite la interiorización de valores éticos como valores organizacionales. Sin olvidar que contribuye a la puesta en valor de la función pública y la prestación de servicios.

La elaboración de códigos, guías o manuales de conducta y buenas prácticas, la formación

en ética, la evaluación de riesgo, la creación de mecanismos de consulta y denuncia y de gestión de conflictos de interés, entre otros, son instrumentos fundamentales en esa arquitectura ética que busca estándares de excelencia y calidad.

5.4.- Monitorización

Un sistema de integridad precisa de mecanismos de seguimiento y evaluación que, además, ofrezcan información pública y accesible sobre su propia actividad. Y, en coherencia con ello, el sistema ha de ser, también, transparente, para evitar cualquier acusación de gremialismo y ha de contar con la implicación no sólo de las personas directamente afectadas sino también de la sociedad.

Un sistema de integridad que no se evalúa, que no analiza su impacto, que no reflexiona sobre su propia actividad, está condenado al fracaso y a la inanidad. La evaluación de políticas públicas, planes, programas y servicios públicos es un proceso integral, transparente y participativo de observación, medida, análisis e interpretación encaminado al conocimiento de una intervención pública que permita alcanzar un juicio valorativo, basado en evidencias, respecto de su diseño, puesta en práctica, resultados e impactos. La evaluación va más allá que el seguimiento o la auditoría, puesto que supone un juicio global sobre el diseño, la adecuación de medios a los fines y los logros de la intervención, mientras que las citadas herramientas se quedan en la información y verificación del gasto.

El SVI es un sistema flexible y evolutivo, como hemos dicho anteriormente, y son estas cualidades las que exigen la monitorización de su actividad para responder adecuadamente a las necesidades cambiantes de la función pública y la sociedad vasca.

Para esta monitorización se han establecido en diferentes niveles de la función pública vasca comisiones o comités de ética que impulsan, coordinan y realizan el seguimiento de los códigos de dichas organizaciones y que actúan como órganos de garantía del cumplimiento y desarrollo de los mismos. Entre sus cometidos concretos están el atender quejas y denuncias, resolver consultas y dilemas que se presentan a los concernidos en la actividad, formular propuestas y recomendaciones y promover la difusión y la formación a través de cursos, seminarios o conferencias. En algunos casos, se incluyen entre sus cometidos el de sancionar en caso de incumplimientos del código.

6.- ESTADO ACTUAL Y PERSPECTIVAS FUTURAS

Las instituciones y organizaciones del sector público de la CAPV han desarrollado en los últimos años un trabajo intenso en el área de la integridad institucional, implementando acciones relativas a las cuatro estrategias básicas del SVI: transparencia, implicación pública, arquitectura ética y monitorización. Esto muestra un innegable liderazgo de los grupos políticos que gobiernan en las instituciones de la CAPV con el objetivo compartido de elevar los estándares de calidad ética e integridad institucional de las organizaciones del sector público de Euskadi.

6.1.- Transparencia

Tanto Gobierno Vasco como Diputaciones Forales y numerosas entidades locales han establecido una política de acceso libre a la información pública disponible y generada en dichas instituciones y publicada principalmente en los portales de transparencia y de acceso a datos o páginas web institucionales.

Para profundizar en esta política de administración transparente es importante que la publicación de la información se realice de forma que sea comprensible y cercana, de un lado, y, de otro, lo es la toma de conciencia sobre los beneficios de una buena gestión de datos por parte de las personas que ejercen la función pública.

Así mismo, asumir en este ámbito nuevos compromisos como la publicación de las agendas de todas las personas que ejerzan cargo público o el registro de grupos de interés y, en general, mejorar el acceso a los datos obrantes en la administración son pasos en el camino de ahondar en esta estrategia.

6.2.- Implicación pública (*public engagement*)

Esta nueva cultura ética de la gestión pública conlleva de modo inevitable una implicación tanto de las personas empleadas públicas como de la ciudadanía. Para ello, se han establecido cauces de participación ciudadana en el diseño y seguimiento de las políticas públicas, especialmente en los ámbitos administrativos más cercanos a la población. Hoy en la CAPV son usuales las consultas populares (no sin trabas legales por una legislación estatal restrictiva), las agendas 21, los presupuestos participativos o los planes integrales de intervención en diferentes áreas de interés social.

La extensión y profundización en estos mecanismos de implicación pública es indispensable para la consolidación de SVI, haciendo a la ciudadanía co-partícipe y co-responsable de las políticas públicas e incrementando con ello su legitimidad y reconocimiento.

6.3.- Arquitectura ética

La elaboración participada de códigos, guías o manuales de ética, tanto referidos a las personas que intervienen en la res pública como a actividades administrativas de relieve, siguen siendo instrumentos eficaces para reflexionar sobre la dimensión ética de la función que se trate y guiar en el fortalecimiento de la competencia ética de las personas empleadas, enraizada en los valores o principios de la sociedad en la que se inserta. Por lo tanto, seguiremos trabajando en esta línea tratando de incorporar nuevos colectivos y nuevas actividades a esta estrategia.

Asimismo, el propio conocimiento del sistema de integridad entre la población y el personal empleado público es imprescindible para su efectivo funcionamiento, de modo que se han empezado a desarrollar programas de difusión y planes de formación. Y dado que el SVI asocia la cultura de la integridad a la profesionalidad y la excelencia debe ser reconocida en el acceso y promoción de la carrera profesional del personal empleado público.

Algunas medidas generales de refuerzo en este epígrafe son:

- Protección de las denunciantes. Se trabajará en la elaboración de un protocolo general de protección de los denunciantes (*whistleblowers*) de malas prácticas en el ámbito de las organizaciones del sector público de la CAPV de modo que el personal empleado público que demuestre problemas, malas conductas y deficiencias en los servicios sea especialmente cuidados y no sufra ningún tipo de represalias o perjuicio.
- Fomento de canales de comunicación. Se impulsará la apertura de todo tipo de procedimientos, medios y protocolos accesibles tanto para las denuncias como para las consultas relativas a los códigos de buenas prácticas. Para ello, se garantizará la confidencialidad, cuando sea necesario, y se atenderá especialmente, como se acaba de decir, a la protección de las personas denunciantes.
- Extensión de los códigos de ética a otras actividades de la gestión pública. Se buscará la ampliación de los principios éticos y normas de conducta a otras áreas más allá de propia de la gestión política de los altos cargos. Así, áreas como acceso

a la función pública, la contratación pública, las subvenciones o el uso de datos e información ciudadana son especialmente susceptibles de recibir un enfoque desde la integridad institucional

- Extensión de mecanismos e instrumentos de ética en sociedades públicas, fundaciones u otras entidades del sector público.
- Extender la cultura ética y de las buenas prácticas a otros sectores de la sociedad en su relación con las instituciones públicas, se elaborarán “programas de reconocimiento en integridad” para empresas, ONGs, asociaciones, entidades deportivas...
- Programa permanente de formación y actualización profesional en ética pública.
- Propuesta de introducción de contenidos relativos a la ética pública, la probidad, la transparencia y el buen gobierno en los currícula de la enseñanza secundaria obligatoria, a través de una asignatura de ética y valores cívicos.
- Impulsar, tanto en sede parlamentaria como en juntas generales y en los plenos municipales, debates sobre esta cuestión con cierta periodicidad.

6.3.- Monitorización

Diferentes instituciones de la CAPV han desarrollado comisiones de ética pública orientadas a la monitorización y seguimiento de sus respectivos códigos de ética y de conducta —comisiones con al menos tantos miembros externos e independientes como internos del propio gobierno—. Estas comisiones han realizado una importante labor de análisis de problemas, elaboración de recomendaciones y difusión y formación en sus respectivos ámbitos y competencias. Las comisiones de las Diputaciones Forales podrán ejercer como órganos de garantía de SVI para entidades locales pequeñas y medianas que pueden adoptar y adaptar los códigos de nivel foral a la realidad de sus municipios en la medida en que así lo soliciten.

Por último, el SVI plantea la creación de un Observatorio de la Integridad de Euskadi (OIE) entendido como órgano de observación, estudio, análisis y propositivo que posibilite la coordinación y colaboración entre los distintos niveles y los diversos desarrollos de la ética pública en la CAPV.

Este organismo estará compuesto por una coordinación general, encargada de impulsar la monitorización y la investigación académica sobre integridad institucional en la CAPV. La coordinación recaerá sobre una persona de reconocido prestigio en el ámbito de la ética

pública y el buen gobierno. Asimismo, formarán parte de este Observatorio una persona representante de cada uno de las comisiones o comités de ética instituidos en los diferentes niveles de la administración pública vasca. A este Observatorio podrán sumarse representantes de comisiones éticas y de buenas prácticas de organizaciones profesionales, sindicales, empresariales y del tercer sector de la CAPV así como co-optar investigadoras y especialistas que puedan asesorar en los estudios que lleve a cabo.

El objetivo principal del OIE será la mejora continua de los subsistemas de integridad en cada uno de los niveles y ámbitos de la función pública vasca, compartiendo experiencias, problemas y resistencias, desarrollando proyectos de investigación, diseñando planes de formación, conectando y comparando SVI con las mejores experiencias internacionales, realizando evaluaciones anuales de impacto ético de SVI. En concreto, con respecto a la monitorización, se plantean las siguientes acciones de mejora:

- Evaluación anual de impacto ético. Incluirá la definición de indicadores de medida del impacto ético de SVI en la actividad de las organizaciones públicas de la CAPV.
- Encuestas y *focus groups* sobre percepción social de la acción política y de la administración, tanto para medir el impacto de SVI como para detectar áreas de riesgo de malas prácticas en el ámbito de la gestión pública vasca.
- Elaboración de un “banco de casos” que recoja los asuntos abordados por las diferentes comisiones de ética de las instituciones de la CAPV así como de otras a nivel internacional que puedan aportar conocimiento valioso tanto a los gestores y personal empleado público como a la ciudadanía en general.

7.- REFLEXIONES FINALES

El objetivo final de este sistema de integridad es la transformación de la cultura institucional en el ámbito de la CAPV combinando un cambio en el *ethos* del personal empleado público y de la administración con la influencia sobre el tejido social (empresa, sindicatos, tercer sector, ciudadanía) hacia una co-gestión pública legítima y confiable, lo cual es un asunto crucial en un momento de grandes incertidumbres y transformaciones sociales y económicas.

El camino es desarrollar este “sistema en red”, sin necesidad de multiplicar las normas y la legislación, con el objetivo de impulsar y desarrollar los subsistemas ya implementados y favorecer las sinergias y el aprendizaje mutuo entre todos ellos en pos de una cultura ética de la gestión pública y la gobernanza en Euskadi.

Precisamente, éste es el objetivo final: generar hábitos en las personas empleadas públicas y, por extensión, en la sociedad. Las instituciones crean un sentido de la responsabilidad colectiva que impregna la mentalidad de la ciudadanía, favoreciendo la interiorización de las normas y, en definitiva, un cambio de la cultura cívica.

Aprobado en la reunión celebrada por el Grupo de Compromiso 5, en sesión celebrada el cinco de marzo de 2019

Anexo 1: Relación de normas y mecanismos sobre integridad en la CAPV

Anexo 2: Estadísticas de empleo en el sector público

ANEXO 1- 1 ERANSKINA

Normativa vasca sobre integridad institucional

Eusko Jaurlaritza-Gobierno Vasco

- RESOLUCIÓN 13/2013, de 28 de mayo del Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, por la que se dispone la publicación del Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno «por el que se aprueba el Código Ético y de Conducta de los cargos públicos y personal eventual de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi».
- 1/2014 LEGEAK, ekainaren 26koa, Kargu publikodunen Jokabide Kodea eta Haien interes gatazkak arautzen duena. LEY 1/2014, de 26 de junio, Reguladora del Código de Conducta y de los Conflictos de Intereses de los Cargos Públicos.
- 39/2015 DEKRETUA, martxoaren 31koa, zeinen bidez onartzen baita Euskal Autonomia Erkidegoko kargu publikodunen katalogo eguneratua. DECRETO 39/2015, de 31 de marzo, por el que se aprueba el catalogo actualizado de cargos públicos en la Comunidad Autónoma del País Vasco.
- 156/2016 DEKRETUA, azaroaren 15ekoa, kargu publikodunen betebeharrei eta eskubideei buruzkoa. DECRETO 156/2016, de 15 de noviembre, sobre obligaciones y derechos del personal cargo público.
- 67/2016 EBAZPENA, azaroaren 22koa, Erakunde Harremanetarako sailburuordearena. Ebazpen honen bidez, Gobernu Kontseiluak hartutako Erabakia argitaratzen da, zeinaren bidez Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioako eta bere sektore publikoko kargu publikodunen Etika eta Jokabide Kodearen testu bategina onartzen baita eta kode horri beste aurreikuspen batzuk gehitzen baitzaizkio. RESOLUCIÓN 67/2016, de 22 de noviembre, del Viceconsejero de Relaciones Institucionales, por la que se dispone la publicación del Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno por el que se aprueba el Texto Refundido del Código Ético y de Conducta de los cargos públicos de Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y su sector público, y se incorporan a dicho Código nuevas previsiones.

Udalak-Ayuntamientos

- 2/2016 LEGEA, apirilaren 7koa, Tokiko Erakundeei buruzkoa (35.art). Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi.

Arabako Foru Aldundia-Diputación Foral de Alava

- 10/2018 Foru Araua, uztailaren 11koa, foru kargu publikoen jarduna arautzen duena. Norma Foral 10/2018, de 11 de julio, reguladora del ejercicio del cargo público foral
- 1/2017 Foru Araua, otsailaren 8koa, Arabako Lurralde Historikoko sektore publikoaren gardentasunarena, herritarren parte-hartzearena eta gobernu onarena. Norma Foral 1/2017, de 8 febrero, de transparencia, participación ciudadana y buen gobierno del sector público del Territorio Histórico de Álava
- 60/2008 Dekretua, ekainaren 10ekoa, foru diputatuen eta Arabako Foru Aldundiko goi kargudunen jardueren eta ondasun eta interesen aitorpena aurkezteko prozedura eta ereduak onartzen duena. Decreto 60/2008 de 10 de junio por el que se aprueban el procedimiento y modelos de la declaración de bienes e intereses de diputados y diputadas y diputados y personal alto cargo de la Diputación Foral de Alava.
- Diputatuen Kontseiluaren 477/2015 Erabakia, irailaren 3koa, onartzen duena Arabako Lurralde Historikoko sektore publikoko kargu publikodunen eta ordezkarien gobernu onerako kode etikoa. Acuerdo 477/2015, del Consejo de Diputados de 3 de septiembre, que aprueba el Código de Ética y Buen Gobierno de los cargos públicos y representantes del sector público de este Territorio Histórico de Álava.

Bizkaiko Foru Aldundia-Diputación Foral de Bizkaia

- NF 5/2018 Conflicto de intereses e incompatibilidades. 5/2018 Foru Araua, azaroaren 21ekoa, Interes Gatazkei eta Bateriaezintasunei buruzkoa.
- 80/2011 Foru Dekretuan, apirilaren 12koa, zeinaren bitartez Bizkaiko Foru Aldundiko kide eta goi-kargudunen eta Bizkaiko Lurralde Historikoko aurrekontu orokorretan jasotako gainerako erakundeetako kide eta goi-kargudunen jardueren zein ondasunen eta interesen erregistroak eta aitorpenak sortu eta arautzen ditu. Foru Dekretu hau martxoaren 22ko 57/2016 Foru Dekretuaren bitartez aldatu da. Decreto Foral 80/2011, de 12 de abril, por el que se crean y regulan los registros y declaraciones de actividades, bienes e intereses de las y los miembros y altos cargos de la Diputación Foral de Bizkaia y demás entidades incluidas en los Presupuestos Generales del

Territorio Histórico de Bizkaia. Por Decreto Foral 57/2016 de 22 de marzo se modifica el anterior.

- Kode Etikoa du Aldundiak goi-kargudun guztiek sinatzen dutena. Diputación cuenta con un Código Ético que los firman todos los cargos públicos.
- 1/2016 Foru Araua, otsailaren 17koa, Bizkaiko Gardentasuna arautzen duena. Norma Foral 1/2016, de 17 de febrero, de Transparencia de Bizkaia.

Gipuzkoako Foru Aldundia-Diputación Foral de Gipuzkoa

- 4/2011 Foru Araua, abenduaren 19koa, Gipuzkoako Lurralde Historikoaren foru sektore publikoaren eremuan jardueren erregistroa eta ondasun eta interesen erregistroa arautzen duena. Norma Foral 4/2011, de 19 de diciembre, reguladora de los registros de actividades y de bienes y de intereses en el ámbito del sector público foral del Territorio Histórico de Gipuzkoa.
- 4/2014 FORU ARAUA, otsailaren 6koa, gardentasunari eta informazio publikoa eskuratzeari buruzkoa. NORMA FORAL 4/2014, de 6 de febrero, de transparencia y acceso a la información pública.
- Foru Arau Proiektua, Gobernu Onari buruzkoa, foru gobernantza publikoaren esparruan. Proyecto de Norma Foral de Buen Gobierno en el marco de la gobernanza pública foral.
- Gobernu akordioa Zuzentasun Sistema onartzen duena. Acuerdo de Consejo por el que se aprueba el Sistema de Integridad. 2016-03-01
- Gipuzkoako Foru Aldundiko eta haren sektore publikoko kargu publikoen zein langile baliokideen Jokabide eta Jardunbide Egokien kodea. Código de Conducta y Buenas Prácticas de los miembros de la Diputación Foral y de los altos cargos públicos y personal asimilado de la Administración Foral de Gipuzkoa y de las entidades de su sector público. 2016-03-01
- Gipuzkoako foru Enplegu publikoaren Etikaren eta Kudeaketa Onaren Kodea. Código Ético y de Buena Gestión del Empleo Público Foral de Gipuzkoa. 2017-11-07
- Kontratazio publikoari aplikatu beharreko Jokabide kodea eta zuzentasun instituzionaleko esparrua. Código de Conducta y marco de integridad institucional aplicable a la contratación pública. 2017-09-05
- Gipuzkoako Foru Aldundiaren eta haren sektore publikoaren laguntzei eta diru laguntzei aplikatu beharreko Jokabide kodea eta zuzentasun instituzionaleko esparrua.

Código de conducta y marco de integridad institucional aplicable a ayudas y subvenciones de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de su sector público. 2018-10-02

- 3/2016 FORU DEKRETUA, martxoaren 1ekoa, Gipuzkoako Lurralde Historikoko foru sektore publikoko Erakundearen Etika Batzordea eratzekoa. DECRETO FORAL 3/2016, de 1 de marzo, por el que se crea la Comisión de Ética Institucional del sector público foral del Territorio Histórico de Gipuzkoa.

ANEXO 2

Empleo medio en las Administraciones Vascas.

Las Administraciones Públicas Vascas contaron en 2017 con 131.885 personas de media en 2017 (excluido personal de la Administración del Estado y Seguridad Social).

Personal empleado en las administraciones públicas vascas por tipo de entidad

	2011		2015		2016		2017		2017/2016 (%)	2017/2011 (%)
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%		
Total	127.291	100	128.047	100	129.737	100	131.885	100	1,7	3,6
1.- Gobierno Vasco	83.009	65,2	83.447	65,2	84.752	65,3	86.046	65,2	1,5	3,7
2.- Diputaciones Forales	10.201	8,0	10.186	8,0	10.404	8,0	10.727	8,1	3,1	5,2
3.- Entes Locales	25.532	20,1	25.184	19,7	25.400	19,6	25.565	19,4	0,6	0,1
4.- Resto de Entes Públicos	8.549	6,7	9.230	7,2	9.181	7,1	9.547	7,2	4,0	11,7

Fuente: Eustat. Directorio de administraciones públicas

Personal empleado en las administraciones públicas vascas a 31 de diciembre de 2017 por el marco regulador

	TOTAL	Gobierno Vasco y organismos dependientes	Diputaciones forales y organismos dependientes	Entes locales y organismos dependientes	Resto de entes públicos
Total	134.440	88.137	10.560	26.106	9.637
Altos cargos	1.206	315	128	605	158
Total funcionarios	83.462	58.442	6.855	14.659	3.506
Funcionarios fijos	62.077	45.024	4.711	9.557	2.785
Funcionarios interinos	21.385	13.418	2.144	5.102	721
Total laborales	49.772	29.380	3.577	10.842	5.973
Laborales fijos	17.718	7.724	2.135	5.531	2.328
Laborales temporales	32.054	21.656	1.442	5.311	3.645

Fuente: Eustat. Directorio de administraciones públicas

Distribución territorial del personal empleado en las administraciones públicas vascas. 2017

	TOTAL	Araba/Álava	Bizkaia	Gipuzkoa
Administraciones vascas	131.885	27.939	64.448	39.498
Gobierno Vasco	86.046	18.021	42.427	25.599
Diputaciones forales	10.727	3.382	4.835	2.510
Entes locales	25.565	4.802	12.045	8.718
Otros entes públicos, fundaciones e instituciones vascas sin fines de lucro	3.058	631	1.243	1.184
Universidad del País Vasco	6.489	1.104	3.898	1.487

Fuente: Eustat. Directorio de administraciones públicas

Nota: Empleo medio del año

Personal empleado en las administraciones públicas vascas por sexo a 31 de diciembre

	2011		2015		2016		2017	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Total	128.540	100	130.447	100	131.973	100	134.440	100
Hombres	50.408	39,2	50.085	38,4	50.100	38,0	50.316	37,4
Mujeres	78.132	60,8	80.362	61,6	81.873	62,0	84.124	62,6

Fuente: Eustat. Directorio de administraciones públicas

Fuente: Directorio de las Administraciones públicas 2017- EUSTAT

Nota metodológica: Incluye Administración General de la CAPV, Diputaciones, Ayuntamientos, Organismos Autónomos, Entes públicos, Sociedades públicas, Fundaciones o Instituciones sin fines de lucro que dependen de los mismos (participación pública igual o superior al 50%)

2. Eranskina

Euskal erakundearen batez besteko enplegu publikoa

EAEko Administrazio Publikoen enplegua 2017an 131,885 pertsonakoa izan zen (Estatuaren administrazioa eta Gizarte segurantzako langileak izan ezik)

Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoetan langileak, erakunde motaren arabera

	2011		2015		2016		2017		2017/2016 (%)	2017/2011 (%)
	Kopurua	%	Kopurua	%	Kopurua	%	Kopurua	%		
Guztira	127.291	100	128.047	100	129.737	100	131.885	100	1,7	3,6
1 - Eusko Jaurlaritza	83.009	65,2	83.447	65,2	84.752	65,3	86.046	65,2	1,5	3,7
2 - Foru aldundiak	10.201	8,0	10.186	8,0	10.404	8,0	10.727	8,1	3,1	5,2
3 - Tokiko entitateak	25.532	20,1	25.184	19,7	25.400	19,6	25.565	19,4	0,6	0,1
4 - Beste Entitate Publiko Batzi	8.549	6,7	9.230	7,2	9.181	7,1	9.547	7,2	4,0	11,7

Iturria: Eustat. Herri-administrazioen gidazerranda

2017ko abenduaren 31n Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoetan langileak, esparru erregulatzailerak

	GUZTIRA	Eusko Jaurlaritza eta menpeko organismoak	Foru aldundiak eta menpeko organismoak	Tokiko entitateak eta menpeko organismoak	Beste entitate publiko batzuk
Guztira	134.440	88.137	10.560	26.106	9.637
Goi-karguak	1.206	315	128	605	158
Funtzionario guztiak	83.462	58.442	6.855	14.659	3.506
Funtzionario finikoei	62.077	45.024	4.711	9.557	2.785
Aldi baterako funtzionarioak	21.385	13.418	2.144	5.102	721
Lan kontratadun guztiak	49.772	29.380	3.577	10.842	5.973
Lan kontratadun finikoei	17.718	7.724	2.135	5.531	2.328
Aldi baterako lan kontratadunak	32.054	21.656	1.442	5.311	3.645

Iturria: EUSTAT. Herri-administrazioen gidazerranda

Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoetan langileen lurralde-banaketa. 2017

	GUZTIRA	Araba / Álava	Bizkaia	Gipuzkoa
EAEko administrazioak	131.885	27.939	64.448	39.498
Eusko Jaurlaritza	86.046	18.021	42.427	25.599
Foru aldundiak	10.727	3.382	4.835	2.510
Tokiko entitateak	25.565	4.802	12.045	8.718
Euskal AEko beste entitate publiko batzuk; fundazioak eta irabazi-asmorik gabeko instituzioak	3.058	631	1.243	1.184
Euskal Herriko Unibertsitatea	6.489	1.104	3.898	1.487

Iturria: EUSTAT. Herri-administrazioen gidazerrenda

Oharra: Urteko batak besteiko lana

Abenduaren 31n Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoetan langileak, sexuaren arabera

	2011		2015		2016		2017	
	Kopurua	%	Kopurua	%	Kopurua	%	Kopurua	%
Guztira	128.540	100	130.447	100	131.973	100	134.440	100
Gizonak	50.408	39,2	50.085	38,4	50.100	38,0	50.316	37,4
Emakumeak	78.132	60,8	80.362	61,6	81.873	62,0	84.124	62,6

Iturria: EUSTAT. Herri-administrazioen gidazerrenda

Iturria: Eustat. Herri-administrazioen gidazerrenda 2017

Ohar metodologikoa: Administrazio publikoak dira: EAEko Administrazio Orokorra, Foru Aldundiak, Udalak, Erakunde Autonomiadun Administrazioak, Entitate Publikoak, Sozietate publikoak, fundazioak eta haien mendeko Irabazi Asmorik gabeko Instituzioak (barne dauden %50eko edo gehiago parte-hartze publikoa duten entitateak)