



SISTEMA VASCO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO

OGP EUSKADI – Grupo de compromiso 5

Última propuesta del Modelo

ÍNDICE

SISTEMA VASCO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO: UNA PROPUESTA EVOLUTIVA, DESCENTRALIZADA E INTERCONECTADA.....3

1.- ANTECEDENTES	3
2.- CARACTERÍSTICAS	4
2.1.- Un sistema evolutivo.....	4
2.2.- Un sistema descentralizado	4
2.3.- Un sistema interconectado	5
3.- NIVELES	5
4.- PRINCIPIOS	5
4.1.- Interés general	6
4.2.- Respeto y apertura.....	7
4.3.- Eficacia y buenos resultados	8
5.- ESTRATEGIAS.....	8
5.1.- 1ª Estrategia: transparencia y rendición de cuentas	9
5.2.- 2ª Estrategia: implicación pública (<i>public engagement</i>).....	10
5.3.- 3ª Estrategia: arquitectura ética	10
5.3.1 Códigos/Normas/Guías	11
5.3.2 Órgano de garantía	12
5.3.3 Sistema de consultas, gestión de conflictos y denuncias	12
5.3.4 Actividades de formación y difusión	12
5.3.5 Sistema de medición y evaluación	13
5.4.- Observación y análisis	14
6.- ESTADO ACTUAL Y PERSPECTIVAS FUTURAS	15
6.1.- Transparencia y rendición de cuentas	15
6.2.- Implicación pública (<i>public engagement</i>)	16
6.3.- Arquitectura ética	16
6.4.- Observación y análisis	18
7.- REFLEXIONES FINALES	18

Grupo de Compromiso 5, 2020

SISTEMA VASCO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO: UNA PROPUESTA EVOLUTIVA, DESCENTRALIZADA E INTERCONECTADA

1.- ANTECEDENTES

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 que van 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, por tanto, 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 distanciamiento de la ciudadanía hacia la política. 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 y buen gobierno por la vía de la colaboración, las sinergias positivas y la interconexión.

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

2.- CARACTERÍSTICAS

El Sistema Vasco de Integridad y Buen Gobierno (en adelante SVIBG) se plantea como un sistema integral de ética pública y buen gobierno en el que las instituciones que lo promueven nos comprometemos a avanzar en el desarrollo de sistemas de integridad propios sobre la base de principios y estrategias compartidas, configurando un espacio común en materia de ética pública en Euskadi, respetuoso con el reparto competencial y la potestad de autoorganización de cada una de las instituciones que lo conformamos, que comprende no solo la aplicación y desarrollo de códigos éticos y de conducta o similares, sino también la implantación de un entramado de acciones, tanto administrativas, participativas y de formación, como analíticas y evaluativas, para contribuir al fortalecimiento de la confianza pública en las instituciones y en el sistema democrático. Para ello, el SVIBG adopta tres características de base:

2.1.- Un sistema evolutivo

El SVIBG es un sistema flexible y evolutivo que se asienta en pilares sólidos. La realidad social, los comportamientos y circunstancias en los que se desenvuelve la función pública, son enormemente variables y un sistema de integridad y buen gobierno debe ser susceptible de reformas y modificaciones a través su evaluación constante, convirtiéndolo en un instrumento vivo y abierto. Este dinamismo garantiza la 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 cuenta con una amplia experiencia en ética pública y buen gobierno aplicados a sus altos cargos a través del Código Ético y de Conducta y de la actividad de su Comisión de Ética Pública, presenta una enorme complejidad debido a que cuenta con numeroso personal empleado público y que, además, desarrolla su función pública 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 diferentes instituciones conllevará que cada Administración determine sus tiempos en los procesos de implantación de las estrategias recogidas en el SVIBG. Es inevitablemente un

sistema descentralizado y adaptado a las diferentes realidades de las diversas instituciones públicas vascas, respetando sus propios ritmos, normativa, 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 interconectado

No obstante lo anterior, el SVIBG 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 espacio de colaboración, estudio, coordinación y propuesta de buenas prácticas que posibilite conectar todos ellos. 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 SIV, 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 el SVIBG 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 SVIBG, al estilo de los modelos de integridad institucional

anglosajones. A diferencia de otros 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 el 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.



Diagrama 1: principios éticos

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.

Bien común entendido como aquel que es compartido (a corto, medio y largo plazo) por y en beneficio de toda la ciudadanía y que coadyuva a la consecución del equilibrio entre intereses contrapuestos con equidad. Es relevante que en su búsqueda se fomenten mecanismos de participación ciudadana, de una ciudadanía educada en valores y empoderada.

Todo ello remite a la idea ética de no maleficencia (no daño), entendida como principio ético básico, elemental y compartido. El sector público ha de velar por el cuidado y el uso adecuado de los bienes públicos para el servicio de la ciudadanía.

Este principio ético general se despliega, a su vez, en una serie de principios que han sido objeto de reflexión conjunta con la ciudadanía que destaca los siguientes: responsabilidad, integridad, imparcialidad y objetividad, honestidad y desinterés subjetivo y ejemplaridad.

4.2.- Respeto y 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 y asociaciones cívicas, con dignidad, esto es, como sujetos con conciencia (opinión, criterios, convicciones), libertad y derechos.

Este principio está vinculado con un necesario acercamiento entre la ciudadanía y la Administración pública, la búsqueda de una relación más cercana, más respetuosa y, en definitiva, más humana con las personas administradas y receptoras 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, etcétera.

Este principio refuerza la vocación de servicio de las administraciones al poner en el centro de su acción a la ciudadanía, a la vez que promueve las normas de conducta citadas de forma proactiva. Una Administración que trabaja con y para la ciudadanía, abierta y accesible, que ayuda a las personas y da respuestas; y una ciudadanía que asume compromisos y es corresponsable.

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 proactivos y transformadores, partícipes de las políticas públicas, 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. La apertura de las administraciones y la promoción de espacios de colaboración y participación se presentan como oportunidad para innovar y generar un mayor valor público.

En coherencia con todo ello, y en el marco de los procesos de participación que se han llevado a cabo para definir el SVIBG, la ciudadanía consultada destaca en el despliegue de este principio general los siguientes: transparencia y datos abiertos, igualdad y no discriminación, participación ciudadana y co-creación, respeto, rendición de cuentas, escucha activa, equidad y sinceridad y veracidad.

4.3.- Eficacia y buenos resultados

Significa proporcionar los bienes y servicios propios de la actividad de las administraciones públicas, 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”. El objetivo es lograr el bienestar y mejora de la calidad de vida de la ciudadanía, no solo en términos de individualidad sino de colectividad, mediante una buena administración.

Aquí es donde entran en juego, aparte de los valores éticos, muchas 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 (gestión austera de los recursos, no políticas de austeridad), innovación, sostenibilidad (hacer lo necesario para hacer sostenible la vida de las personas), liderazgo o confidencialidad.

Este principio general atiende no solo a la eficacia y eficiencia 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.

En congruencia con todo ello y atendiendo a las conclusiones extraídas de la reflexión conjunta realizada con la ciudadanía, este principio general se desglosa, a su vez, en otros principios entre los que destaca la exigencia de una gestión responsable de los recursos públicos, además de: eficacia y eficiencia, sostenibilidad, cohesión económica, social y territorial, colaboración interinstitucional, liderazgo compartido y transformador y excelencia profesional.

5.- ESTRATEGIAS

Este sistema colaborativo de integridad institucional y buen gobierno se asienta, como toda acción de este tipo, sobre 4 estrategias generales fundamentales, que son también consideradas por la ciudadanía como palancas para reforzar la confianza en las administraciones: la transparencia y rendición de cuentas, la implicación pública (*public engagement*), la arquitectura ética y la observación y el análisis.



Diagrama 2: estrategias

5.1.- 1ª Estrategia: transparencia y rendición de cuentas

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.

Íntimamente relacionada con la transparencia está la rendición de cuentas que supone

reconocer y asumir la responsabilidad de ser transparente con las decisiones que se adoptan y explicar el porqué de las mismas; es decir, informar con claridad sobre los objetivos y resultados obtenidos y aquellos no obtenidos y sus razones de forma periódica. En definitiva, una rendición de cuentas democrática en la que la ciudadanía actúa como vigilante.

5.2.- 2ª Estrategia: implicación pública (*public engagement*)

Una concepción ética de la función pública implica un modo de gobernar abierto que complementa la responsabilidad de las instituciones con la apertura a 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 proactivo y transformador, 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 indicadores, compartiendo soluciones e implicándose, en última instancia, en la ejecución, 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, las agendas 21, los foros y jurados ciudadanos, las encuestas deliberativas o las 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.- 3ª Estrategia: arquitectura ética

El desarrollo de una cultura de integridad y buen gobierno, 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 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 elementos fundamentales en esa arquitectura ética que busca estándares de excelencia y calidad.



Diagrama 3: elementos de la arquitectura ética

5.3.1 Códigos/Normas/Guías

Recogen los principios y valores éticos y, en función de ellos, los comportamientos deseables y, sobre todo, los que no lo son. Cualquiera que sea el formato, cumplirán los siguientes requisitos:

- Recogerán los principios generales de ética e integridad.
- Serán claros y de fácil comprensión.
- Especificarán de forma concreta los comportamientos esperados para los distintos perfiles o ámbitos (personas con responsabilidad política, personal administrativo, personal sanitario, personal docente, etc.).
- Se definirán en contraste con los colectivos concernidos.
- Se revisarán y mejorarán de forma continua.
- Estarán integrados en los procesos habituales de gestión de la Institución.

5.3.2 Órgano de garantía

La Institución podrá tener como referente o contar con un órgano de control que velará por que los códigos, normas o manuales se cumplan y se apliquen correctamente y que cumplirá los siguientes requisitos:

- Será un órgano independiente.
- Será transparente, tanto sobre su composición como sobre su desempeño.
- Asegurará la confidencialidad de los asuntos que trate.

Y estas serán sus funciones básicas:

- Seguimiento del sistema de integridad.
- Control del comportamiento ético.
- Resolución de consultas, quejas y, en su caso, denuncias.
- Propuesta de mejoras y recomendaciones.

5.3.3 Sistema de consultas, gestión de conflictos y denuncias

Se prevé la implantación progresiva de un sistema para poder realizar consultas, gestionar conflictos y gestionar demandas de incumplimiento en relación con la ética y la integridad, donde:

- Se garantizará el anonimato de las denuncias, cuando así sea solicitado.
- La Institución se comprometerá a resolver todas las consultas y demandas de incumplimiento presentadas.

5.3.4 Actividades de formación y difusión

Se llevarán a cabo actividades de difusión del sistema de integridad, tanto dentro de la Institución, mediante la formación al personal a su servicio, como hacia fuera, mediante la difusión del sistema a ciudadanía, empresas, asociaciones y sociedad en general. Se realizarán, entre otras, las siguientes actividades:

- Programas de formación.
- Actividades de difusión.
- Publicación de memorias anuales del sistema de integridad.

5.3.5 Sistema de medición y evaluación

Un sistema de integridad y buen gobierno 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 y ha de contar con la implicación no sólo de las personas directamente afectadas sino también de la ciudadanía.

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.

Los planes deben ser medibles y evaluables, con participación y contraste de la ciudadanía. En consecuencia, será necesario contar con un sistema para medir y conocer cómo se avanza en la consecución de los objetivos del sistema de integridad y, sobre todo, para conocer la incidencia del mismo en el grado de confianza de la ciudadanía con la Institución. Se establecerán, por tanto, sistemas de medición que contemplen la participación de la ciudadanía.

En esta arquitectura ética, la ciudadanía ha detectado una oportunidad de participación en la definición y despliegue de los diversos elementos que componen o pueden componer el sistema. Así, en la elaboración de los códigos se plantea la oportunidad de realizar sesiones de contraste; en la composición de los órganos de garantía, se reivindica su independencia y la participación de la ciudadanía experta y que la ciudadanía pueda dirigirse a ellos de forma fácil y mediante un procedimiento ágil; y, por último, en la formación y difusión, se plantea la ciudadanía como agente proactivo y garante para el desarrollo de competencias y como destinataria, a su vez, de esa formación.

Por otro lado, los agentes y ámbitos a los que el SVIBG debe prestar atención de conformidad con la percepción de la ciudadanía consultada son los siguientes:

- ⇒ personas con responsabilidad política
- ⇒ personal empleado público

- ⇒ rendición de cuentas
- ⇒ contratos públicos
- ⇒ comunicación institucional
- ⇒ subvenciones y ayudas
- ⇒ procesos de selección

5.4.- Observación y análisis

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

Para esta observación 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 o manuales de dichas organizaciones y que actúan como órganos de garantía del cumplimiento y desarrollo de los mismos. Entre sus cometidos pueden estar, según lo establecido en su regulación: atender quejas y denuncias, resolver las consultas y dilemas que se presenten, 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 proponer sanciones en caso de incumplimientos.

Estas comisiones han realizado y realizan una importante labor de respuesta a consultas y demandas de incumplimiento, análisis de problemas, elaboración de recomendaciones y difusión y formación en sus respectivos ámbitos y competencias. Por ello y con el fin de que el SVIBG pueda ser adoptado por todas las instituciones con independencia de las características o dimensión de los municipios, y que en su aplicación rijan criterios de calidad y rigor, estas comisiones podrán ejercer, en su caso y en función de su propia regulación, como órganos de garantía del SVIBG para entidades locales pequeñas y medianas en la medida en que así lo soliciten.

Pero además de estas comisiones de ética, el SVIBG plantea la creación de un espacio de coordinación, estudio, análisis y prospectiva que posibilite la coordinación y colaboración entre los distintos niveles y los diversos grados de desarrollo de la ética pública en la CAPV. Este espacio de colaboración estará compuesto por personas representantes de cada uno de los órganos de garantía o personas con responsabilidad en este ámbito de los diferentes niveles de

la Administración pública vasca y tendrán cabida, también, representantes de la sociedad civil, así como personas expertas que puedan asesorar en los estudios y reflexiones que lleven a cabo.

Por su parte, la ciudadanía consultada plantea vías de participación, en los espacios que puedan crearse para la mejora continua del SVIBG a través del estudio y análisis, tanto a través de procesos de contraste como con la inclusión de representantes de la ciudadanía y, en todo caso, caso, considera imprescindibles la transparencia y la rendición de cuentas de sus resultados.

El objetivo principal del citado espacio 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 innovación pública, diseñando planes de formación, conectando y comparando el SVIBG con las mejores experiencias internacionales. Las personas componentes de dicho espacio de colaboración definirán las herramientas de seguimiento, monitorización y acciones de mejora del SVIBG.

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 y buen gobierno, implementando acciones relativas a las cuatro estrategias básicas del SVIBG: 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 y rendición de cuentas

En el ámbito de la 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 para la ciudadanía, y que sirva, además, para 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 de mejora en transparencia y rendición de cuentas y, en general, mejorar el acceso a los datos obrantes en la Administración son pasos en el camino de ahondar en esta estrategia.

En cuanto a la rendición de cuentas, las administraciones han avanzado en la sistematización de este ámbito, especialmente relacionada con los programas de gobierno. Rendir cuentas es informar a la ciudadanía sobre la gestión realizada, sobre las decisiones adoptadas y las razones que amparan esas decisiones, sobre los resultados obtenidos y su impacto, así como sobre los no conseguidos, con el fin de que la ciudadanía pueda evaluar su gestión y hacerlo en espacios de deliberación conjunta que permita escuchar y valorar las aportaciones de la ciudadanía. Los principios en los que se fundamenta esa rendición de cuentas son: materialidad, responsabilidad, impacto e inclusión.

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 día en la CAPV existen diferentes vías de participación como son 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 del SVIBG, 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 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, resulta necesario seguir trabajando en esta línea tratando de incorporar nuevos colectivos y nuevas actividades a esta estrategia.

Asimismo, el propio conocimiento del SVIBG 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 SVIBG asocia la cultura de la integridad a la profesionalidad y la excelencia se valorará poder ser reconocida en el acceso y promoción de la carrera profesional del personal empleado público.

Algunas medidas generales de refuerzo en este epígrafe son:

- Extensión de los instrumentos de ética y buen gobierno 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 la propia gestión política de los altos cargos. Así, áreas como el 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 y buen gobierno a sociedades públicas, fundaciones u otras entidades del sector público.
- Despliegue de la cultura ética y de las buenas prácticas a otros sectores de la sociedad en su relación con las instituciones públicas; para ello se elaborarán “programas de reconocimiento en integridad” para empresas, ONGs, asociaciones, entidades deportivas, etcétera.
- 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 currículos de la enseñanza secundaria obligatoria, a través de una asignatura de ética y valores cívicos.
- Protección denunciantes. Elaboración de un protocolo que recoja las buenas prácticas internacionales en materia de protección de denunciantes.
- Fomento de canales de comunicación y mecanismos de consulta y demandas de incumplimiento. 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 y similares. Para ello, se garantizará la confidencialidad, cuando sea necesario, y se atenderá especialmente a la protección tanto de las personas denunciantes como de las denunciadas.

6.4.- Observación y análisis

La puesta en marcha del espacio que permita la observación y análisis del sistema será uno de los retos que deberá abordarse y para su materialización se constituirá un grupo de trabajo conformado por representantes de las instituciones, personas expertas y ciudadanía para que avance en su configuración, funciones y herramientas de análisis.

7.- REFLEXIONES FINALES

El objetivo de este sistema de integridad y buen gobierno es la asunción del compromiso por parte de las instituciones de avanzar en el desarrollo de sistemas de integridad sobre la base de principios y estrategias compartidas, configurando un espacio común en materia de ética pública en Euskadi, respetuoso con el reparto competencial y la potestad de autoorganización de cada una de las instituciones que lo conformamos.

Nuestra finalidad compartida es avanzar en un proceso de cambio, de transformación, combinando un cambio en el *ethos* de todas las personas que trabajan al servicio de las administraciones públicas, tanto personas con responsabilidad política como personal funcionario

La consecución de este objetivo implica la necesidad de evolucionar en la gestión de lo público hacia una co-gestión pública legítima y confiable. Una evolución que resulta crucial en un momento de grandes incertidumbres y transformaciones sociales y económicas. Coherente con ello, el sistema de integridad y buen gobierno ha sido y ha de ser compartido (co-creado) con la ciudadanía tanto en su definición y desarrollo como en su monitorización y evaluación.

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.

Grupo de Compromiso 5, 2020

En definitiva, el objetivo global es generar nuevos hábitos en todas las personas que trabajan en el sector público, de forma que se genere una nueva cultura ética, una gestión pública asentada en sólidos principios éticos y de buen gobierno, en términos de transparencia, eficacia y eficiencia, que contribuya a reforzar la confianza de la ciudadanía en sus instituciones, de tal forma que se consolide un fuerte sentido de responsabilidad colectiva que favorezca la interiorización de las normas y el tránsito hacia una cultura cívica más corresponsable y participativa.