



Gipuzkoako
Foru Aldundia
Gobernantza Departamentua



Open
Government
Partnership



OGP
LOCAL

Euskadi



innobasque
Berriruntzearen Euskotik Agentzia
Agencia Vasca de la Innovación

Sesión KTT2

Acta

09.05.2023

MARAKA

Índice

- 1. Participantes y objetivos.*
- 2. Conociendo la experiencia del Ayuntamiento de Gasteiz.*
- 3. Contraste de claves y objetivos.*
- 4. Conociendo más experiencias.*
- 5. Siguiendo pasos, a contrastar.*
- 6. Siguiendo sesión del Grupo de Compromiso y cierre.*

***Anexos.**



1. Participantes y objetivos.

Reunión: Segunda sesión del grupo de compromiso dentro del ciclo sobre Ética Pública del 3º compromiso de OGP.

Fecha: 09.05.2023

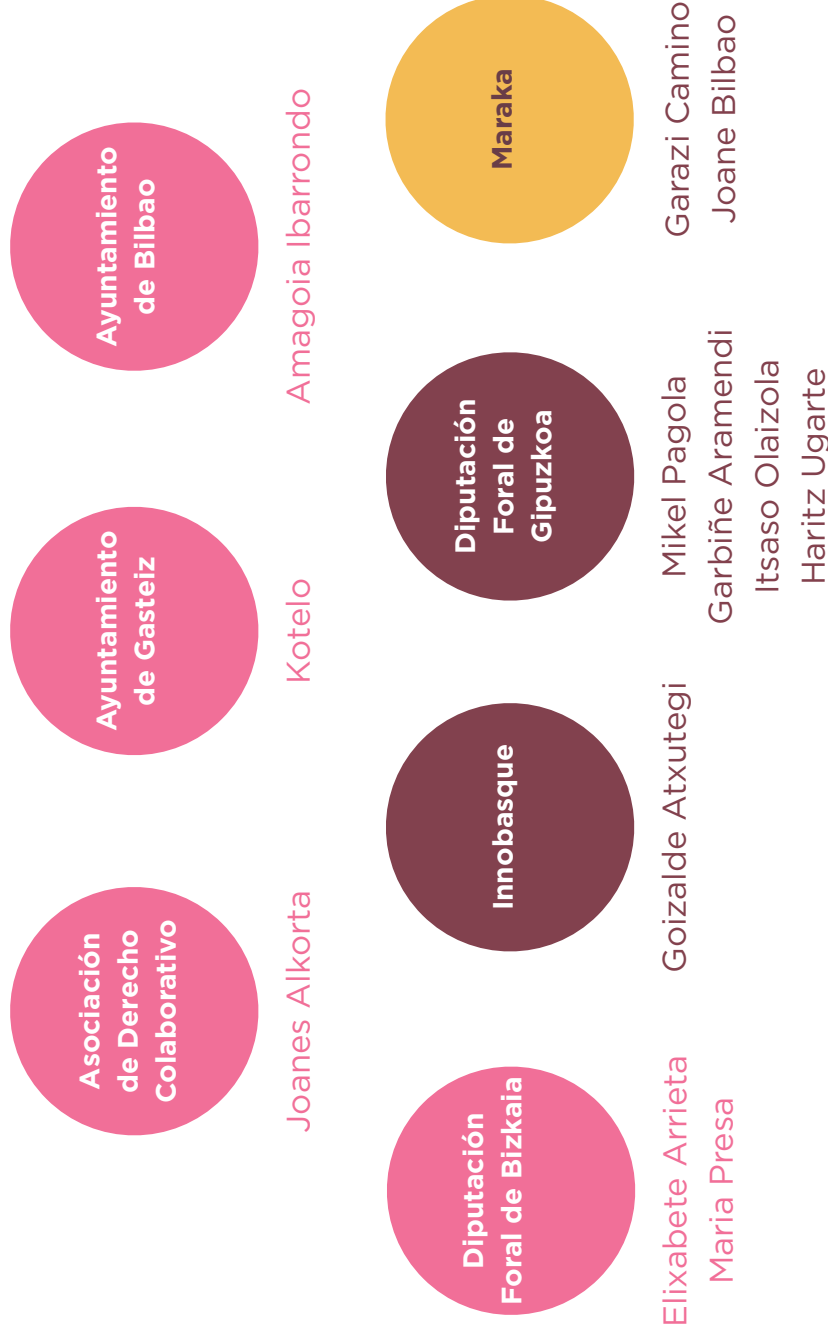
Objetivos:

Los objetivos principales de la primera sesión son los siguientes:

- **Conocer la experiencia llevada a cabo por el Ayuntamiento de Gasteiz.**
- **Poner en contexto a las participantes**, dando a conocer el trabajo realizado hasta la sesión y contrastándolo con ellas:
 - **Dar a conocer la reunión llevada a cabo con Begoña Roman** tras la sesión KT1.
 - **Presentar y contrastar las claves y el objetivo definido** tras la anterior sesión y la reunión con Begoña Roman.
- **Conocer más experiencias inspiracionales.**
- **Reflexionar sobre la experiencia de Gasteiz y el resto de experiencias** presentadas.

1. Participantes y objetivos.

Participantes.



2. Conociendo la experiencia del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

- Para conocer el inspirador trabajo del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, se ha llevado a cabo la intervención de Amaia y Ana, creadoras del proceso y miembros del comité ético.
- Clica el siguiente link para acceder al material del proyecto: https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/was/contenidoAction.do?idioma=es&uid=u_65df5572_15bf0a1ac5c_7e17
- Tras la explicación, las participantes han realizado preguntas y se han compartido reflexiones.



3. Contraste de claves y objetivos.

- Se han presentado las claves extraídas de la sesión KT1 y la reunión mantenida con Begoña Román el 2 de mayo, y el objetivo resultante de las mismas.
- Se ha analizado el nuevo objetivo, reflexionando sobre la frase que lo define, siendo esta la siguiente:

“Sistematizar un proceso de creación, revisión e interiorización de los códigos éticos/punto de vista ético, centrado en la participación.”

- De la reflexión sobre las claves y los objetivos, se ha llevado a cabo un debate en común. **Los puntos más destacados tratados en el debate han sido los siguientes:**

- Las organizaciones no diferencian el código ético y el código de conducta. Por lo tanto, muchas organizaciones no tienen un código ético sino conductual, o una mezcla de ellos.

- Al reconocer el desconocimiento sobre el tema en la presentación del proceso del Ayuntamiento de Gasteiz, **se ha decidido centrar el objetivo en la difusión de información.**
- Los conceptos/preguntas que se deben resolver entre las trabajadoras de la administración pública son los siguientes:
 - ¿Qué es la ética pública?
 - ¿Qué es el código ético? ¿Y qué no lo es?
 - ¿Cuáles son las diferencias entre el código ético y el código de conducta?
 - ¿Qué es el comité ético? Entender sus obligaciones, objetivos, estructura y funcionamiento.
 - ¿Qué es un conflicto ético? ¿Qué no lo es?
 - ¿Qué es la metodología deliberativa?
 - ¿Cuáles son las claves para crear códigos éticos de forma participativa?

4. Conociendo más experiencias.

- Se han presentado **tres experiencias inspiradoras** durante la investigación que sigue en marcha de la secretaría técnica.
- Tras conocer las experiencias, se ha realizado una reflexión en diferentes grupos de trabajo sobre la experiencia del Ayuntamiento de Gasteiz y las tres experiencias presentadas. Se han tenido que responder las siguientes preguntas en una plantilla diseñada previamente:
 - *¿Qué nos inspira? ¿Qué deberíamos llevarnos con nosotras?*
 - *¿Cuáles son los puntos fuertes?*
 - *¿Qué creemos que no es adecuado? ¿Qué no deberíamos llevarnos con nosotras?*
 - *¿Cuáles son las debilidades?*
 - *¿Qué retos creemos que tendríamos llevando a cabo un proceso/iniciativa de este tipo?*
- Para terminar con la dinámica cada grupo ha presentado sus reflexiones.
- Las **tres experiencias inspiradoras** han sido las siguientes:
 - **Código ético de la Universidad de Murcia:** Es interesante el proceso llevado a cabo para crear el código ético de forma participativa.
Acceso a la documentación en el siguiente enlace: <https://www.vitoria-gasteiz.org/docs/wb021/contenidosEstaticos/adjuntos/es/37/82/73782.pdf>
 - **Código ético del servicio público de Cataluña:** Como en el ejemplo de la Universidad de Murcia, el proceso realizado es lo más destacable. Por otro lado, también son de gran interés las características, aspiraciones y la estructura del código ético.
Acceso a la documentación en el siguiente enlace: <https://administraciopublica.gencat.cat/web/.content/organitzacio/etica-publica/codi-etic-servei-public/>
[Codi_etic_SP_cast.pdf](#)

4. Conociendo más experiencias.

- **Dialéctic:** Es un nuevo servicio creado para las servidoras públicas de Cataluña. En este se ofrece un espacio de reflexión y sensibilización, pero más allá, existe un canal de consulta para las servidoras públicas. En él se exponen dudas o dilemas éticos que surgen en el día a día de la actividad profesional, y se les ayuda en su gestión. Incluye cápsulas de sensibilización, recursos, herramientas y ejemplos de dilemas éticos.
- Estos servicios, se aúnan en una página web atractiva y cuidada, con el objetivo de aumentar su accesibilidad.

Acceso a la documentación en el siguiente enlace:
<https://guiies.antifrau.cat/es/node/94>

*Las plantillas sobre las experiencias inspiracionales utilizadas durante la sesión se encuentran al final del acta.

- Debido a la falta de tiempo, los grupos de trabajo sólo han podido analizar en detalle la experiencia inspiracional del Ayuntamiento de Gasteiz. Las plantillas completadas

están al final del documento, pero **se deben destacar las siguientes reflexiones:**

- Claves inspiracionales:
 - Aplicar la formación recibida y la experiencia vivida en el día a día.
 - La metodología deliberativa.
 - Buscar la diversidad en la participación del proceso.
- Puntos fuertes:
 - Crear interés sobre el tema entre las trabajadoras.
 - Tener la formación y sensibilización como eje.
- Puntos a mejorar:
 - Trabajar mejor la estética para que las herramientas sean más atractivas.

4. Conociendo más experiencias.

- ¿Puede ser contradictorio que el Comité emita recomendaciones sin que éstas sean solicitadas?
- Debilidades:
 - Continuos cambios en la estructura de personal.
 - No llegan conflictos al comité.
- Retos:
 - Hacer atractiva la ética pública y el código ético.
 - Incorporar el código ético entre el nuevo personal.
 - Poder invertir tiempo en llevar a cabo procesos similares.
 - Conseguir el apoyo político para realizar el proceso.



5. Siguientes pasos, a contrastar.

- Tras la reflexión sobre la frase que define el proyecto, se ha decidido **seguir con este objetivo**: “Sistematizar un proceso de creación, revisión e interiorización de los códigos éticos/punto de vista ético, centrado en la participación.”
- Para responder al objetivo de sistematizar los procesos internos de las organizaciones, se van a **reunir las claves y los pasos principales**. **Se han identificado tres puntos principales** para la composición del proceso a sistematizar, que serán contrastados con el grupo de compromiso:
 1. Se van a reunir **las claves principales** (qué es/no es un código ético; por qué y para qué un código ético...). Se tendrán en cuenta las reflexiones realizadas durante la sesión KT2 para ello (apartado 3 del documento).
 2. Se van a identificar los pasos a seguir, integrando una propuesta concreta de formación en ella.
 3. En aquellas organizaciones que ya tienen aprobado un código, servirá para **identificar las diferencias entre el código ético y el código de conducta, a la vez que establecer la conexión y/o fusión entre ambos**. En este sentido, puede ser el punto de partida para el análisis del prólogo de los códigos que existen en las organizaciones. Además, se considera que el periodo de revisión del código puede ser el momento adecuado para iniciar estos procesos.

6. Siguiendo sesión del Grupo de Compromiso y cierre.

• Se han recordado y contrastado las fechas de las siguientes sesiones del Grupo de Compromiso, siendo las siguientes:

- **KT1: Martxoak 20** Marzo -- *Gipuzkoako Foru Aldundia*
- **KT2: Maiatzak 9** Mayo -- *Vitoria-Gasteiz*
- **KT3: Irailak 19** Septiembre - *Innobasque*
- **KT4: Azaroak 7** Noviembre - *Gipuzkoako Foru Aldundia*

• Como cierre de la sesión se ha realizado una visita al Centro Cultural de Montehermoso.





Gipuzkoako
Foru Aldundia
Gobernautza Departamentua



Open
Government
Partnership



OGP
LOCAL
Euskadi



innobasque
Berrirautuzaren Euskal Agentzia
Agencia Vasca de la Innovación

Eskerrik asko!

Secretaría técnica del 3º compromiso:

MARAKA

www.maraka.co

garazi@maraka.co

*Anexos.

Prozesuaren helburuaren definizioa

Definición del objetivo del proceso

Gako batzuk:

- Ondorengo **tesitik abiatzea** erabaki da: udal gehienek kode etikoa eginda izango dutela uste da, baina lanketa sakon eta parte-hartzailerik gabe.

**La constatación de que las organizaciones no diferencian el código ético del código conductual, ha hecho que se de por falsa esta tesis, ya que muchas tienen un código de conducta bajo el nombre de "código ético", tal y como se ha explicado en la página 6 del documento.*

- **Eskalablea** izan behar da: herri txikientzako ere baliogarria izan behar da.
- Helburua ez da kode etiko izatea baizik eta hau (edo honen ikuspegia) lan-taldean eta egiteko moduetan **barneratzea**.
- Sistemak **erronka etikoei aurre** egiteko balio behar du, **prebentiboa** izan behar baita.
- “Zein lau galdera egin behar ditugu prozesu bat

Algunas claves:

- Se ha optado por **partir de la tesis** de que la mayoría de los Ayuntamientos tendrán elaborado un código ético, pero sin un trabajo exhaustivo y participativo.
- Tiene que ser **escalable**: también tiene que ser válido para los pueblos pequeños.
- No se trata de tener un código ético, sino de **interiorizarlo** (o su visión) en el equipo de trabajo y en las formas de hacer.
- El sistema debe servir para **afrontar retos éticos**, porque hay que ser preventivo.
- «¿Qué cuatro preguntas debemos hacer antes de poner en marcha un proceso ?».

Esperientziak ezagutzen Conociendo experiencias

Kataluniako zerbitzu publikoaren kode etikoa Código ético del servicio público de Cataluña

Kataluniako zerbitzu publikoaren kode etiko hori Kataluniako Parlamentuak Generalitatearen Gobernuari 2016ko urrian emandako aginduaren ondorio da. Kodearen helburu nagusia da zerbitzari publikoen jarduketara balioen gaitortasuna bideratzea, horrela beren jardueraren osotasuna indartuz eta, horrela, zerbitzu publikoa hobetzen, kalitate demokratikoa hobetzen eta herritarrek beren erakundeetan duten konfiantza berreskuratzen lagunduz.

Este Código ético del servicio público de Cataluña responde al mandato que el Parlamento de Cataluña hizo al Gobierno de la Generalitat el mes de octubre de 2016. El objetivo principal del Código es orientar la actuación de los servidores públicos desde la clave de los valores, reforzando de esta manera la integridad de su actuación y contribuyendo así a impulsar la mejora del servicio público, la mejora de la calidad democrática, y la recuperación de la confianza de la ciudadanía en sus instituciones.



Documentua / Documento

Prozesua Proceso



Esperientziak ezagutzen Conociendo experiencias

Murtziako Unibertsitatearen kode etikoa Código ético de la Universidad de Murcia

Murtziako Unibertsitatearen (UMU) kode etikoa erakundeak bere historiaren une konkretu honetan lehentasunezko zat jotzen dituen zerbitzu baliu zehazten dituen dokumentua da, gizaritatearen zerbitzura lehenengo ehun urteak bete dituenean.

El código ético de la Universidad de Murcia (UMU) es el documento en el que se explicitan algunos valores que la institución considera prioritarios en este preciso momento de su historia, cuando acaba de cumplir sus primeros cien años al servicio de la sociedad



Dokumentua / Documento

Prozesua Proceso



Esperientziak ezagutzen Conociendo experiencias

DialÈtic

DialÈtic zerbitzari publikoentzako zerbitzu berria da, eta kudeaketa publikoari aplikatutako etikaren arloan hausnartzeko eta sentibilizatzeko gunea eskaintzen du.

Ereму horretan kontsulta-kanal bat ere badago, eta, bertan, jarduera profesionalaren egunerokoan sortzen diren zalantza edo dilema etikoak aipa daitezke. Zalantza horiek behar bezala kudeatzen ez badira, erakundearen osotasuna arriskuan jar dezakete. DialÈtic-ek etika eta osotasun publikoaren arloko eduki espezializatuak dituzten atalak, sentibilizaziorako kapsulak, baliabideak eta tresnak eta dilema etikoen adibideak ditu, besteak beste.

Web orria [Página web](#)

DialÈtic



Web orria / [Página web](#)

DialÈtic es un nuevo servicio dirigido a los servidores y servidoras públicos que ofrece un espacio de reflexión y sensibilización en materia de ética aplicada a la gestión pública.

El espacio incluye un canal de consulta donde pueden dirigirse aquellas dudas o dilemas éticos que surgen en el día a día de la actividad profesional y que, si no se gestionan adecuadamente, pueden poner en riesgo la integridad institucional. DialÈtic incorpora, también, secciones con contenidos especializados en materia de ética e integridad públicas, cápsulas de sensibilización, recursos y herramientas y ejemplos de dilemas éticos, entre otros.

Kontsulta indibidualen inguruko azalpen bideoa

Vídeo explicativo de consultas individuales



Azalpen bideoa / [Vídeo explicativo](#)

Oharrak Notas

*Anexos.

Esperientziak ezagutzen Conociendo experiencias

Gasteizko Udala Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz

• 1º GRUPO: Elixabete Arrieta, Goizalde Atxutegi, Mikel Pagola

Zerk inspiratzen gaitu? Zer eraman beharko genuke gurekin?

¿Qué nos inspira? ¿Qué deberíamos llevarnos con nosotros?

- *Crear un proceso compartido.*
- *Buscar la diversidad, equiparando a todas y convirtiéndose en parte del código.*
- *Capacidad de realizar recomendaciones éticas.*
- *El código ético no es un código de conducta.*

Zeintzuk dira indarguneak? ¿Cuáles son los puntos fuertes?

- *Se han tomado el tiempo necesario.*
- *Haber creado un Comité Ético.*
- *Formación (proceso, contenidos, compañeras).*
- *Comunicación (lectura fácil).*

Zer iste dugu ez dela egokia? Zer ez genuke gurekin eraman beharko?

¿Qué creemos que no es adecuado? ¿Qué no deberíamos llevarnos con nosotros?

- *Diseño!! Estética :) (Domun)*

Zeintzuk dira ahulguneak? ¿Cuáles son las debilidades?

- *Por qué no llegan "conflictos": no sabemos identificarlos, no nos atrevemos...*
- *Pueden ser demasiadas personas (comité ético).*
- *"Sector fuerte": Cómo atraer al poder simbólico.*

Zein erronka uste dugu edukiko diingula horrelako prozesu/ekimen bat aurrera eramaten?

¿Qué retos creemos que tendríamos llevando a cabo un proceso/iniciativa de este tipo?

- *El tiempo (para hacer, hay justo para realizar primeros pasos) -> aunque ahora es un buen momento (elecciones).*

*Anexos.

Esperientziak ezagutzen Conociendo experiencias

Gasteizko Udala Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz

• 2º GRUPO: Itsaso Olaizola, Garbiñe Aramendi, Maria Presa, Joanes Alkorta

Zerk inspiratzen gaitu? Zer eraman beharko genuke gurekin?

¿Qué nos inspira? ¿Qué deberíamos llevarnos con nosotros?

- *Formación y experiencia como herramienta útil para el día a día y para la inserción de una nueva cultura.*
- *En el proceso se consigue eliminar los prejuicios: Metodología deliberativa.*
- *Ha servido para canalizar los transversales (interdepartamental).*

Zeintzuk dira indarguneak? ¿Cuáles son los puntos fuertes?

- *Proceso participativo interno rico y diverso (multicanal).*
- *Al principio todos los partidos políticos.*
- *Formación.*
- *Cuestionario.*
- *Miembros del Comité.*

Zer uste dugu ez dela egokia? Zer ez genuke gurekin eraman beharko?

¿Qué creemos que no es adecuado? ¿Qué no deberíamos llevarnos con nosotros?

- *Las dos funciones del Comité: las consultas sobre conflictos éticos/recomendaciones en los conflictos éticos: de valor, la relación de valores? Hacerlo de alguna manera (exposición de motivos)*
- *Código ético/ código de conducta.*

Zeintzuk dira ahulguneak? ¿Cuáles son las debilidades?

- *¿Cómo hacer atractivo el concepto "código ético"?*

Zein erronka uste dugu edukiko ditugula horrelako prozesu/ekimen bat aurrera eramaten?

¿Qué retos creemos que tendríamos llevando a cabo un proceso/iniciativa de este tipo?

- *Amparado desde el nivel político.*
- *Identificar los "campos de conflicto".*
- *Hacer públicos los resultados, transparencia -> puede generar movimiento en otras organizaciones.*

*Anexos.

Esperientziak ezagutzen Conociendo experiencias

Gasteizko Udala Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz • 3º GRUPO: Haritz Ugarte, Amagoia Ibarrodo, Kotelo

Zerk inspiratzen gaitu? Zer eraman beharko genuke gurekin?

¿Qué nos inspira? ¿Qué deberíamos llevarnos con nosotros?

- *Enfoque: promover la reflexión ética -> consensuando soluciones ante los conflictos cotidianos.*

Zeintzuk dira indarguneak? ¿Cuáles son los puntos fuertes?

- *Capacidad/elaboración de despertar el interés. Han conseguido ser atractivos.*
- *Formación + sensibilización como base.*
- *Implicación política desde el principio.*
- *Acordar valores en la casa.*

Zer iste dugu ez dela egokia? Zer ez genuke gurekin eraman beharko?

¿Qué creemos que no es adecuado? ¿Qué no deberíamos llevarnos con nosotros?

- *No alargar demasiado el proceso.*

Zeintzuk dira ahulguneak? ¿Cuáles son las debilidades?

- *Cambios de estructura: jubilaciones, OPEs, elecciones...*
- *El proceso se debe proteger ante los cambios (atención a las nuevas trabajadoras, plan de sensibilización...)*

Zein erronka uste dugu edukiko ditugula horrelako prozesu/ekimen bat aurrera eramaten?

¿Qué retos creemos que tendríamos llevando a cabo un proceso/iniciativa de este tipo?

- *"Sensibilizar a las organizaciones "que han hecho las cosas" sobre la necesidad de trabajar también en este ámbito. No sólo sirve trabajar un campo.*
- *Reforzar la visión general de la ética pública -> a través de la formación.*