



Gipuzkoako  
Foru Aldundia  
Gobernanza Departamentua



innobasque  
Berrikuntzaren Euskal Agentzia  
Agencia Vasca de la Innovación

# KT3 Saioa

*Akta*

2023.10.10

MARAKA

# Aurkibidea

- 1. Participantes y objetivos*
- 2. Análisis grupal de la guía.*
- 3. Identificando conflictos.*
- 4. Compartiendo más dudas y reflexiones.*
- 5. Siguientes pasos.*

# 1. Participantes y objetivos.

**Reunión:** Tercera sesión del Grupo de Compromiso OGP III. ciclo de Ética Pública del Compromiso. (Formato online)

**Fecha:** 2023.10.09

## Objetivos:

Los objetivos principales de esta sesión son:

- **Dar a conocer el trabajo realizado** desde la segunda sesión del Grupo de Compromiso hasta esta sesión.
- **Presentación de la propuesta de guía.**
- Realizar **aportaciones a la propuesta inicial** de la guía base **y seguir co-creando.**
- **Compartir** posibles dudas, reflexiones y propuestas.

# 1. Participantes y objetivos.

## Participantes:



Joanes Alkorta



Ane Miren Ibañez



Elixabete Arrieta  
Maria Presa



Eva Salaberria



Luis Mari Ormaetxea



Julen Sasiain



Ainhoa Elices



Arantza Otaolea



Garikoitz Lekuona



Ana Molina



Garbiñe Aramendi  
Itsaso Olaizola  
Itziar Calvo  
Mikel Pagola



Eider Aldape  
Enara Agirrezabala  
Garazi Camino  
Joane Bilbao



# 1. Participantes y objetivos.

## Participantes:



## 2. Análisis grupal de la guía.

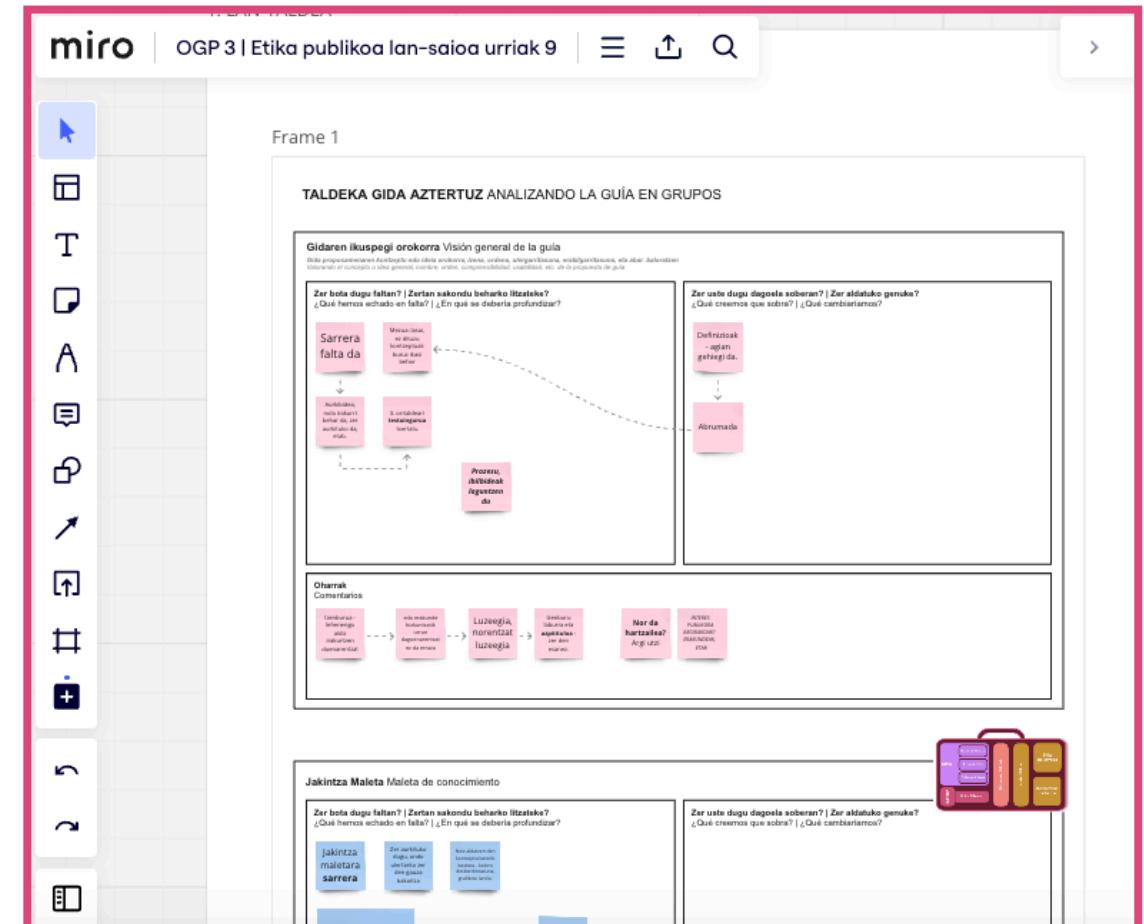
- Para esta tarea, se han hecho **grupos de 3 a 4 personas**.

El **objetivo** de esta tarea ha sido, **profundizar en el análisis de la guía para compartir opiniones y reflexiones y realizar aportaciones**.

Para ello, se ha puesto el **foco en cuatro puntos: vista general de la guía, maleta de conocimientos, recorrido y título**.

Sobre esto último no ha habido ocasión de profundizar demasiado, ya que generar una propuesta concreta requiere de más tiempo.

- Las **claves de lo trabajado** en los grupos pequeños se han puesto en común ante todo el equipo.



# 2. Análisis grupal de la guía.

## Gidaren ikuspegi orokorra Visión general de la guía

Gida proposamenaren kontzeptu edo idea orokorra, izena, ordena, ulergarritasuna, erabilgarritasuna, eta abar. baloratzetan  
Valorando el concepto o idea general, nombre, orden, comprensibilidad, usabilidad, etc. de la propuesta de guía

### Zer bota dugu faltan? | Zertan sakondu beharko litzateke? ¿Qué hemos echado en falta? | ¿En qué se debería profundizar?

Introducción a la guía, que contextualice al destinatario

Índice de la guía, cómo hay que leerlo, qué se va a encontrar, etc.

Insertar contexto a la página 3

Si no respondemos ante un DILEMA de manera participativa, pueden surgir conflictos

#### ¿Por qué es necesario realizar el viaje? ¿Cuál es el valor de realizar el el proceso? DAR CONTEXTO

Estos procesos puede generar miedo

Más que miedo al cambio, es el miedo a tener que cambiar ellos mismos

Si se sienten escuchados, los procesos participativos pueden ayudar a reducir esos miedos

#### Definir más cada rol y su función

Ciudadanía  
Debería haber algún mecanismo de seguimiento sobre cómo se podría incorporar la participación ciudadana a lo largo del proceso.

Organizaciones y trabajadores de la organización

¿Quién es el destinatario?  
¡Dejarlo claro!

¿Es de interés público?  
Organizaciones, ciudadanía, etc.

#### Ejemplos más apropiados

El principal objetivo del proceso debería de ser incorporar/garantizar la cultura ética  
¿Qué es la cultura ética?  
¿Qué es lo que eso supone?

Variedad de ejemplos, más fáciles de entender para la persona destinataria y faciliten hacer relaciones situaciones vividas o que viven en el trabajo.

¡Tranquilas, no tenéis que memorizar todos los conceptos!

#### Ante tantos conceptos, mensaje para la tranquilidad

Definición más precisa de la Ética

Relacionados con el NOSOTRAS (Colectivo)  
Ética Cívica  
Reparto justo de los recursos.  
("ÉTICA MÍNIMA", los mínimos para vivir como ciudadanía del mundo, dignidad y justicia)

### Zer uste dugu dagoela soberan? | Zer aldatuko genuke? ¿Qué creemos que sobra? | ¿Qué cambiaríamos?

¿Demasiadas definiciones?

Cambiar la palabra conflicto por la palabra dilema

#### Abrumada

Los dilemas son más habituales. Está más alineado con la deliberación.



Gipuzkoako  
Foru Aldundia  
Gobernanza Departamentua

Open  
Government  
Partnership

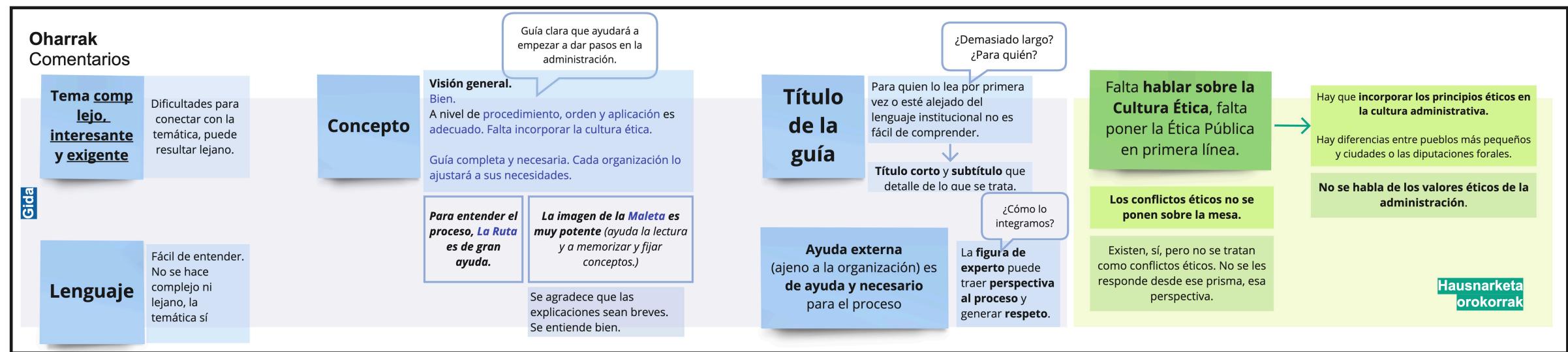
OGP  
LOCAL  
Euskadi

innobasque  
Berrikuntzaren Euskoia Agencia  
Agencia Vasca de la Innovación

# 2. Análisis grupal de la guía.

## Gidaren ikuspegi orokorra Visión general de la guía

Gida proposamenaren kontzeptu edo ideia orokorra, izena, ordena, ulergarritasuna, erabilgarritasuna, eta abar. baloratzen  
Valorando el concepto o idea general, nombre, orden, comprensibilidad, usabilidad, etc. de la propuesta de guía



## 2. Análisis grupal de la guía.

### Jakintza Maleta Maleta de conocimiento

**Zer bota dugu faltan? | Zertan sakondu beharko litzateke?**  
¿Qué hemos echado en falta? | ¿En qué se debería profundizar?

**Introducción**  
a la Maleta de Conocimiento

Aclarar lo que encontraremos en él para entender para qué sirve cada concepto.

**Cultura ética**

Se genera cuando hacemos nuestras los conceptos que encontramos en la maleta

Cuando hacemos nuestra la maleta, no se tiene porque usar siempre. El código se convierte en cultura.

**Conflictivo**  
VS  
**dilema**

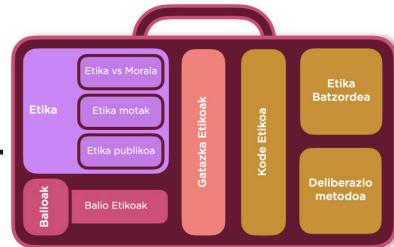
**Dilema:** toma de decisión entre dos opciones buenas.  
**Conflictivo:** Choque. Sin conformidad.

Esta aclaración puede ayudar a dar contexto al proceso.

**El cambio entre un concepto a otro**

diferenciarlo más: uso de colores, alguna gráfica más evidente...

**Ejemplos**



### Oharrak Comentarios

Las explicación visuales ayudan a la comprensión

La imagen de la maleta es muy potente (ayuda a la lectura y a memorizar y fijar conceptos)

Duda sobre si se necesita un resumen

Se agradece la explicación de los conceptos

En la comprensión de los conceptos las comparativas sirven de gran ayuda.

**Si no se actualiza el código ético o los valores éticos** de una organización **y se dan cambios de valores** (por ejemplo por cambio de generación) puede surgir un **CONFLICTO ético** dentro de la organización



Gipuzkoako  
Foru Aldundia  
Gobernanza Departamentua



Open  
Government  
Partnership  
Euskadi



innobasque  
Berrikuntzaoren Eusko Alderdi  
Agencia Vasca de la Innovación

# 2. Análisis grupal de la guía.

## Ibilbidea La Ruta

**Zer bota dugu faltan? | Zertan sakondu beharko litzateke?**  
¿Qué hemos echado en falta? | ¿En qué se debería profundizar?

Las diferencias entre los diferentes tipos de organizaciones

Incorporar ejemplos para cada uno de ellos

¿Cómo se podría modificar la guía, el proceso, según los conocimientos y recursos de la organización?

Mayor definición de los roles y sus funciones

Rol y participación de la ciudadanía, organizaciones, trabajadores de las organizaciones y expertos externos a la organización en el proceso.

Entre la ciudadanía, dentro de la organización... ¿Quién y cómo participa?  
¿Qué es lo que tenemos que tener en cuenta?

Debería haber algún mecanismo de seguimiento para incorporar la participación ciudadana a lo largo del proceso.

Explicar mejor el perfil de los participantes detallado en la página 27.

¿Podría ser interesante añadir un apartado de FAQs?

**Ruta 1**

**Erakundearen datuen bilketa 2**

En la fase de **Recogida de datos de la organización** (2), definir **como se recogerán esos datos** (datos sobre la ciudadanía, datos internos de la organización...)

**Ruta 2**

¿Será diferente en cada organización?

¿Cómo se garantiza la transparencia y se da la rendición cuentas?

¿Qué es y cómo se identifica un conflicto ético?

**Nola sortu gatzakak detektatzeko konfiantzazko espazioak?**

Fundamental da.

¿Dónde surgen estos conflictos?

Principalmente, los Conflictos Éticos se dan en estos ámbitos:

- \*En las relaciones entre la organización u organización y la ciudadanía. (Ej.: trato personal, confidencialidad, uso de servicios, etc.).
- \*Gestión de recursos públicos. (Ej.: criterios de gestión de los diferentes departamentos, escasez de recursos humanos y materiales, etc.).
- \*En el trabajo diario de las personas profesionales y en la aplicación de las normas. (Ej.: organización, escasa coordinación, desconocimiento de las normas, etc.).
- \*En las relaciones entre servicios y el personal de la organización. (Ej.: capacidad de diálogo y acuerdo, capacidad de cumplir acuerdos y planes, relaciones con la ciudadanía, etc.).

Incluir un **apartado o anexo** que recoja los **recursos para facilitar la identificación de conflictos**.

Si cada dos años se pone en duda, los valores que se han establecido no son comunes

**Incorpora la revisión de valores/código a la ruta**

Los valores van cambiando en el tiempo, en caso de que esto no se incorpore en el proceso pueden surgir conflictos.

**Temporalizar:**  
¿Cada cuándo se tendrá que revisar?



## 2. Análisis grupal de la guía.

### Ibilbidea La Ruta

#### Oharrak

#### Comentarios

**El proceso es una propuesta**, existen distintas formas de trabajarla

Presentar el proceso de manera visual es de gran ayuda

La manera de organizar la información de cada fase es muy útil: objetivos, claves...

*¿En caso de que se den **conflictos**, estos **se harán públicos**?*

## 2. Análisis grupal de la guía.

Gidaren izena El nombre de la guía

Zer iruditzen zaigu gidaren izena? Gustoko dugu? Moldatuko genuke? Nola?  
¿Qué nos parece el nombre de la guía? ¿Nos gusta? ¿Lo adaptaríamos? ¿Cómo?

### ***Erakundeek Gatazka Etikoei erantzuteko ibilbide parte-hartzailerako oinarrizko gida.*** ***Guía básica para la ruta participativa de resolución de Conflictos Éticos en las organizaciones***

#### Título de la guía

¿Demasiado largo?  
¿Para quién?

Para quien lee por primera vez o está alejado de la lengua institucional no es fácil de comprender.

Es importante saber y definir quién es el destinatario de la guía

**Título corto y subtítulo** que detalle de lo que se trata.

#### *Beste aukera batzuk Otras alternativas*

***Partaidetza prozesu baten bidez, erakundeetan gatazka etikoak konpontzeko gida.***  
***Guía básica para la resolución de conflictos éticos de las organizaciones, mediante un proceso participativo.***

***Erakundeetan gatazka etikoak konpontzeko gida, partaidetza prozesu baten bidez.***  
***Guía para la resolución de conflictos éticos en las organizaciones a través de un proceso participativo.***

***Gatazka etikoak konpontzeko oinarrizko gida, erakundeetan partaidetza prozesu bati jarraituz.***  
***Guía básica para la resolución de conflictos éticos, siguiendo un proceso participativo en las organizaciones.***



Gipuzkoako  
Foru Aldundia  
Gobernanza Departamentua



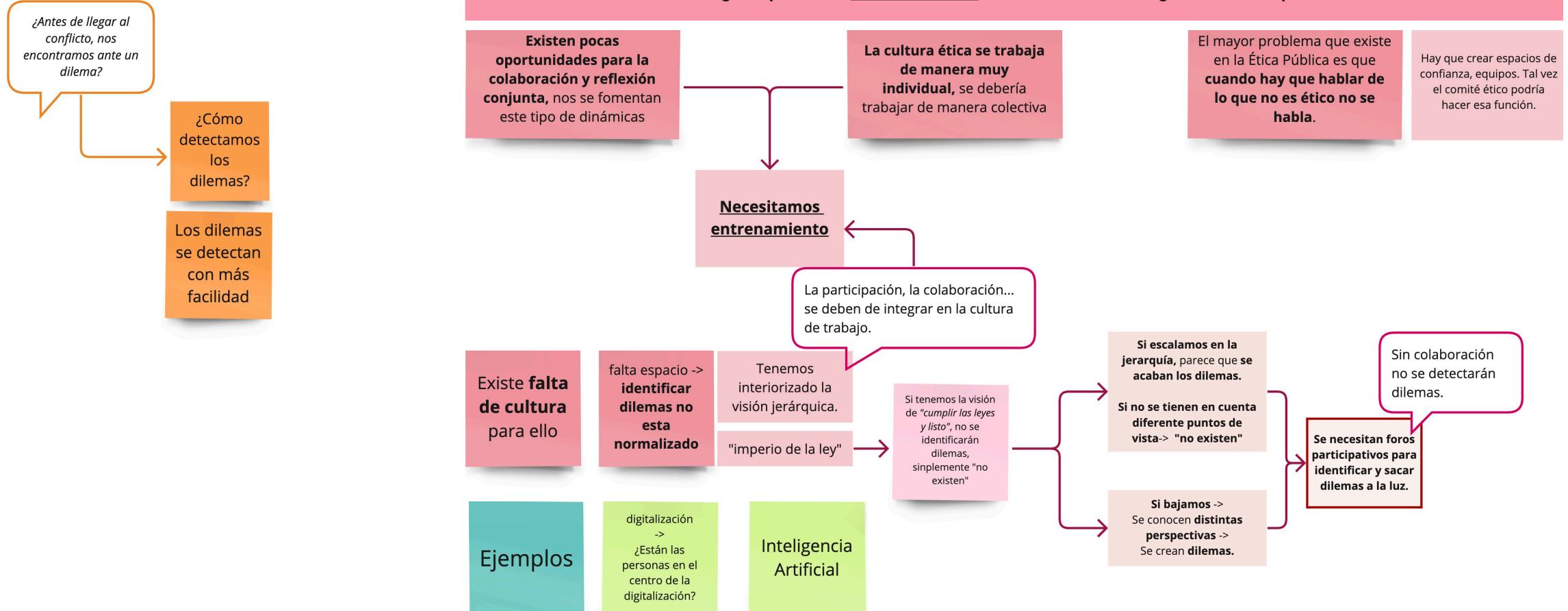
### 3. Identificando conflictos.

- Para esta tarea también se ha dividido el grupo de participantes en **grupos de 3 a 4 personas**, manteniendo los grupos realizados para la tarea anterior.
- Ante la dificultad de identificar los conflictos **a la vista de la experiencia de Gasteiz**, el objetivo esta vez ha sido reflexionar sobre el porqué de la dificultad de identificar los conflictos y las posibles estrategias para prevenirlos.

The screenshot shows a Miro board titled "NOLA IDENTIFIKATUKO DITUGU GATAZKAK? ¿CÓMO IDENTIFICAMOS CONFLICTOS?". The main text in the center reads: "Gatazka etikoak identifikatzeko zaitasuna azaleratzen Aflorando la dificultad para identificar conflictos éticos". Below this, there are two questions: "Zergatik da hain zalla gatazka etikoak identifikatzeko?" and "Non dago arazo?" with their respective subtitles. A pink callout box in the top right corner contains the text "Gidaren 11. orrialdea lagungarri izan datetik honetarako". At the bottom of the board, there is a footer bar with the text "Arazoari aurre hartzeko estrategiak mapeatzen Mapeando estrategias para prevenir la problemática".

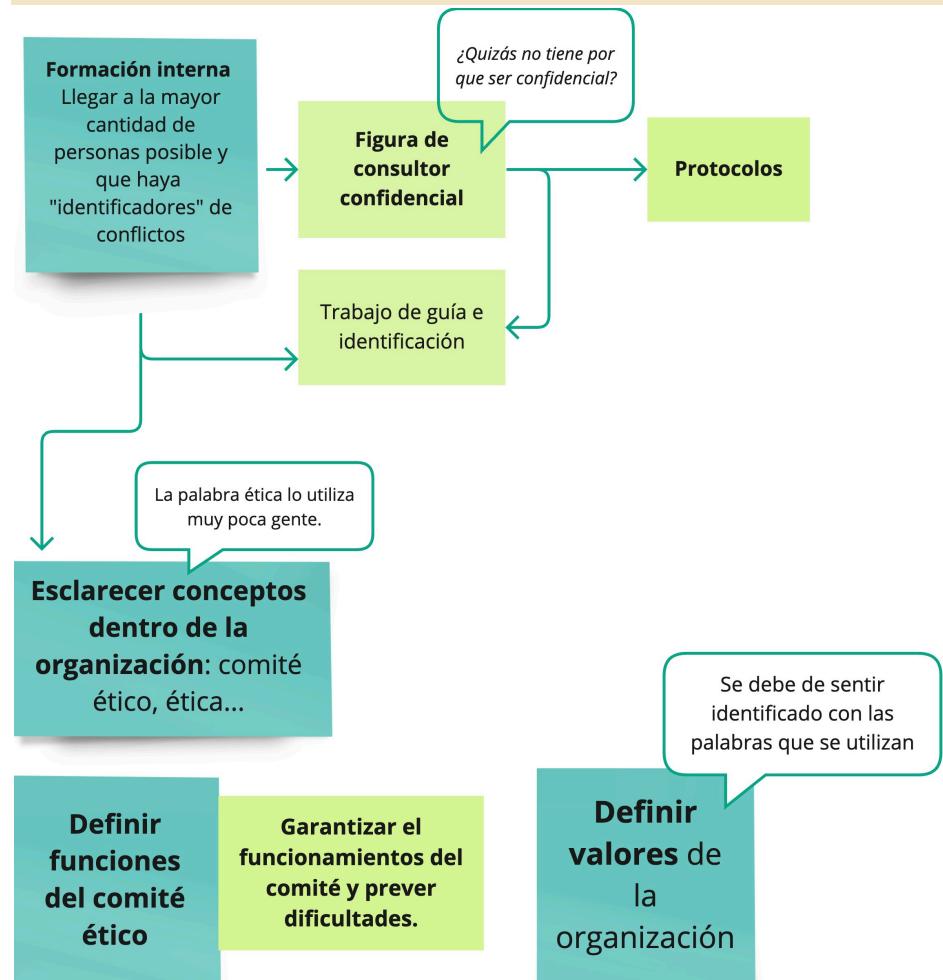
# 3. Identificando conflictos

Gatazka etikoak identifikatzeko zailtasuna azaleratzen Aflorando la dificultad para identificar conflictos éticos



### 3. Identificando conflictos

## Arazoari aurre hartzeko estrategiak mapeatzen Mapeando estrategias para prevenir la problemática



## Uso de distintos canales

-Analizar los **canales existentes en la organización** interna de la organización y **posibles conflictos/dilemas previos**

- Que el proceso de sacar los conflictos a la luz sea inicialmente confidencial, para crear así un espacio seguro

- Consultar a los miembros de la organización sobre los conflictos éticos que se han encontrado en su trayectoria profesional

Ayudará a los miembros de la organización a identificar cuáles son los conflictos éticos y determinar cuáles son importantes para la organización

Abrir **más espacios de co-creación para la reflexión conjunta** (para realizar/incidir colectivamente dentro de la organización)

## Crear y aplicar el código ético.

**Adibidea: EKINEZ IKASI (GFA)** Alguien explica un tema o preocupación en el grupo y, a través de las diferentes preguntas de sus compañeros, esta persona adquiere otra perspectiva sobre la problemática la cual pone en práctica y se le hace seguimiento.

*Es muy importante tener grupos de confianza*

Saber que tenemos **una persona o grupo de confianza para compartir los problemas y/o conflictos** que tenemos dentro de la organización.

*Quizás es el comité ético quien debería de adquirir esa función*

# 4. Compartiendo más dudas y reflexiones.

- **Posibles referencias.**

- Arantza Otaolea (representante de la ciudadanía) comenta que se parece a un proceso que se llevó a cabo en el ayuntamiento de Bilbao. Se consiguió tener un proceso largo pero bonito y una visión variopinta.

- **Formato de las reuniones:**

- Hacerlo online permite tener más gente
- La presencialidad tiene importancia para trabajar estos temas y en la relación entre los participantes.

# 5. Siguientes pasos.

- Proxima sesión el **29 Noviembre de 9:30 a 11:30 de la mañana.**
- Formato **online.**



Gipuzkoako  
Foru Aldundia  
Gobernanzta Departamentua



Open  
Government  
Partnership  
**OGP  
LOCAL**  
Euskadi



Berrikuntzaren Eusko Agentzia  
Agencia Vasca de la Innovación

# *Eskerrik asko!*



**3. Konpromisoaren idazkaritza teknikoa:**

## **MARAKA**

[www.maraka.co](http://www.maraka.co)  
garazi@maraka.co