

**GIPUZKOAKO LURRALDE
HISTORIKOKO FORU SEKTORE
PUBLIKOKO ERAKUNDEAREN ETIKA
BATZORDEAREN JARDUERA MEMORIA**

2020



Gipuzkoako Foru Aldundia
Diputación Foral de Gipuzkoa

Argitaratzailea:

Gipuzkoako Lurralde Historikoko Foru Sektore Publikoko Erakundearen Etika Batzordea

Argitalpena: 2021eko Ekaina

Argitarapena:

Gipuzkoako Foru Aldundia

Gobernantza Departamentua

Zerbitzuetako eta Administrazioaren Berrikuntzako eta Eraldaketako Zuzendaritza nagusia

Plaza Gipuzkoa z/g. 20004 Donostia

T. 943 11 39 60 · modernizazioa@gipuzkoa.eus

www.gipuzkoa.eus/eu/aldundia/zuzentasun-sistema/etika-batzordea

Lege Gordailua: D-617-2021

ISBNa: 978-84-7907-826-3

SARRERA

Diputatuen Kontseiluak 2016ko martxoaren 1ean hartutako erabakiaren bidez, Gipuzkoako Foru Al-
dundiko eta haren Sektore Publikoko Erakundearen
Zuzentasun Sistema onartu zuen. Jarraian, Era-
kundearen Etika Batzordea (EEB) sortu zen 3/2016
Foru Dekretuaren bidez, eta Diputatuen Kontseiluak
2016ko maiatzaren 3an hartutako erabakiaren bi-
dez, bertako kideak izendatu ziren, hain zuzen ere
Erakundearen zuzentasun Sistema hori betetzeko
berme organo gisa.

Memoria honen xedea da 2020an zehar Erakundearen
Etika Batzordean izandako jarduera jasotzea.
Horrez gain, memoria honek, aztertutako kasuak
zehazteaz gain, hainbat gomendio ere jasotzen ditu
Erakundearen Zuzentasun Sistemaren barne dauden
Jokabide Kode ezberdinen edukia interpretatzeko,
hain zuzen ere edukia argitu eta egungo egoerara
egokitzeko. Guzti hori Erakundearen Zuzentasun
Sistema Bermatzeko Organoaren funtzioei buruzko
3/2016 Foru Dekretuaren 3. Artikuluaren d) eta e)
atalean xedatutakoaren arabera.

1- Testuinguruan ipintzea	7
2- Gipuzkoako Foru Aldundiaren Erakundearen eta foru sektore publikoaren Zuzentasun Sistema	9
a) Giro etikoari buruzko inkesta	10
b) WhistleB aplikazioa	17
c) EEB batzordearen memoriak Diputatuen Kontseiluari aurkeztea	18
3- Kanpo hedapen eta proiektzioa	19
a) EHUKo ikasleei zuzendutako sentsibilizazio jardunaldia	20
b) Albisteak eta argitalpenak	20
a. Wolters Kluwer	20
b. Erreferentziak	22
c) “Gobernantza ireki eta lankidea” izeneko online prestakuntza	22
4- Jasotako gaiak	23
a) Laburpena	24
b) Jorratutako gaiak	28
• 01/2020, ebazpena, karguen balizko bateraezintasunaren ondoriozko salaketa bati buruzkoa (EP)	28
• 02/2020, ebazpena, langile baten interes-gatazkako balizko egoera baten ondoriozko salaketa bati buruzkoa (EP)	30
• 03/2020, kontsulta, enpresa ezberdinetako kargu jakin batzuen eta foru sozietate bateko arduradun baten arteko bateragarritasunari buruzkoa (EP)	34
• 04/2020, kontsulta, foru fundazio bateko kontseilari aholkulari karguaren partaidetzari buruzkoa (KP)	37
5- Aplikatzeko gida	43

1. Testuinguruan ipintzea

2020. urtea zail eta ezberdina izan da, gure bizitzan COVID-19 gaixotasunaren agerpenak sorrarazitako egoeraren ondorioz.

COVID-19 gaixotasunak aurrekaririk gabeko krisi orokor bat eragin du, eta tragedia handiena, inolako zalantzarik gabe, bidean geratu diren milaka bizitzak dira. Ekonomiaren gaineko inpaktua ere izugarria ari da izaten. Horren ondorioz gobernu guztiek iragarpen eta lehentasunei dagokienez zituzten aurreikuspen guztiak hutsean geratu dira. Ezinbestekoa da baliabideak modu orekatuan kudeatzen jarraitzea, etorri zaizkigun berehalako premiak kontuan izanik eta, aldi berean, gobernu eta administrazio ezberdinek ekitaldi bakoitzaren hastapenean lehenetsitako esku-hartze ildoak pixkanaka jorratzea, berrikusi eta testuinguru berrira eta baliabide ekonomikoei dagokienez aurreikus daitekeen urritasunera egokituz.

Egoera honen ondorioz, Erakundearen Etika Batzordearen 2020ko jardueraren urteko memorian ongi islatzen da urte zalapartatsu hau, aurreko urteetan baino jarduera gutxiago izanik. 2019ko memorian Gipuzkoako Foru Aldundiaren eta haren sektore publikoaren Integritate Instituzionaleko Sistema (aurrerantzean, EZS) sendotzeko urtea izan zela esan bagenuen, sentsibilizazio eta hedapen egintza ugarien ondorioz nahiz jasotako kontsulta edota salaketa kopuruagatik, 2020. urte honetan hala lehentasunak nola baliabide ekonomikoak birbideratu egin behar izan dira, eta Erakundearen Etika Batzordearen jarduera ez da horren bizia izan.

Aurrerago ikusiko dugun moduan, ia ezin izan da hedapen jarduerarik burutu, eta gure ustez, horrek eragina izan du jaso diren kontsulta kopuru eskasean, izan ere, beste hainbatetan aipatu izan dugun eran, hedapen eta sentsibilizazioarena da EZS sisteman ezarritakoa barneratzeko bide zuzenena. Izan ere, 2020ko urte hau eginahalak, kezkak eta lehentasunak birbideratzeko urtea izan da, egoera dramatiko honetatik lehenbailehen irteteko konfiantzarekin.

2. Gipuzkoako Foru Aldundiaren eta foru sektore publikoaren Erakundearen Zuzentasun Sistema

a) Giro etikoari buruzko inkesta

2020. urtearen amaieran inkesta bat egin zen Gipuzkoako Foru Aldundian (aurrerantzean, GFA) enplegatutako pertsona guztiei zuzendua, hala funtzionarioei nola kargudun publikoiei, erakundearen giro etikoa ezagutzeko xedez.

Giro etikoaren nozioak lotura du erakunde giroaren kontzeptuarekin, erakunde batean bertan lan egiten duten pertsonen jarrera, sinesmen, balio eta motibazioak hein handi batean baldintzatzen dituzten giro eta egiturazko faktore modura ulertuta. Zehazkiago, giro etikoa erakunde horretan dagoen arrazoinamendu eta gogoeta etikoko moduari eta ingurune horretan integritatea bultzatzen duten egituren funtzionamenduaren inguruko pertzepzioari dagokio, hau da, erakunde baten barnean etikoki zuzena denaren eta arazo etikoak jorrazteko moduaren inguruko pertzepzio partekatuei. Horri esker erakundeak kutsu etikoko zein kontu jorratu behar dituen eta horiei aurre egiteko zein irizpide mota erabiltzen diren jakin dezakegu.

Giro etikoak enplegatuen jokabidean du eragina eta norbanakoen erabaki etikoen erabakiak hartzeari dagokionez erakundearen aldagairena administrazioetako etikari buruzko literaturaren *leitmotiv* nagusietako bat izan da. Zerbitzari publikoen hautaketa moralekin lotzen den “aldagai instituzional” hori enplegatu publiko horien pertzepzio eta hautaketetan eragin izugarria duen esparrua, testuingurua, “kultura” da. Horrela, iguripen, arau, leialtasun eta rolen inguruneak azken erabakian eragina du eta hura azaltzen du hein handi batean. Horrela, erakundearen egiturak erantzukizun pertsonalaren sentipena modu nabarian arindu dezake espezializazioaren, hierarkiaren eta arau eta erregelamendu ugarien ondorioz. Horrenbestez, instituzio mailan kuttunak diren zenbait balio egongo lirateke eta normalena horiek ontzat ematea da.

Modu horretan, giro etikoaren kontzeptuak (ingurumen etikoa) aitortutako eta erakundean txertatutako balioen sistema (gure kasuan, EZS), arrisku etikoaren eta haren pertzepziorako espazioak, interes-gatazken aurreko erreakzioa, kontuak emate eta gardentasunerako tresnak eta giza baliabideen kudeaketako sisteman hautemandako justizia barneratzen ditu. Eta eragindako pertsonak lanean duten inplikazioaren gaineko eragina ez bairik gabekoa da.

Bada, testuinguru horretan egin zen aipatu inkesta, bereizitako bi zati izan zituen.

- Lehenik eta behin, langile guztiei inkesta bat igorri zitzaizen online formatuan, mota ezberdineko 50 galdera jasotzen zituen.

ZEIN NEURRITAN DIRA EGIAZKOAK ALA FALTSUAK HURRENGO BAIEZTAPENAK?

0, 1, 2, 3, 4, 5

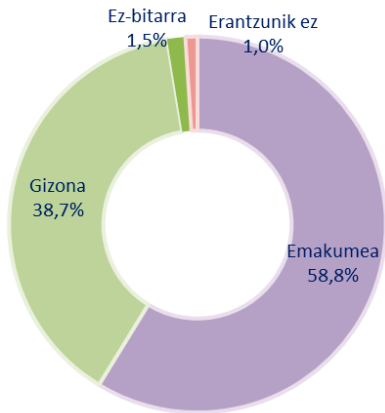
(non 0 erabat faltsua eta 5 zehar egia baitira)

- 1.- Nire lan-ingurunean, jendea batez ere bere kaxara dabil.
- 2.- Efizientzia da kontutan hartzen den lehenengo gauza.

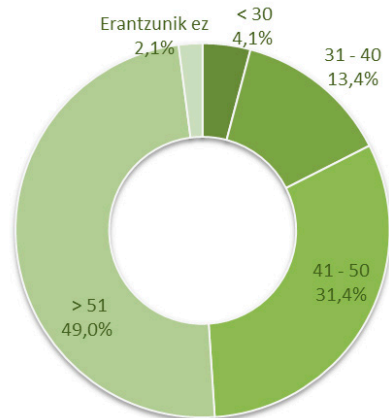
- 3.- Norberaren sinesmen edo balio etiko eta moralei jarraitzea espero da.
- 4.- Ez da espero erakundearen interesetatik harago ezer egitea.
- 5.- Erakunde honetan, pertsonak bata bestea zaintzen dute.
- 6.- Lanean murgilduta nago.
- 7.- Ez dago tokirik uste moral pertsonaletarako.
- 8.- Arauak eta prozedurak zorrotz jarraitzea garrantzitsua da.
- 9.- Lana txartzat jotzen da soilik erakundearen interesak kaltetzen direnean.
- 10.- Pertsona bakoitzak erabakitzen du zer dagoen ondo eta zer gaizki.
- 11.- Nire erakundearen ezarritako erakundearen zuzentasun sistema ezagutzen dut.
- 12.- Jendeak bere interesa babesten du beste edozerren aurrean.
- 13.- Garrantzitsuena pertsona bakoitzaren zuzentasunaren zentzu pertsonala da.
- 14.- Kezkarik handiena erakundeko jende guztiaren ongizatea da.
- 15.- Nire lanak zentzua eta xedea ditu.
- 16.- Lehenengo gogoeta beti izango ea erabaki batek legeren bat urratzen duen.
- 17.- GFaren Erakundearen Etika Batzordera jo dut gatazka etiko bati aurre egiteko.
- 18.- Pertsonak legezko estandarrak eta estandar profesionalak betetzea espero da, beste gogoeta batzuen gainetik.
- 19.- Etika elementu garrantzitsutzat hartzen da nire erakundearen.
- 20.- Guztiek erakundearen arauak eta prozedurak beren gain hartzea espero da.
- 21.- Erakundearen kezkarik handiena herritarrentzako onena da beti.
- 22.- Pertsonak inplikaturik daude erakundearen onurekin eta interesekin.
- 23.- Erakundearen arrakasta duen jendea da foru-administrazioak ezarritako arauak eta prozedurei zorrotz jarraitzen diena.
- 24.- Ongi sentitzen naiz lan handia egiten dudanean.
- 25.- Eraginkorra da zuzena dena, ondo dagoena.
- 26.- Ezagutzen ditut GFaren kode etikoak, nire eguneroko lanean aplikatu beharrekoak.
- 27.- Interes orokorra eta guztien ongizatea dira guztiontzat garrantzitsuena erakundearen.
- 28.- Lana erronka bat da.
- 29.- Arrakasta dute erakundearen politikei zorrozki men egiten dietenak.
- 30.- Kode etiko profesionalak oso estimatuak dira.

- 31.- Jendeak bere lana eraginkortasunez egitea espero da batez ere.
- 32.- GFaren erakundearen zuzentasun sisteman ezarritakoa betetzeko arazoak ditut.
- 33.- Lanetik deskonektatzeko zailtasunak ditut.
- 34.- Erakundean asko baloratzen da talde-espirtua.
- 35.- Erakundean lan egiten dugunok Gipuzkoako gizartearekiko konpromiso sendo bat dugu.
- 36.- Erabakiak erakundearen beraren interesera bideratuta daude.
- 37.- Lanari beti eusten diot, gauzak ondo ez joan arren.
- 38.- Erakundean lan egiten dugunok interes orokorarekin konprometituta gaude.
- 39.- Erakundeko langileentzat onena denarekin konprometituta gaude.
- 40.- Nire erakundeak bere baitan eman daitezkeen gatazka etikoak konpontzeko mekanismoak ditu.
- 41.- Erakundea, batez ere, bere langileez arduratzen da.
- 42.- Zuzentasunean eta erakundearen etikaren arloko prestakuntza jasotzeko interesa dut.
- 43.- Gure erabakiek eta lanak Gipuzkoako gizartean duten eragina erakundearen kezka da.
- 44.- Enplegatua babesten da erakundean erabakiak hartzen dituenean.
- 45.- konponbide eraginkorrak bilatzen dira beti.
- 46.- Erakundeak gure jardueran gatazka etikoak konpontzeko prestakuntza eman digu.
- 47.- Nire lana gogoko dut.
- 48.- Nire jardueran kontuan hartu dut GFaren erakundearen zuzentasun sistema.
- 49.- Nire jardueran gatazka etiko bat izanez gero, nire balio pertsonaletara jotzen dut.
- 50.- Jendea bere etika pertsonalagatik gidatzen da.

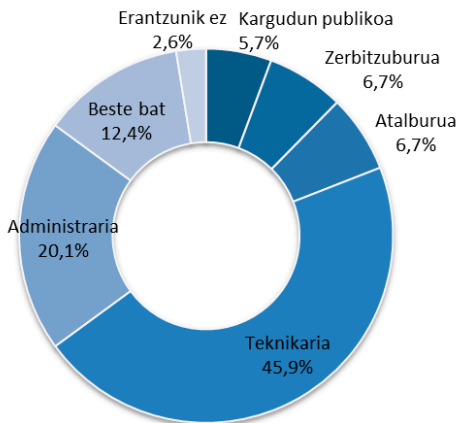
Giro etikoari buruzko inkesta 201 pertsonen erantzun zuten, hots, GFAko langileen % 10eko indizea ematen du horrek, gutxi gorabehera. Erantzute-indize baxua da eta, horrenbestez, ateratzen diren emaitzak prebentzio horrekin hartu behar dira. Erantzunak eman zituzten pertsonen profila honakoa zen:



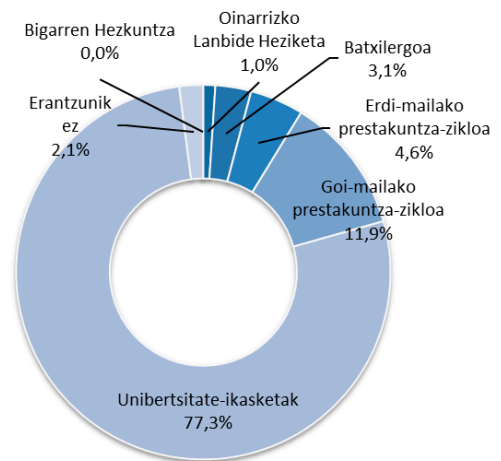
Generoa



Adina



Lanpostua



Ikasketak

• 8 elkarriketa erdi-irekiak

Hain justu, inkesta horren osagarri, ikerketan analisi kualitatibo bat barneratzeko erabakia hartu zen, 8 elkarriketa erdi-egituratu oinarritzat hartuz, emaitza kuantitatiboei zertzelada kualitatibo zenbait gaineratu ahal izateko. Horretarako, 8 pertsona hautatu ziren ausaz, baina generoaren, postu / karguaren eta Sail ezberdinetako ordezkartzaren aldagaiak kontuan izanik, balizko profil guztien lagin bat eskuratu ahal izateko:

- Generoa: 3 gizon; 5 emakume
- Sail eta zerbitzuak: mugikortasuna eta garraioa, lurralde antolamendua, proiektu estrategikoak, ingurumena, administrazio orokorra - hizkuntza berdintasuna, berrikuntza teknologikoa eta nazioartekotzea, ogasuna eta kirolak.

- Maila profesionala: diputatu bat, zuzendari nagusi bat, zerbitzuburu bat, sekzioko buru bat, hiru teknikari, administrari bat.

Talde horri ordubete inguruko elkarrizketa bat egin zitzaion, gogoetarako aukera ematen zuten zenbait galdera luzatuz.

Galderak hiru bloketan egin ziren eta ebaluazio-prestakuntza ikuspegi batetik bideratu ziren: ebaluaziokoa EZS sistemaren ezagutza-maila ebaluatu nahi zelako; eta prestakuntza arlokoa elkarrizketa bera sistema horren sozializatorako estrategia bat izan zelako. Lehendabiziko blokean gatazka etikoen izaerari, prebalentziari eta langileen ingurunean nahiz Foru Aldundian horiek ebazteko mekanismoei buruzkoa zen. Bloke horren aurretik galderetan aipagai ziren gatazka etiko motei buruzko sarrera bat egiten zen.

Bigarren blokean elkarrizketatuak integritate sistemaren gainean izan zezaketen ezagutzari buruzkoa nahiz sistemaren garapena esleituta duen Zerbitzuetako eta Administrazioaren Berrikuntza eta Eraldaketako Zuzendaritza Nagusiak ahalbidetutako prestakuntza espazioetako partaidetzari buruzkoa zen.

Azkenik, hirugarren blokean balizko hobekuntzen alderdia jorratzen zen. Horiek bi angelutatik aztertu ziren: hobekuntzak integritate sistemaren komunikazioan eta sozializazioan eta hobekuntzak sisteman bertan. Blokearen aurretik integritate sistemaren helburu eta osagarriei buruzko sarrera bat egiten zen.

1. blokea.

a) *Prestakuntza elementua: giro etikoak zer esan nahi duen, gatazka etikoak zer diren eta erakunde batean zein gatazka etiko mota eman daitezkeen argitzea*

Gatazka etikoez hitz egiten dugu hainbat alderdi jorratzeko orduan dilema edo zalantzazko egoera batean gaudenean, esate baterako, interes-talkak, partzialtasuna, opariak, nepotismoa, boterearen abusua, zarrastelkeria, diskriminazioa, hirugarren pertsona bati jakinarazteko betebeharra, konfidentzialtasunaren kontua, ezgaitasuna agertzen duen lankide baten aurreko jarrera, adiskide bati eragin dioten esku-hartzeen ondoriozko erantzukizuna non zerbait egin beharko nukeen...

b) *Galderak*

Zein maiztasunarekin eta zein inguruabarretan gertatzen dira zure ingurunean gatazka etikoak Foru Aldundiaren barnean? Eta Foru Aldundian, orokorrean?

Zein gatazka etiko mota ematen dira?

Nola ebazten dituzu gatazka etikoak gertatzen direnean? Eta, oro har, nola ebazten da gatazka mota hori?

2. blokea.

a) *Galderak*

Ezagutzen al duzu Foru Aldundiaren Integritate Instituzionaleko Sistema? Horri buruzko ezer esan dezakezu?

Prestakuntzetan parte hartu al duzu? Zergatik? Zer iruditu zaizkizu?

B) Prestakuntza elementua: integritate sistema partekatzea Helburuak; Estrategiak; Ekintza-ildoak; Mekanismoak.

Aldundiak integritate sistema bat du gatazka etikoak modu egokian ebazteko eta administrazio maila ezberdinetarako pentsatua, ordezkaritza politikoa eta goi funtzionarioetatik hasi eta aldi baterako langileetara arte.

Edukia: a) portaera kodeak, printzipioak, gomendioak; b) komunikazio-sistema bat edo kontsultak jasotzeko bide bat; c) bide publiko, birtual eta fisiko bat, kexetarako; d) bost pertsonen osatutako etika batzorde bat, bi etxeak eta hiru kanpokoak, gomendioak luzatzen dituenak, ebazteke dauden balizko gatazken aurreko irizpenak ematen dituenak, etab.

Hobekuntzarako sistema bat da, ez hertsatzailea, bidezkoaren eta bidegabekoaren arteko tarteko esparrua sendotzearen alde egiten duena: etikoa, politikoki arduratsua

3. blokea.

Zer-nola hobetu liteke komunikazioa Foru Aldundian eta zein mekanismo mota beharko liriteke dagoen EZS sistema erakundearen kulturara sartu eta ezagunagoa izan dadin?

Zure ustez, nola hobetu daiteke erakundeko giro etikoa?

Integritatearekin eta erakundeko etikarekin lotutako zein beste elementu sar daitezke alde batetik giro etikoa ahalbidetu eta, beste alde batetik, gatazka etikoak modu eraginkorragoan ebazteko?

Ikerketaren emaitzaren analisi orokorra eginda, hainbat ondorio atera dira, EZS sistemaren etengabeko hobekuntzari begira kontuan izan beharko direnak:

1. GFA barneko giro etikoak ezaugarri bikoitza du: alde batetik, alderdi etikoak maila indibidual batean kokatzen direla uste da, hori elkarrizketetan azpimarratu egin baita. Beste alde batetik, inkestak erakusten duenez, sor daitezkeen gatazka etikoak GFAn eta dagozkion legetan erabakitako jardute-prozeduren baitan ebazteko dira nagusiki. Horrek funtzionamenduarekin eta legezko arauarekin lotutako estandarretan oinarritutako giro etiko batera garamatza.
2. Aurrekoa etika gehienbat arlo juridikoaren azpisistema modura interpretatzearen ondorio da. Beraz, ezin daiteke erakunde mailako kultura etiko batez hitz egin, etikoa alderdi pribatu hertsi batera murriztuz.
3. Era berean, ez dago instituzioan gogoetaren eta kultura etikoaren premiaren inguruko kontzientzia nabarmena bi kontsiderazio aintzat hartuta: etikoa legearen esparruan kokatze hori eta etika kutsuko arazo kopuru urri baten pertzepzioa. Are gehiago, lanketa gehienek ez dakartela inolako dimentsio etikorik eta soilik kontratuak eta diru-laguntza garrantzitsuak esleitzen diren postuetan sor daitezkeela adierazten da.
4. Aldi berean, 2016az geroztik GFAn txertatutako EZS sistemaren inguruko ezagutzarik eza handia da eta haren erabilera eskasa. Kasurik onenean premiarik gabeko zerbaitekin uste da, izan ere, GFAn enplegatu publikoaren jardun gehienek ez liekete aurre egin beharko kutsu etikoko alderdiei eta, kasua iritsita, horiek etika

indibidualeko ikuskera baten eta prozedura eta legeetan adostutakoaren arabera ebaztiko lirateke. Kasurik okerreanean integritate instituzionaleko sistema publikitate instituzionaleko ariketa modura (eta ez integritate modura) hautematen da. Integritate sistemaren gaineko ezagutza eskasaren hiru arrazoi adieraz ditzakegu: enplegatuen interes urria (merkadoteknia modura hautematen dute), legezko arauak askiak direlako ikuskera eta, azkenik, erakundearen egituraren zatikatzea (gobernu taldeko pertsonak sistema hori zer zen ere argi ez izateraino).

5. Horren ondorioz, ez dago enplegatuentzako balio, printzipio eta helburuen baterako esparru bat zehazten duen erakundearen kultura etikorik, zeintzuen lana, non irmoki inplikaturik sentitzen baitira, prozedura, arau eta legeen efizientziara eta horiek betetzera begira dago.
6. Orain artean aipatutakoaren eta jasotako informazioaren balioaren kalterik gabe, ikerketari so inkestan izandako partaidetza urriak (GFAko langileen % 10 inguru) suposatzen duen muga garrantzitsua azpimarratu behar da, sakoneko elkarriketen bidez egindako analisi kualitatiboarekin soilik konpentsa daitekeena.

Ateratako ondorioen harira, zenbait kontsiderazio kontuan izatea komeniko litzateke GFAn EZS sistema txertatu eta barneratzeari zein erakundearen barnean Sistema horretan barneratutako portaeraren eta jardun onen kodeetan planteatutako printzipio eta balioei erantzungo dien erakundearen kultura etikoaren garapenari dagokienez gogoeta sakona egiteko.

- EZS sistema gehiago eta hobeto komunikatu behar da, barneko pedagogia bat bultzatuz, eta baita Gipuzkoako gizartearekin lotutakoa ere.
- Kontsulta eta salaketarako prozedurak ahalik eta gehien sinplifikatu eta arindu behar dira, sistemaren inguruko ikuskera arin eta erabilgarria bultzatzeko, administrazio karga berri izatearen ikuspuntuaren aurrean.
- Aurreko bi gomendioekin lotuta, sistema birdiseinatzea desiragarria izango litzateke hartako edukia modu sinpleagoan aurkezteko, komunikazio eta gaikuntza etikoko estrategia horren barnean. Adibide batera, kodeak eskema modura aurkeztu beharko lirateke. Horrela, haren eduki baliotsuari muzin egin gabe, langile zein gizarteak hartan jasotzen diren ideia-indarguneak modu azkar eta argian eskuragarri izan ditzaten.
- Ordezkeri politiko eta zuzendariak lidergo etikoko funtzioa hartu beharko lukete sistemari dagokionez, EZS sistemak erakundearen kulturaren dakarren aldaketa honetan taldeak motibatuzko adibide eta eredu izanik.
- Ildo horretatik, GFAko enplegatuek instituzioko proiektu kolektibo batekin lotzea bultzatuko da, EZS sisteman jasotako balio eta printzipioekin identifikaturik; hau da, ardatz etikoko nortasun kolektibo hori sortzea herritarrekiko harremanean gobernantza ireki eta harreman erakoa bultzatze aldera. Horretarako, integritate instituzionaleko proiektu honen zeharkakotasuna azpimarratu behar da.

GFaren EZS sistema gure ingurunean aurreratuenetako bat da zalantzarik gabe, eta Intitutazio barnean nahiz publikoki gehiago ezagutzeak merezi du. Esan den moduan, soilik horrela bultzatu ahal da konfiantza publiko handiagoa eta, harremanean oinarritutako

kudeaketa publikoari gagozkiola, herritarren aldetik instituzioekiko konpromiso handiagoa ekarriko duen erakundearen kulturen egin beharreko ezinbesteko aldaketa. Horretarako, derrigorrezkoa da haren etengabeko hobekuntza ahalbidetzeko hura aztertu baliozkotuko duten aldizkako ikerketak egitea.

b) WhistleB aplikazioa

Jakina denez, EEB batzordeak urteko argitaratzen dituen jarduera memoria guztietan irismen eta tamaina ezberdineko neurriak adosten dira, baina beti EZS sistema hobetzen joan eta une bakoitzeko errealitate eta gizarte eskakizunetara egokitzeko helburuarekin.

2019ko memorian Erabaki hau adostu zen: **“Salatzailearen konfidentzialtasuna eta egiaz eraginkorra izango den babesa bermatzeko salaketan bide bat txertatzea gomendatzen dugu”**.

Bada, gomendio horri jarraiki, 2020ko urtean zehar helburu horiek betetzeko erabilgarri zeuden tresna eta aukera ezberdinak aztertu diren eta, azkenik, WhistleB sistema txertatzearen alde egin da, bide segurua, ez soilik salaketak jakinarazteko, baizik eta baita jorratzeko gaiak kudeatzeko ere.

WhistleB sistemak erabiltzen erraza den sistema bat eskaintzen du, segurtasunari dagokionez ahalik eta maila handienarekin, salatzailearen anonimatua eta datu konfidentzialak babesten dituen, ISO 27001 ziurtagiria izanik; segurtasunaren eta informazioaren kudeaketa eta ISO 27018 ziurtagiria; eta datu pertsonalak lainoan babestea, Europar Batasunean gordetzen direnak.

report.whistleb.com/eu/izfe

WhistleB[®]
By NAVEX Global[®]



Euskarat(Euskera) (eu)*

Ondo egin nahi dugu

Gipuzkoako Foru Aldundiak erabateko konfidentzialtasuna eta segurtasuna eskaini nahi ditu bere Zuzentasun Sistemarekin lotutako salaketen eta kontsulten kudeaketan. Horregatik, WhistleB sistemari oinarritutako kanal bat sortu dugu.

Salaketak eta kontsultak egiteko kanala

Kanal honek aukera ematen du Gipuzkoako Foru Aldundiak ezarritako jokabide-kodeen aplikazioa argitzeo kontsultak aurkitzeko edo jokabide eta jardunbide desegokien susmoak jakinarazteko, gure erakundearen kode etikoetan jasotako balio eta printzipioekin bat ez datorren edozein alderdi identifikatu. Arriskuak murrizteko alerta goiztiarrekiko sistema bat da gure salaketa-kanala. Tresna garrantzitsua da etika publikoa sustatzeko eta herritarrek gure erakundearengan duten konfiantza handitzeko.

Noiz erabil dezaket salaketen eta kontsulten kanala?

Salaketen eta kontsulten kanala gure kode etikoetan ezarritakoa urratzen dituen edozein alderdi jakinarazteko edo argitzeo erabil daiteke. Salaketak jakinaraztean ez da frogarik edo ebidentziarik aurkitu behar, baina jakinarazpen guztiak fede onez egin behar dira.

Emandako informazioarekin Erakundearen Etika Batzordeak emandako balizko ez-betetzeko edo jokabide txarrek argituko ditu eta neurri zuzentzaileak proposatu ditu gure erakundearen kode etikoetan jasotako balioak eta printzipioak betetzen ez direla uste badu.

Jakinarazpena modu seguruan tratatuko da

Kanal hau WhistleB Whistleblowing Centre kanpoko bazkideak ematen du, jakinarazpenen anonimatua bermatzeko. Erakundearen Etika Batzordeak ezin du jakin eskaera egiten duen pertsona nor den, jakinarazpen-prozesua zifratua eta pasahitzarekin babestuta baitago, jakinarazpen guztiak isilpean prozesatuko dira.

Ez da informazio pertsonalik eman behar kontsulta edo salaketa egin ahal izateko; hala ere, Erakundearen Etika Batzordeak informazio gehigarria eska dezake tramitazioan.

Nola bidal dezaket jakinarazpen anonimo bat?

Jakinarazpena modu erraz eta seguruan bidali ahal izango duzu galdetegiko jarraitzaileak bezelak. Jakinarazpena bidaltzen dituzunean identifikatzaile bat eta pasahitz pertsonal bat jasoko dituzu pantailan. Gorde kredentzialak modu seguruan. Elkarrizketa horretan, anonimatuanari eutsiko zaio.

Erakundearen Etika Batzordeak 15 egun balioduneko epea du ebazpena emateko. Hala ere, gomendatzen dizugu aldiro-aldirola aplikazioa berrikustea, gaia ebazteko informazio gehigarria eta ezinbestekoa eskatu dituzten iruzteko.

Sortu mezua >

Jarratu

Eskerrik asko zure laguntzagatik.

Adierazgarriena pertsona salatzaile batekin elkarrizketa ahalbidetzen duela da, izan ere, elkarrekintza kodetze bidez gauzatzen da. Pertsonaren datuak kodetuta daude komunikazioa eta biltegiatzea egiten denean. Horrenbestez, ezinezkoa da pertsonaren datu konfidentzialetara sartzea, esate baterako, salaketako mezu eta elkarrizketetara, baldin eta pertsonak berak berariaz baimentzen ez badu.

Horrenbestez, 2021az geroztik, EEB batzordera sartzeko bide berri bat gaituko da.

Gainera, ez da soilik salaketa anonimoak kudeatzeko erabiliko, baizik eta jasotzen den edozein kontsulta edo kexa aplikazio horren bidez bideratuko da, izan ere, kasuaren kudeaketan trazabilitate handiagoa bermatzen du.

c) EEB batzordearen memoriak Diputatuen Kontseiluari aurkeztea

2019ko EEB batzordearen memorian Erabaki hau adostu zen: “*Erakundearen Etika Batzordearen jardueraren urteko memoriako Diputatuen Kontseiluari helaraztea gomendatzen dugu*”.

Gogoan izan behar dugu akordio hori EZS sistema gehiago hedatu eta barneratzeko premiaren barnean kokatzen zela, eta Diputatuen Kontseilua Foru Administrazioiko goi organo nagusia izanik, hura delarik gai garrantzitsuenak ezagutzen dituen, urteko memoriak Diputatuen Kontseiluari aurkezteak, EZSak Instituziorako duen garrantzia handia aitortzen laguntzen du gure ustez eta, aldi berean, sentsibilizaziorako bide gehigarri bilakatzen da berez, maila instituzional gorenean.

Beraz, gomendio harri jarraiki, 2020ko hau da Diputatuen Kontseiluari, 2021eko maiatzaren 11an izandako bileran, aurkezten zaion lehendabiziko Memoria.

3. Kanpo hedapen eta proiektzioa

Sarreran aipatu den moduan, 2020. urtean ia ezin izan da EZS sistemaren inguruko hedapen eta dibulgazioko jarduerarik egin, izan ere, murgilduta egon ginen (eta gauden) pandemiaren testuinguruan, eginahalak birbideratu eta errealitate berrira egokitu behar izan ginen. Hori dela eta, zentzu horretan garatutako jarduera kopurua aurreko urteetan baino askoz ere gutxiago izan ziren.

a) EHUko ikasleei zuzendutako sentsibilizazio jardunaldia

Pandemiak hartu duen tamaina hartu aurretik Euskal Herriko Unibertsitateko Politika Zientzia eta Kudeaketa Publikoko 4. mailako ikasleekin topaketa bat egin ahal izan zen. “Aldaketa eta berrikuntza Herri administrazioetan” ikasgaiaren esparruan, non gobernu elektronikoko, gobernu irekiko eta berrikuntza publikoko gaiak jorratzen dituzten, interesgarritzat jo zuten GFari aitortza eman dioten berrikuntza instituzionaleko ekimenak hurbiletik ezagutzea, esate baterako, Gobernantza Onaren Foru Araua, Partaidetzaren Foru Araua eta, nola ez, Integritate Instituzionaleko Sistema. Hori dela eta, bi orduko iraupena izan zuen saioan politika publiko horietan kokatutako proiektu ezberdinen inguruko azalpenak eman zitzaizkien.



Saioaren irudia hainbat ikaslerekin

b) Albisteak eta argitalpenak

a. Wolters Kluwer

2019ko Jardueren Memorian aipatu zen moduan, urte horren amaieran GFak Zuzendaritza publiko profesionaleko online bidezko lehendabiziko kongresu orokorrean parte hartu zuen, Maite Barruetabeñaren agerraldiarekin, Pertsonen Kudeaketa Zerbitzuko zuzendari arduradun modura, eta Goizeder Manotasen agerraldiarekin, Instituzioko integritate

politikaren garapenerako zuzendari arduradun modura, EZS sistemaren esparruan profesionaltasunaren balioaren aintzatespena azaltzeko xedez.

Bada, topaketa horren emaitza modura, 2020an aldizkari berezi bat argitaratu zen kongresuan azaldutako txostenekin, Wolters Kluwerrek editatuta. Horien artean bi zuzendarien artean idatzitako artikulua bat zegoen.

Toki erakundeen eremutik

Gipuzkoako Foru Aldundiko zuzendaritzakideen profesionaltasuna eta jokaera kodea

Goizeder Manotas Rueda

Zerbitzuetako eta Administrazioaren Berrikuntzako eta Eraldaketako zuzendari nagusia

Gipuzkoako Foru Aldundia

Maite Barruetabeña Zenekorta

Araubide Juridikoko eta Pertsonen Kudeaketako zuzendari nagusia.

Gipuzkoako Foru Aldundia

Gipuzkoako Foru Aldundia gaitasunen balorazio prozesu batean murgilduta dago, eta aztergai diren gaitasunen artean profesionaltasuna dago. Erakundeak langileei gaitasun hori eskatzen bazaie, nahitaezkoa da, jakina, zuzendaritzako kideei ere gaitasun hori eskatzea.

1. Gaitasunen araberako kudeaketa erakunde publikoetan

Azken urteotan, Gipuzkoako Foru Aldundiko Funtzio Publikoko Zerbitzua lanean ari da gaitasunen araberako kudeaketa sistema bat ezartzeko bertako langileen eta goi karguen artean.

Sistema horren helburua da lan egiteko era berriak ezartzea, lankideen trebetasunak landuz.

Zehazki, Gipuzkoako Foru Aldundiak gaitasun korporatibo propiotzat hartu ditu hauek: talde lana, profesionaltasuna, aldaketarako egokitzapena eta komunikazioa.

Gaitasun horien eskakizun maila, berriz, lanpostu bakoitzaren arabera modulutzen da, eta zuzendaritzako kideei, 1etik 4ra bitarteko eskalan, maila gorena dagokie.

Sistema horren helburua da lan egiteko era berriak ezartzea, lankideen trebetasunak landuz.

Gaitasunak baloratzeko sistema arian-arian ezartzen ari da, departamentuz departamentu. Hain zuzen ere, diseinatu den ebaluazio sisteman autoebaluazio bat dago -eskatutako gaitasunaren betetze maila norberak ebaluatzeko test batez- eta langile bakoitzaren buruzagi hierarkikoak egindako balorazio batez osatzen da gero. Nolanahi ere, sistemak dakarren alderik positiboena zera da: bi pertsonak -ebaluatzailea eta ebaluatua- bilera batean elkartu behar direla emaitzak eratzeko, eta prestakuntza eta jardura plan bat adostu behar dutela, aurrez ezarritako helburu horietara iristearren.

2. Profesionaltasuna, Gipuzkoako Foru Aldundiaren gaitasun korporatibo gisa

Profesionaltasunari dagokiolarik, Gipuzkoako Foru Aldundian, gaitasun hori izateak esan nahi du «zereginak eta prozesuak era eraginkorrean eta efizientean kudeatzeko trebetasuna edukitzea, epeletara egokituz eta eskura dituen giza baliabideak, teknikoak eta materialak optimizatuz» Jakina, erakundearen arauak, prozedurak eta politikak betez. Gainera, bai interesak bai portaerak erakundearen beharrian, lehenetasun eta helburuetara bideratzeko gaitasuna eta borondatea eskatzen ditu.

Artikuluaren hasieraren ikuspegia

b. Erreferentziak

Aurreko urteetan bezala, gobernantza eta etikaren eremuko profesionalek EZS sistema esperientzia aitzindari eta eredugarri modura aipatu dute. Horixe da Rafael Jimenez Asensiok bere blogean “Public Compliance en el sector público”¹ izenburupean egindako erreferentzia, Concepción Campos Acuña-k zuzendutako “Guía Práctica de Compliance en el Sector Público” liburuaren atarikoak, non Gipuzkoako Foru Aldundiko EZS sistema, ad hoc autoerregulazio sistema batean gaineratua izateaz gain, izaera orokorreko arauzko xedapen batean ere islatu dela nabarmentzen baitzen, hain justu, 4/2019 Foru Arauan, foru gobernantza publikoaren esparruan Gobernantza Onari buruzkoan²), integritate instituzionaleko politika horri izaera holistiko bat emateko entsegu bat islatuz, azken GRECO (Ustelkeriaren aurkako Estatuaren Taldea, Europako Kontseiluarena) azken txostenean gomendatzen den eran.

c) “Gobernantza ireki eta lankidea” izeneko online prestakuntza

Hirugarren urtez jarraian “Gobernantza ireki eta lankidea” izeneko online prestakuntza burutu da, Gipuzkoako Foru Aldundiak eta Bergarako UHUN unibertsitateak antolatutako, Gobernantza Demokratikoko Institutuaren (*Globernance*) lankidetzarekin.

Prestakuntza horrek, gogora dezagun, herri administrazioen eta lankidetzeta publiko-pribatuko modu ezberdinen garapenerako funtsezkoak diren gaiak garatzea du xede. Kasu horretan, Integritate Institutuzionalak modulu egituratzaileetako bat izaten jarraitzen du eta moduluan zehar Foru Aldundiak horri dagokionez duen esperientzia bistaratzen da, kode ezberdinen nahiz eta Erakundearen Etika Batzorde horren antolamendu, funtzionamendu eta jardueraren berri emanez.

Hirugarren edizio horretan, 2020ko azaroaren 30ean hasi eta 2021eko maiatzaren 17an amaituko dena, 42 ikasle ditu, eta lehen aldiz Gipuzkoako muga gainditu da ikasleen jatorriari dagokionez. Horrela, edizio honetan Bizkaia, Nafarroa, Kantabria eta Valentziatik etorritako ikasleak daude.

1 <https://rafaeljimenezasensio.com/lecturas-y-citas/>

2 Gipuzkoako Aldizkari Ofiziala, 53. Zenbakia, 2019ko martxoak 18.

4. Jasotako gaiak

Gipuzkoako Lurralde Historikoko foru sektore publikoko Erakundearen Etika Batzordea aktibo jarraitzen du sortu zenetik foru EZS sistema betetzearekin eta orain arte onartutako 4 kodeekin lotutako kontsulta eta salaketak ebatziz: goi karguei, enplegu publikoari, kontratazioari eta diru-laguntza nahiz laguntzei aplikagarri zaiena. Honatx jorratutako gaien bilakaera:

- 2016: 5 KP eta salaketa 1 (6)
- 2017: 4 KP + 2 EP (6)
- 2018: 5 KP + 1 EP + 2 EP salaketak + 1 KZ (9)
- 2019: 3 KP+ 2 KP salaketak + 4 EP + 2 KZ + 1 DLL + 1 IIS (13)
- 2020: 1 KP + 1 EP + 2 EP salaketak (4)

KP: Kargu Publikodunen jokabide kodearen inguruko ebazpenak

EP: Enplegu Publikoaren jokabide kodearen inguruko ebazpenak

KK: Kontratazioaren jokabide kodearen inguruko ebazpenak

DL: Dirulaguntza eta laguntzen jokabide kodearen inguruko ebazpenak

EZS: Erakundearen Zuzentasun Sistemari buruzko kontsulta orokorren inguruko ebazpenak

a) Laburpena

Aurretiaz aipatu den eran, 2020an EEB batzordeak ebatzitako gai kopurua nabarmen jaitsi da, azkenik 4 izan direlarik jasotako bi kontsulta eta bi salaketen inguruan hartutako

Gaiak	Kop.	Ebazpena	Kop.
EP salaketak	2	Gomendioak	1
EP kontsultak	1	Urratzen du	2
KP kontsultak	1	Artxibatua	1
Guztira 2020	4	Guztira 2020	4

ebazpenak.

Ohikoa den moduan, EZS sistema osatzen dute portaera Kode ezberdinetan ezarritakoa aztertu eta interpretatzeaz gain, ezinbestekoa izan da, era berean, araudi eta dokumentazio ezberdina aztertzea ikuspegi juridikotik ikusmira orokorrago bat eskuratu eta ebazpen egokiena eman ahal izateko:

- 40/2015 Legea, urriaren 1ekoa, Sektore Publikoko Araubide Juridikorena.
- 1/2014 Legea, ekainaren 26koa, Kargudun Publikoen Portaera Kodea eta Interes Gatazkak arautzekoa.
- 9/2016 Legea, ekainaren 2koa, Euskadiko Fundazioena.
- 9/2017 Legea, azaroaren 8koa, Sektore Publikoko Kontratuena

- Estatuko Abokatutza Nagusiaren 1/2008 zenbakidun Instrukzioa, otsailaren 5ekoa, Estatuko sektore publikoko fundazioen, Estatuko merkataritza sozietateen eta Estatuko Administrazio Orokorraren baitako enpresa erakunde publikoen kontratazioari buruzkoa.
- Estatuko Kontratazio Publikoaren Kontsulta Batzordea, 2018ko martxoaren 1eko Gomendioa, Administrazioak ez diren botere esleipendunen kontratatzeko moduari buruzkoa.

Hurrengo koadroan gaiak, aztertutako manuak eta hartutako ebazpena laburbiltzen dira.

01/2020 (EP)	Balizko kargu bateraezintasunaren salaketa
EPIK	-
Aztertutako beste arauak	-
Ebazpena	Arxibatu, aztergai ez delako
02/2020 (EP)	Langile baten balizko interes gatazkaren salaketa (EP)
EPIK	<ul style="list-style-type: none"> • Integritatea (1.c art.) • Zintzotasuna eta interesik eza (3.c eta f art.) • Inpartzialtasuna eta objektibotasuna (4.b eta d art.)
Aztertutako beste arauak	<ul style="list-style-type: none"> • 40/2015 Legea³, 23.2.e) art.: abstenitzeko obligazioa, 2 urtez • 1/2014 Legea⁴, 10.2 art.: abstenitzeko obligazioa, 2 urtez
Ebazpena	Abstenitzeko obligazioa
03/2020 (EP)	Enpresetan karguak edukitzearen eta foru sozietate baten erantzule izatearen arteko bateragarritasunaren kontsulta
EPIK	<ul style="list-style-type: none"> • Integritatea (1.c art.) • Zintzotasuna eta interesik eza (3.c eta f art.) • Inpartzialtasuna eta objektibotasuna (4.b eta d art.)
Aztertutako beste arauak	<ul style="list-style-type: none"> • 40/2015 Legea³, 23.2.e) art.: abstenitzeko obligazioa, 2 urtez • 1/2014 Legea⁴, 10.2 art.: abstenitzeko obligazioa, 2 urtez
Ebazpena	Abstenitzeko obligazioa

04/2020 (KP)	Cipuzkoako Foru Aldundiko kargudun politiko batzuk foru fundazio bateko aholku batzordeko kide izateari buruzko kontsulta
KPJP	<ul style="list-style-type: none"> • Zintzotasuna eta interesik eza (3.4.b, c, d eta e art.) • Inpartzialtasuna eta objektibotasuna (3.5 art.) • Gardentasun printzipioa (5.2. art)
Aztertutako beste arauak	<ul style="list-style-type: none"> • KK: kargu publikoek kontratazio mahaietan ez parte hartzea [5.1 art.]] • EZS: zioen azalpena • 9/2016 Legea⁵, 19 art.; fundazioen organoak • 8/2017 Legea⁶, 326.1) eta 5) art.; kontratazio mahaiaik • EAN 1/2008 Jarrabidea⁷; sektore publikoko fundazioen kontratazioa • EKPBK 2018ko martxoaren 1eko gomendioa⁸; administrazio publiko ez diren botere adjudikatzaileen (APEBA) kontratazioa
Ebazpena	Abstenitzeko gomendioa Funtzionario publiko diren enplegatuek parte hartzeko gomendioa

3 40/2015 Legea, urriaren 1ekoa, Sektore Publikoaren Araubide Juridikorena.

4 1/2004 Legea, ekainaren 26koa, Kargu Publikodunen Jokabide Kodea eta Interes Gatazkak arautzen dituen.

5 9/2016 Legea, ekainaren 8koa, Euskadiko fundazioei buruzkoa.

6 9/2017 Legea, azaroaren 2koa, Sektore Publikoko Kontratuei buruzkoa.

7 Estatuko Abokatutza Nagusiaren 1/2008 Jarrabidea, otsailaren 5ekoa, Estatuaren Administrazio Orokorren mendeko estatu sektore publikoko fundazioen, estatuko merkataritza sozietateen eta enpresa entitate publikoen kontratazioari buruzkoa

8 Estatuaren Kontratazio Publikoaren Batzorde Kontsultiboa, 2018ko martxoaren 1eko gomendioa, administrazio publiko ez diren botere adjudikatzaileen kontratazio erari buruzkoa.

b) Jorratutako gaiak⁹

01/2020, karguen balizko bateraezintasun baten inguruko salaketari buruzkoa (EP)

EBAZPENA, KARGUEN BALIZKO BATERAEZINTASUN BATEN INGURUAN MODU ANONIMOAN EGINDAKO SALAKETARI BURUZKOA

I.- KONTSULTA

1.- 2020ko uztailaren 18an, jarduera bati buruzko salaketa bat jaso zen Erakundearen Etika Batzordeari (EEB) bidalitako mezu elektronikoko bidez, ustez, (...) jauna (...)ko Administrazio Kontseiluko kide izendatu izanak sortutako bateraezintasuna ekiditeko. (...) jauna (...)ko (...)da aldi berean. Aurkeztutako idazkian adierazten da (...)n duenez, lanpostua 26+DEO (dedikazio eskusiboko osagarria) mailako ordainsariarekin definituta dago eta, bateraezintasuna saihesteko, bere lanaldia murrizteko eskatu du senitarteko baten zaintza dela-eta; ondorioz, DEOa jasotzeari utzi dio eta, beraz, dedikazio eskusiboaren nahitaezkotasuna ezabatu da.

Salaketaren arabera, litekeena da prozedura zuzena izatea legearen ikuspegitik, baina ez du etikotzat jotzen, ondorioztatu baitu murrizketa eskatu dela (...)ko Administrazio Kontseiluaren lanpostua eskuratzeko, eta ez senide bat zaintzeko.

II.- ARAU APLIKAGARRIAK

1.- Foru Gobernu Kontseiluak 2016ko martxoaren 1ean hartutako erabakiaren bidez, Gipuzkoako Foru Aldundiaren eta bere sektore publikoaren Erakundearen Zuzentasun Sistema onetsi zen, eta horrekin etika publikoa eta eredugarritasuna sendotu nahi dira, erakundearen nortasun ezaugarri gisa.

Sistema horren esparruan, eredu zuzen hainbat kode onartu ziren, bata bestearen segidan: 2016ko martxoaren 1eko Diputatuen Kontseiluaren erabakiz, Gipuzkoako Foru Aldundiko eta haren sektore publikoko kargu publikoen zein langile baliokideen Jokabide eta Jardunbide Egokien kodea (KPJK); 2017ko irailaren 5eko Diputatuen Kontseiluaren erabakiz, kontratazio publikoari aplikatu beharreko jokabide kodea eta zuzentasun instituzionaleko esparrua (KJK); 2017ko azaroaren 7ko Diputatuen Kontseiluaren erabakiz, Gipuzkoako Foru Enplegu Publikoaren Etikaren eta Kudeaketa Onaren Kodea (EPJK); eta 2018ko urriaren 2ko Diputatuen Kontseiluaren bidez, Gipuzkoako Foru Aldundiaren eta haren sektore publikoaren laguntzei eta dirulaguntzei aplikatu beharreko Jokabide Kodea eta Zuzentasun Instituzionaleko Esparrua (DLJK).

2.- Bai Erakundearen Zuzentasun Sistemak bai Jokabide Kodeek ezartzen dute martxoaren 1eko 3/2016 Foru Dekretuaren bidez sortutako Erakundearen Etika Batzordea izango dela berme handieneko organoa, eta bera arduratuko dela horiek aplikatzeari buruzko gaiez. Berari dagokio, halaber, Erakundearen Zuzentasun Sistema garatzeko tresnetan ezarritako balio, printzipio eta jokabide arauak ez betetzeagatik jasotako kexak eta salaketak izapidetzea eta ebatzea.

⁹ <https://www.gipuzkoa.eus/eu/aldundia/zuzentasun-sistema/etika-batzordea>

III. ERAKUNDEAREN ETIKA BATZORDEAREN BALIOESPENA

1.- Lehenik eta behin argitu behar da Erakundearen Zuzentasun Sistema aplikagarria ote zaion (...) jaunari.

Erakundearen Etika Batzordeak aurrez eman dituen ebazpenetan aztertu izan da Erakundearen Zuzentasun Sistemaren aplikazio eremua; izan ere, nahiz eta eremu batzuk argi eta garbi mugatzen diren Erakundearen Zuzentasun Sistema osatzen duten tresnetan (adibidez, Foru Aldundiko kideen eta Gipuzkoako Foru Administrazioiko eta sektore publikoko erakundeetako goi kargudun publikoen eta langile asimilatuen Jokabide eta Jardunbide Egokien Kodea), beste batzuetan interpretatu egin behar izan da.

Lehenik eta behin, aipatu behar da pertsona hori (...)ko lan kontratudun langilea dela. (...) da, eta (...) du helburu. (...).

Beste kasu batzuetan ere aztertu izan du Erakundearen Etika Batzorde honek Erakundearen Zuzentasun Sistema aplikatu behar ote zaien beren funtzioa Gipuzkoako Foru Aldundian bertan ez baizik erakunde autonomoetan betetzen duten langileei (02/19, 04/19 eta 07/19 ebazpenak), eta kontuan hartuta Erakundearen Zuzentasun Sistemak bere definizioan adierazten duena (bere helburua dela zuzentasun politika bat finkatu eta azpiegitura etiko bat eraikitzea nola foru administrazio osoan hala haren foru sektore publikoan), baietz ondorioztatu da, sistema hori foru sektore publikoa osatzen duten gainerako erakundeetako langileei ere zabaldu diezaiekegula (eta (...) horien parte da).

Egokia da gogoratzea zer ondorio atera genituen Erakundearen Zuzentasun Sistemaren aplikazio eremuaren irismenari buruzko 06/19 Ebazpenean.

Bertan, Erakundearen Zuzentasun Sistemako tresnetan aplikazio eremuari dagokionez hitzez hitz adierazten dena berrikusten da zehatz-mehatz. «(...) Foru Administrazioaren eta foru sektore publikoaren azpiegitura etikoa (...)»; «(...) foru administrazioaren eta haren sektore publiko instituzionaleko erakundeen azpiegitura etikoa (...), baita haren foru sektore publikoa osatzen duten entitateena ere (...)» eta «(...) Foru sektore publikoko kargu eta langileak» dira kode horietan erabiltzen diren adierazpenetako batzuk; beraz, kasu guztietan ez da aplikazio eremua zehatz-mehatz mugatzen, lokuzioak erabiltzen baitira. Hala ere, Erakundearen Zuzentasun Sistemaren espiritua eta helburua kontuan hartuta («herritarrek foru erakundeengan duten konfiantza sendotzea»; «kultura etikoa zabaltzea, Foru Aldundiaren jardun eremuetatik harago ere, Gipuzkoako gizarte osora»), eta eredugarritasuna gizartea iragazteko funtsezko elementu gisa aipatuz, ebazpen horrek gogorarazten du Erakundearen Zuzentasun Sistemak ez duela eskumenik araudia betetzen dela zaintzeko, baizik eta Erakundearen Zuzentasun Sistemak jasotzen dituen jardunbide egokiak betetzeko, sustatzeko eta horien inguruan kontzientzia pizteko.

Hori dela eta, nahiz eta lan legepeko langileak ez dauden berariaz adierazita Erakundearen Zuzentasun Sistemaren eremu subjektiboaren barruan, Erakundearen Etika Batzorde honek uste du bertan jasotako balio, printzipio eta jokabide arauak eurentzat ere balio behar dutela, eta, beraz, Erakundearen Zuzentasun Sistema erabat aplikagarria dela gai honetan.

2.- Gai hau salatuaren ordainsari mailari eta dedikazio eskusiboari buruzkoa da. Azken alderdi horri dagokionez, adierazi behar dugu ezen Erakundearen Zuzentasun Sistemak jasotako balio, printzipio eta jokabide arauak ez dutela eskusibotasunari buruzko inolako

aipamenik egiten, eta ez zaiela langileei halakorik eskatzen; beraz, gure ustez, ez da aztergai, eta, beraz, ez ditugu baloratzen egoera horren inguruko arrazoi eta inguruabar pertsonalak.

Hori guztia dela eta, Erakundearen Etika Batzordeak aho batez onartu du honako ebazpen hau:

EBAZPENA

Bakarra. – Artxibatzea martxoaren 1eko 3/2016 Foru Dekretuaren 7.5 artikulua arabe-ara aurkeztutako salaketa (Erakundearen Etika Batzordearen 2018ko Memoriaren Aplikazio Gidak aldatu zuen xedapen hori), uste baita gai honetan deskribatutako egoeretan ez direla aztergai Gipuzkoako Foru Aldundiaren eta haren sektore publikoaren Erakundearen Zuzentasun Sisteman jasotako balioak, printzipioak eta jokabide arauak.

02/2020, langile baten balizko interes gatazka dela eta aurkeztutako salaketari buruzkoa (EP)

EBAZPENA, (...)KO LANGILE BATEN BALIZKO INTERES GATAZKA DELA-ETA MODU ANONIMOAN AURKEZTUTAKO SALAKETARI BURUZKOA

I.- KONTSULTA

1.- 2020ko uztailearen 18an, salaketa bat jaso zen foru sektore publikoko Erakundearen Etika Batzordeari (EEB) bidalitako mezu elektronikoko bidez, (...)ko arduradunaren balizko interes gatazka egoera bati buruz. Izan ere, merkataritza erregistroaren arabera, pertsona hori aldi berean da (...) enpresaren ahaldua, (...) enpresako administratzaile bakarra eta (...)ko Administrazio Kontseiluko kidea (eta, halaber, (...) enpresako akzioduna). Adierazten du salatutako pertsonak kontratuak adjudikatzeko ahalmena duela, eta, beraz, aipatutako hiru enpresa horiek onuradun izan litezkeela, eta interes gatazka bat sortu.

II.- ARAU APLIKAGARRIAK

1.- Foru Gobernu Kontseiluak 2016ko martxoaren 1ean hartutako erabakiaren bidez, Gipuzkoako Foru Aldundiaren eta bere sektore publikoaren Erakundearen Zuzentasun Sistema onetsi zen, eta horrekin etika publikoa eta eredugarritasuna sendotu nahi dira, erakundearen nortasun ezaugarri gisa.

Sistema horren esparruan, ereduzko hainbat kode onartu ziren, bata bestearen segidan: 2016ko martxoaren 1eko Diputatuen Kontseiluaren erabakiz, Gipuzkoako Foru Aldundiko eta haren sektore publikoko kargu publikoen zein langile baliokideen Jokabide eta Jardunbide Egokien kodea (KPJK); 2017ko irailaren 5eko Diputatuen Kontseiluaren erabakiz, kontratazio publikoari aplikatu beharreko jokabide kodea eta zuzentasun instituzionaleko esparrua (KJK); 2017ko azaroaren 7ko Diputatuen Kontseiluaren erabakiz, Gipuzkoako Foru Enplegu Publikoaren Etikaren eta Kudeaketa Onaren Kodea (EPJK); eta 2018ko urriaren 2ko Diputatuen Kontseiluaren bidez, Gipuzkoako Foru Aldundiaren eta haren sektore publikoaren laguntzei eta dirulaguntzei aplikatu beharreko Jokabide Kodea eta Zuzentasun Instituzionaleko Esparrua (DLJK).

2.- Bai Erakundearen Zuzentasun Sistemak bai Jokabide Kodeek ezartzen dute martxoaren leku 3/2016 Foru Dekretuaren bidez sortutako Erakundearen Etika Batzordea izango dela berme handieneko organoa, eta bera arduratuko dela horiek aplikatzeari buruzko gaiez. Berari dagokio, halaber, Erakundearen Zuzentasun Sistema garatzeko tresnetan ezarritako balio, printzipio eta jokabide arauak ez betetzeagatik jasotako kexak eta salaketak izapidetzea eta ebaztea.

III. ERAKUNDEAREN ETIKA BATZORDEAREN BALIOESPENA

1.- 3/2016 Foru Dekretuak, Erakundearen Etika Batzordea eratzekoak, 7. artikuluan ezarritako prozedurari jarraituz, 2018ko Memorian gaiak izapidetzeko eta ebazteko onartutako aplikazio gidaren bidez aldatu ondoren, entzunaldia eman zitzaion salaketaren xede zen pertsonari, egoeraren berri emateko eta egoki zeritzona adierazi eta argudiatzeko eskubidea bermatzeko. Horiek horrela, dei egin zitzaion 2020ko uztailearen 29an, 12:30ean, Foru Jauregian elkar zedin Erakundearen Etika Batzordeko kideekin. Horren ondoren, zazpi eguneko epea eman zitzaion gaia hobeto ebazteko egokituz jotzen zuen edozein gai alegatzeko (aldi horretan hainbat ziurtagiri aurkeztu zituen), eta, ondoren, Erakundearen Etika Batzordearen aurretiazko ondorioak bidali zitzaizkion, azken alegazioak egin zitzaizkion. Hori guztia kontuan hartuta, Erakundearen Etika Batzordeak gaia aztertu eta ebatzi du.

2.- Aztertu beharko litzatekeen lehenengo kontua da Erakundearen Zuzentasun Sistema gai honi aplikatzekoa ote den ikuspuntu subjektibotik, salatua foru sozietate bateko langile lan kontratuduna den heinean. Gai hori 01/2020 Ebazpenean ebatzi zen jada, aplikatzekoa zela berretsi baitzen, eta adierazi zen ezen, lan legepeko langileak Erakundearen Zuzentasun Sistemaren eremu subjektiboan berariaz jasota ez dauden arren, bertan jasotako balio, printzipio eta jokabide arauak jardun onaren parametro izan behar dutela haientzat ere, Erakundearen Etika Batzordearen ustez (02/19, 04/19, 06/19, 07/19, 01/20 Ebazpenak).

3.- Erakundearen Zuzentasun Sistemak gai honetan duen aplikagarritasuna argituta, salaketa idazkian berariaz adierazten ez bada ere, (...) jaunaren kontratazio gaitasuna aipatzean, uste dugu balizko interes gatazka gertatuko litzatekeela salatutako pertsonak enpresa horien zerbitzuak kontratatuko balitu. Premisa horretatik abiatuta, azter dezagun zer ezartzen duen Erakundearen Zuzentasun Sistemak interes gatazkei buruz.

Lehenik eta behin, adierazi behar dugu (...) jaunak hainbat agiri aurkeztu dituela, (...) enpresaren ahaldun ez dela ziurtatzen dutenak, eta baieztatzen du, halaber, (...) enpresaren administratzaile bakarra izanik ere, enpresa horrek ez duela jarduerarik. Bestalde, baieztatu du (...)ko Administrazio Kontseiluko kide dela (...)ko akzioduna) orain dela hilabete batetik hona. Hala ere, ikusiko dugun moduan, alderdi horiek garrantzia dute legezketasunaren ikuspuntutik, baina agian ez hainbeste etikaren ikuspegitik; izan ere, behin baino gehiagotan adierazi dugun bezala, etika indarreko legeria betetze hutsetik haratago doa.

Interes gatazken gaia behin baino gehiagotan aztertu du Erakundearen Etika Batzordeak (02/19 eta 04/19 Ebazpenak, besteak beste), eta egiaztatu du zalantzan geratzen diren balioak eta printzipioak, batez ere, zintzotasuna eta interesik eza, inpartzialtasuna eta objektibotasuna direla, hain zuzen ere, Erakundearen Zuzentasun Sistemaren Jokabide Kodeetako batzuetan jasotakoak (KPJKren 4. eta 5. artikulua; EPJKren 3. eta 4. artikulua). Balio horiek are garrantzi handiagoa hartzen dute zenbait eremutan, hala nola kargu publikoen izendapenetan, enplegu publikorako sarbidean, dirulaguntzak ematean edo kontratazio prozeduretan, eta horregatik daude berariazko jokabide kodeak gai horietako batzuetarako.

Salaketan adierazten den bezala, eta (...) jaunarekin baieztatu zenez, hark zerbitzuen eta enpresen kontratazioaren arloan erabakiak hartzeko ahalmena du, eta, beraz, oso garrantzitsua da aztertzea ea gai honetan behar bezala kontuan hartzen ari ote diren Erakundearen Zuzentasun Sistemaren balioak, printzipioak eta jokabide eta jardunbide arauak.

Jokabide kodeetan jasotzen den bateraezintasun espiritua interes publiko eta pribatuen arteko konfrontazioari dagokio, ez bakarrik benetakoari, baita itxurazkoari ere. Horrek esan nahi du, Erakundearen Zuzentasun Sistemaren ondorioetarako, gatazka egiaztatzea bezain garrantzitsua dela ikuspuntu objektibo batetik gatazkaren itxura ematea, eta, beraz, zalantzan jartzea herritarrek erakundeaz eta langileez duten objektibotasun irudia (EPJK, 3. artikulua, **zintzotasuna eta interesik eza**).

(...)

f) *Interes gatazka zantzua ematen da foru langile publikoak bere eskumenekoak diren gaiekin lotutako prozeduretan jarduteak edo esku hartzeak bere interes pertsonaletan, bere senideen interesean edo beraiekin lotutako hirugarrenean, pertsona horiek nolabaiteko harreman mota izan duten enpresa edo **erakundeen interesetan, eragina ez dutela uste duenean, baina objektiboki** jardun edo esku hartze horrek **zuzenean eta modu larrian kaltetu dezakeenean** herritarrek erakundeari buruz duten **objektibotasun irudia**.*

(...)

Gainera, berariaz adierazten da gatazka hori gerta daitekeela pertsonaren beraren interesekin edo aurretik harreman motaren bat izan duen enpresen interesekin, eta horixe da, hain zuzen ere, gai honetan aztertzen ari garen egoera. Izan ere, aurkeztutako ziuertagirik adierazten dute 2018ko apirilaren 19tik aurrera (...) jauna ez dela jada (...) enpresaren ahalduna, eta (...) enpresak ez duela jarduerarik, eta (...)ko Administrazio Kontseiluan parte hartzen duela berretsi duenez, begien bistakoa da pertsonak berak harremanak izan dituela eta dituela haiekin guztiekin.

Nahiz eta EPJK ez duen inolako aipamenik egiten kontuan hartu beharreko aldiari buruz, legegileak erlazio hori denboran mugatu nahi izan du. Horrela, Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren urriaren 1eko 40/2015 Legeak 23.2.3) artikuluan dio administrazioetako agintariek eta langileek abstenitu egin beharko dutela honako kasu hauetan:

(...)

e) *Gaian zuzenean interesa duen pertsona fisiko edo juridikoren batekin zerbitzu-harremana izatea, edo azken **bi urteetan** edozein motatako eta edozein egoera edo tokitako zerbitzu profesionalak eskaini izana.*

(...)

Eta Euskal Autonomia Erkidegoko Kargu Publikodunen Jokabide Kodea eta Haien Interes Gatazkak Arautzen dituen ekainaren 26ko 1/2014 Legeak, goi-kargudunei aplika dakiekeenak, baina ez langileei, honako hau dio 10.2 artikuluan abstenitzeko betebeharrari buruz:

(...)

2. – Era berean, ez dute parte hartuko enpresa, sozietate edo erakundeen interesei eragiten dieten gaiak aztertzen edo erabakitzen, baldin eta enpresa, sozietate edo erakunde horien zuzendaritza- edo gobernu-organoetako kide izan badira zerbitzu-harremana hasi aurreko bi urteetan, ez beraiek, ez ezkontideak edo izatezko bikotekideak, ez bigarren mailara arteko odolkidetasuneko edo kidetasuneko senideek, ez eta haiekin interes partekatuak dituzten hirugarren pertsonak ere.

(...)

Beraz, zentzuzkoa dirudi kargu edo lanpostua eduki aurreko 2 urteak kontuan hartzea balizko interes-gatazka dagoen ala ez aztertzeko garaian, nahiz eta gai honetan ez duen garrantzirik; izan ere, aurkeztutako ziurtagirien arabera, (...)rekin zuen harremana 2018ko apirilean amaitu zen, eta, hala ere, (...)ko langilea da 2019tik, eta (...)rekin (jarduerarik ez badu ere) eta (...)jeko Administrazio Kontseiluarekin duen harremana egungoa da eta

Beraz, artikuluko horren 3. c) atalean ezarritakoa aplikatzen da.

(...)

c) Edozelan ere, aurreko letran adierazitako egoeraren bat emango balitz, bereziki interes publiko eta pribatuen arteko edozein gatazka edo gatazka zantzu, **prozedura horretan parte hartzeari uko egin beharko dio**, ezar daitekeen araudiaren arabera.

(...)

Ildo beretik doa EPJK inpartzialtasun eta objektibotasun balioei buruzko jokabide arauak zehaztean, kontratazio prozesuak berariaz aipatzen dituenean (4. artikulua, **inpartzialtasuna eta objektibotasuna**):

(...)

b) Foru langile publikoek euren jarduera publikoetan objektibotasunez jardun beharko dute herritarren interes orokorren defentsan. Horretarako, euren funtzioak burutzean horien bidez erakunde publiko edo pribatuei edo pertsona fisiko zehatzei mesede-tratu edo **onura zuzena edo ez-zuzena sor dezakeen jarduera batean arrazoitu gabeko edo objektibatu gabeko moduan eragina duten edo susmoa edo irudia eman dezaketen praktika eta jardun guztiak ekidingo dituzte.**

(...)

d) Jarduera objektibo horrek, **bereziki**, sarrera, sustapen eta lanpostuen hornikuntza, **kontratazio publikoa**, dirulaguntzen izapidetzea edo publizitate eta konkurrentzia askeko printzipioak gidatzen duen edozein legezko exijentzia betetzea **estali beharko du**, baita euren funtzioak betetzean inpartzialtasuna babestea ere.

(...)

Bestalde, **zuzentasun** balioari lotutako 1.c) jokabide arauak jardueren objektibotasuna bermatzeko beharra ere aipatzen du, eta hau xedatzen du:

(...)

c) Bereziki, euren funtzioak burutzean eragina izan dezaketen eta euren jarduera profesionalaren osotasunaren gaineko arrazoizko zalantzak planteatu ditzaketen kanpo eraginak ekidingo dituzte. Bereziki, pertsona edo erakunde batzueganako faborismo susmoa eragin dezaketen jarduerak ekidingo dituzte.

(...)

Hala, bateragarritasunaren arloko legea betetzeaz gain, Erakundearen Zuzentasun Sistema osatzen duten Jokabide Kodeek beste neurri batzuk hartzeko betebeharrak eskatzen dute, prebentzioz edo kautelaz, interes gatazkarik edo itxurarik izan ez dadin.

Hori guztia dela eta, Erakundearen Etika Batzordeak aho batez onartu du honako ebazpen hau:

EBAZPENA

Bakarra. - Foru Enplegu Publikoaren Etikaren eta Kudeaketa Onaren Kodearen 1.c), 3.c) eta f) eta 4.b) eta d) artikuluetan, honako balio hauek jasotzen dira: zuzentasuna, zintzotasuna eta interesik eza, eta inpartzialtasuna eta objektibotasuna. Bada, artikuluko horietan ezarritakoaren arabera, gure ustez, (...) jaunak ez du parte hartu behar kontratazio edo laguntza prozeduretako edo beste edozein motatako prozeduretako balorazio-, esleipen- edo ebazpen-faseetan, baldin eta (...), (...) eta (...) enpresek onura jaso badezakete.

03/2020, hainbat enpresatako zenbait karguk foru sozietate bateko arduradun karguarekin duten bateragarritasunari buruzko kontsulta (EP)

EBAZPENA, (...)KO ENPRESA BATZORDEAK GAI HONI BURUZ EGINDAKO KONTSULTARI BURUZKOA: HAINBAT ENPRESATAKO ZENBAIT KARGUK (...)KO (...)KO ARDURADUN KARGUAREKIN DUTEN BATERAGARRITASUNA

I.- KONTSULTA

1.- 2020ko uztailaren 23an, kontsulta bat jaso zen Erakundearen Etika Batzordeari (EEB) bidalitako mezu elektronikoz bidez, hainbat enpresatako zenbait karguk (...) jaunak betetzen duten (...)ko (...)ko arduradun karguarekin duten bateragarritasunari buruz. Aurkeztutako idazkian esaten denez, pertsona hori, aldi berean da (...)ko Administrazio Kontseiluko kidea, (...) eta (...) enpresetako ahaliduna eta (...) enpresako administratzaile bakarra, eta, horrez gain, ahalidun gisa jarduten duen bi enpresa horiek (...)rekin kontratatzen dute erregulariki, eta (...) jaunak erabakimena du kontratazio arloan.

Bestalde, adierazi da hasieratik 26. mailako kategoria bat izan zuela, dedikazio eskusiboko osagarri duna.

2.- Batzordeak jakin nahi du Erakundearen Etika Batzordearen iritziz adierazitako karguak bateragarriak ote diren (...) jaunak (...)n duen lanpostuarekin.

II.- ARAU APLIKAGARRIAK

1.- Foru Gobernu Kontseiluak 2016ko martxoaren 1ean hartutako erabakiaren bidez, Gipuzkoako Foru Aldundiaren eta bere sektore publikoaren Erakundearen Zuzentasun Sistema onetsi zen, eta horrekin etika publikoa eta eredugarritasuna sendotu nahi dira, erakundearen nortasun ezaugarri gisa.

Sistema horren esparruan, ereduzko hainbat kode onartu ziren, bata bestearen segidan: 2016ko martxoaren 1eko Diputatuen Kontseiluaren erabakiz, Gipuzkoako Foru Aldundiko eta haren sektore publikoko kargu publikoen zein langile baliokideen Jokabide eta Jardunbide Egokien kodea (KPJK); 2017ko irailaren 5eko Diputatuen Kontseiluaren erabakiz, kontratazio publikoari aplikatu beharreko jokabide kodea eta zuzentasun instituzionaleko esparrua (KJK); 2017ko azaroaren 7ko Diputatuen Kontseiluaren erabakiz, Gipuzkoako Foru Enplegu Publikoaren Etikaren eta Kudeaketa Onaren Kodea (EPJK); eta 2018ko urriaren 2ko Diputatuen Kontseiluaren bidez, Gipuzkoako Foru Aldundiaren eta haren sektore publikoaren laguntzei eta dirulaguntzei aplikatu beharreko Jokabide Kodea eta Zuzentasun Instituzionaleko Esparrua (DLJK).

2.- Bai Erakundearen Zuzentasun Sistemak bai Jokabide Kodeek ezartzen dute martxoaren 1eko 3/2016 Foru Dekretuaren bidez sortutako Erakundearen Etika Batzordea izango dela berme handieneko organoa, eta bera arduratuko dela horiek aplikatzeari buruzko gaiiez. Berari dagokio, halaber, Erakundearen Zuzentasun Sistema garatzeko tresnetan ezarritako balio, printzipio eta jokabide arauak ez betetzeagatik jasotako kexak eta salaketak izapidetzea eta ebatzea.

III. ERAKUNDEAREN ETIKA BATZORDEAREN BALIOESPENA

1.- 3/2016 Foru Dekretuak, Erakundearen Etika Batzordea eratzeak, 7. artikuluan ezarritako prozedurari jarraituz, 2018ko Memorian gaiak izapidetzeko eta ebatzeko onartutako aplikazio gidaren bidez aldatu ondoren, entzunaldia eman zitzaion kontsultaren xede zen pertsonari, egoeraren berri emateko eta egoki zeritzona adierazi eta argudiatzeko eskubidea bermatzeko. Horiek horrela, dei egin zitzaion 2020ko uztailaren 29an, 12:30ean, Foru Jauregian elkar zedin Erakundearen Etika Batzordeko kideekin. Horren ondoren, zazpi eguneko epea eman zitzaion gaia hobeto ebatzeko egokituz jotzen zuen edozein gai alegatzeko (aldi horretan hainbat ziurtagiri aurkeztu zituen), eta, ondoren, Erakundearen Etika Batzordearen aurretiazko ondorioak bidali zitzaizkion, azken alegazioak egin zitzaizkion. Hori guztia kontuan hartuta, Erakundearen Etika Batzordeak gaia aztertu eta ebatzi du.

2.- Aztertu beharko litzatekeen lehenengo kontua da Erakundearen Zuzentasun Sistema gai honi aplikatzekoa ote den ikuspuntu subjektibotik, salatua foru sozietate bateko langile lan kontrataduna den heinean. Gai hori 01/2020 Ebazpenean ebatzi zen jada, aplikatzekoa zela berretsi baitzen, eta adierazi zen ezen, lan legepeko langileak Erakundearen Zuzentasun Sistemaren eremu subjektiboan berariaz jasota ez dauden arren, bertan jasotako balio, printzipio eta jokabide arauak jardun onaren parametro izan behar dutela haientzat ere, Erakundearen Etika Batzordearen ustez (02/19, 04/19, 06/19, 07/19, 01/20 Ebazpenak).

2.- Erakundearen Zuzentasun Sistemak gai honetan duen aplikagarritasuna argituta, gogorarazi behar dugu, aurreko ebazpenetan adierazi den bezala, ez dagokiola Erakundearen Etika Batzordeari foru administrazioaren zerbitzuko langileen jardueren lege bateragarritasuna adieraztea, horretarako beste organo eta bide egoki batzuk daudelako. Beraz, Erakundearen Etika Batzordearen ebazpenak ez du bazterten dagokion organoari

baimenari buruzko kontsulta egin behar izatea. Hala ere, uste dugu kontsultan eskatzen dena egoeraren ikuspegi etikoa aztertzea dela, hau da, Erakundearen Etika Batzordearen ustez deskribatutako inguruabarrak eta karguak ikuspuntu etikotik bateragarriak ote diren aztertzea.

Jarduera desberdinen bateragarritasunaren gaia ere hainbat aldiz aztertu da, eta berriena eta, gainera, gai berari buruzkoa 02/20 Ebazpena da. Beraz, ebazpen horretan aztertu eta ondorioztatutakoari lotuko gatzazkio.

Bertan esan bezala, (...) jaunak hainbat agiri aurkeztu ditu, eta, horietan ziurtatzen du jada ez dela (...) eta (...) enpresen ahaldua eta (...) enpresak ez duela jarduerarik; era berean, (...)eko Administrazio Kontseiluko kidea dela berresten du ((...)ren akzioduna da). Hala ere, 02/20 Ebazpenak adierazten duen bezala, lege eskakizunak gainditzen dituzten alderdi horiek garrantzia galtzen dute etikaren ikuspegitik; izan ere, behin baino gehiagotan adierazi dugun bezala, etika indarreko legeria betetze hutsetik haratago doa.

Laburpen gisa, gogorarazi nahi dugu oso garrantzitsua dela balizko interes gatazka baten itxura izate soila, kontratazio prozesuetan batez ere, eta abstentzio betebeharra ere aipatzen dela, erakundearen eta enplegatuen objektibotasun irudiari kalterik ez egiteko (EPJKren 1.c), 3.c) eta f) eta 4.b) eta d) artikulua). Horregatik, bateragarritasunaren arloko legea betetzeaz gain, Erakundearen Zuzentasun Sistema osatzen duten Jokabide Kodeek beste neurri batzuk hartzeko betebeharrak eskatzen dute, prebentzioz edo kautelaz, interes gatazkarik edo itxurarik izan ez dadin.

3.- (...) jaunaren kategoriari eta dedikazio eksklusiboari buruz egiten den aipamenari dagokionez, 01/20 Ebazpenean adierazi zen bezala, uste dugu ez dela aztergai, Erakundearen Zuzentasun Sisteman jasotako balio, printzipio eta jokabide arauetan ez baitaie langileei eskusibotasun hori eskatzen.

Hori guztia dela eta, Erakundearen Etika Batzordeak aho batez onartzen du honako ebazpen hau:

EBAZPENA

Bakarra.- Foru Enplegu Publikoaren Etikaren eta Kudeaketa Onaren Kodearen 1.c), 3.c) eta f) eta 4.b) eta d) artikuluetan, honako balio hauek jasotzen dira: zuzentasuna, zintzotasuna eta interesik eza, eta inpartzialtasuna eta objektibotasuna. Bada, artikulua horietan ezarritakoaren arabera, gure ustez, (...) jaunak ez du parte hartu behar kontratazio edo laguntza prozeduretako edo beste edozein motatako prozeduretako balorazio-, esleipen- edo ebazpen-faseetan, baldin eta (...), (...), (...) eta (...) enpresek onura jaso badezakete.

EBAZPENA, GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIKO KARGU POLITIKOEN FORU FUNDAZIO BATEN AHOJKU BATZORDEAN PARTE HARTZEAREN INGURUAN EGINDAKO KONTSULTA BATEN INGURUKOA

I.- KONTSULTA

1.- 2020ko uztailaren 30ean, Gipuzkoako Foru Aldundiko foru sektore publikoko Erakundearen Etika Batzordeari mezu elektronikoko bat bidali zitzaion, eta bertan kontsulta hau egin zen: Gipuzkoako Foru Aldundiko kargu politikoek foru fundazioetako kontratazio arloko aholku batzordeetan parte har dezaketen ala ez.

Mezu horretan zehaztu zen administrazio publikoak ez diren botere esleipendunak direla fundazio horiek; hau da, ez direla berez Administrazioa, eta beraz, administrazio publikoen kasuan ez bezala, legeak ez diela eskatzen kontratazio prozeduratarako kontratazio mahai bat edukitzea, baina, hala ere, borondatez erabiltzen dutela tresna hori. Halaber, mezu horretan zehazten da aipatutako kargu politikoak ez direla fundazioko ezta bertako patronatuko kide; Gipuzkoako Foru Aldundiko kargu politikoak dira.

II.- ARAU APLIKAGARRIAK

1.- Foru Gobernu Kontseiluak 2016ko martxoaren 1ean hartutako erabakiaren bidez, Gipuzkoako Foru Aldundiaren eta bere sektore publikoaren Erakundearen Zuzentasun Sistema onetsi zen, eta horrekin etika publikoa eta eredugarritasuna sendotu nahi dira, nortasun ezaugarri gisa.

Sistema horren esparruan, ereduzko hainbat kode onartu ziren, bata bestearen segidan: 2016ko martxoaren 1eko Diputatuen Kontseiluaren erabakiz, Gipuzkoako Foru Aldundiko eta haren sektore publikoko kargu publikoen zein langile baliokideen Jokabide eta Jardunbide Egokien kodea (KPK); 2017ko irailaren 5eko Diputatuen Kontseiluaren erabakiz, kontratazio publikoari aplikatu beharreko jokabide kodea eta zuzentasun instituzionaleko esparrua (KJK); 2017ko azaroaren 7ko Diputatuen Kontseiluaren erabakiz, Gipuzkoako Foru Enplegu Publikoaren Etikaren eta Kudeaketa Onaren Kodea (EPJK); eta 2018ko urriaren 2ko Diputatuen Kontseiluaren bidez, Gipuzkoako Foru Aldundiaren eta haren sektore publikoaren laguntzei eta dirulaguntzei aplikatu beharreko Jokabide Kodea eta Zuzentasun Instituzionaleko Esparrua (DLJK).

2.- Bai Erakundearen Zuzentasun Sistemak bai Jokabide Kodeek ezartzen dute martxoaren 1eko 3/2016 Foru Dekretuaren bidez sortutako Erakundearen Etika Batzordea izango dela berme handieneko organoa, eta bera arduratuko dela horiek aplikatzeari buruzko gaiez. Berari dagokio, halaber, Erakundearen Zuzentasun Sistema garatzeko tresnetan ezarritako balio, printzipio eta jokabide arauak ez betetzeagatik jasotako kexak eta salaketak izapidetzea eta ebaztea.

III. ERAKUNDEAREN ETIKA BATZORDEAREN BALIOESPENA

1.- Lehenik eta behin, adierazi behar da Gipuzkoako Foru Aldundiaren eta bere sektore publikoaren Erakundearen Zuzentasun Sistema foru fundazioei aplikatu dakiekeela erabat, bertan aipatzen ez badira ere; izan ere, hura onartu zen unean ez zegoen foru fundaziorik;

baina 5/2019 Ebazpenean aipatu genuen moduan «(...) Gipuzkoako Foru Aldundiaren eta bere sektore publikoaren Erakundearen Zuzentasun Sistema aplikagarria zaien kasu eta erakunde bakoitza zerrendatzea ez da eraginkorra agian, logikoa baita pentsatzea gizartearen eta foru administrazioaren premiak aldatzen doazen heinean, foru sektore publikoen figura berriak agertuko direla (...)», eta hori da, hain zuzen ere, kasu honetan gertatu dena.

Ez dago zalantzarik, beraz, foru sektore publikoaren barnean daudela foru fundazioak eta, behin baino gehiagotan adierazi dugun bezala, Gipuzkoako Foru Aldundiaren eta bere sektore publikoaren Erakundearen Zuzentasun Sisteman jasotako balore, printzipio eta jokabide eta jarduera arauak zehaztu behar dutela foru sektore publikoa osatzen duten erakundeen jarduera oro. Gainera, hori berariaz jasota dago martxoaren 11ko 4/2019 Foru Arauan –Gobernu Onari buruzkoa, foru gobernantza publikoaren esparruan-. Bertan, besteak beste, gobernu onaren kontzeptua arautzen da, eta erakundearen zuzentasuna bere oinarrietako bat dela adierazten da, bere aplikazioaren eremuaren barruan foru fundazioak aipatzen baititu:

2. artikulua. Aplikazio eremu subjektiboa.

1. Foru Arau hau honako hauei aplikatuko zaie:

a) Foru Administrazioari, hau da, Foru Aldundiari eta bere organoei.

b) Horretarako sektore publikoa osatzen duten entitateei:

I. Foru organismo autonomoei.

II. Foru enpresa-entitate publikoei.

III. Merkataritzako foru sozietateei.

IV. **Foru fundazioei.**

Era berean, komeni da gogoraraztea Gipuzkoako Foru Aldundiak asmo handiko azpiegitura etiko bat sortzearen aldeko apustua egin duela, hain zuzen ere, «Zuzentasunaren kultura garatu eta sustatzeko», «Herritarrek foru erakundeetan duten konfiantza sendotzeko» eta «kultura etikoa Gipuzkoako gizarte osora hedatzeko, Foru Aldundiaren jardun eremuetatik harago ere» (5/2019, 6/2019 ebazpenak). Azken helburua da *Gipuzkoa lurralde eredugarri* izatea, baina ez soilik lurraldea zuzentzen dutenei, langile publikoei, kontratuen bidez zerbitzuen prestazioan eta hobekuntzan parte hartzen dutenei edo laguntzak jasotzen dituzten entitateei dagokienez. Gizarte gisa ere eredugarri izatea da helburua; hau da, gizarte gipuzkoarra eredu izatea zuzentasunari dagokionez.

Horri dagokionez, gogorazi behar dugu ezen, orain arte onartu diren kodeetatik azkenekoak, laguntza eta dirulaguntzei buruzkoak, honakoa dioela zioen azalpenean:

«(...) foru gobernu hau bere lehen pausoetatik bultzatzen ari den Gobernantza Etikorako politika erakundearen zuzentasunaren kanpo proiektio batean oinarritzen da, zeharo bat eginez, horrenbestez, azken aldi honetan ELGE bera bultzatzen ari den lan ildoekin, honakoak baitira: **zuzentasun instituzionala ezin da Foru Administrazioaren eta haren mendeko sektore publiko instituzionalaren barnean itxita geratu,**

gizartera ere igaro behar baitu, gizarteko elkarte ehuna, erakunde eta enpresak, kontratazio publikoa eta Gipuzkoako herritar guztiak ere bilduta. Horrela, Instituzioak erantzukizun kolektiboaren zentzua bultzatzen du, jendearen mentalitatea blaituz horren bitartez, **herritarren kulturen aldaketa eraginez** eta arauak barnera ditzagun lagunduz; **eredugarritasuna azken batean, gizartera igaro ahal izateko funtsezko elementutzat (...)**».

2.- Bigarren, kontsultan aipatzen den Aholku Batzordearen irudia argitu behar da. Fundazioen barruan patronatua ez den beste organo batzuk sortzea Euskal Autonomia Erkidegoko Fundazioei buruzko ekainaren 2ko 9/2016 Legean bermatuta dago. Lege horrek honako hau dio:

19. artikulua. - Beste organo batzuk

1.- Estatutuek patronatuz aparte beste organo batzuk aurreikusi ahal izango dituzte, berariaz agintzen zaizkien eginkizunak betetzeko, aurreko artikuluko 1. paragrafoan aipatutakoak salbu.

Fundazioaren helburuak hobeto betetzen laguntzeko sortu ohi dira aholku batzordeak, eta patronatuak erabakitzen duenaren esku geratzen da haien osaera. Patronatuak izendatuko ditu egoki jotzen dituen pertsonak, eta horiek patronatukideak izan daitezke edo ez. Organoa aholku-emailea da, eta fundazioak garatuko dituen proiektuak eta programak proposatzea, aztertzea, baloratzea eta Patronatuari gomendatzea izaten da bere eginkizuna.

3.- Kargu publikodunek eta enplegatutako publikoek laguntzak eta dirulaguntzak kontratatzeko eta emateko prozesuetan parte hartzea Gipuzkoako Foru Aldundiaren eta bere sektore publikoaren Erakundearen Zuzentasun Sistemaren esparruan onartu diren jokabide kode guztietan jorratu den gaia da, eta horrek agerian uzten du eremu horrek garrantzia handia duela etikaren eta zuzentasunaren ikuspuntutik. Batez ere, balizko gatazka egoerak edo balizko interes gatazkak babesten saiatu gara, betiere lehentasuna emanez parte ez hartzeko betebeharrari, erakundearen eta haien karguen edo enplegatuen osotasuna zalantzan jar dezakeen edozein egoera gertatzeko gutxienezko aukeraren aurretik.

Beraz, zentzu horretan, Erakundearen Etika Batzorde honen iritzia aurreko aldietan esandakoaren berdina da eta, beraz, ustezko interes gatazka baten kasuan, kargu publikodunek, zalantzarik gabe, ez dute parte hartuko aipatutako Aholku Batzordean eta hark ezagutzen dituen prozeduretan (Gipuzkoako Foru Aldundiko eta haren sektore publikoko kargu publikoen zein langile baliokideen Jokabide eta Jardunbide Egokien kodea, 3.4 **Zintzotasuna eta eskuzabaltasuna** b), c), d), e)):

(...)

b) Interes publikoen eta pribatuen arteko gatazkarik badago, edo gatazka susmorik badago, kargu publikoak dagokion autoritateari edo erakundeari jakinarazi beharko dio lehenbailehen. Halaber, gai horri buruzko kontsulta berme organoari ere helarazi ahal izango dio.

c) Edonola ere, aurreko atalean zehaztutako baldintzetako bat ematen bada, ez du parte hartuko dagokion erabakia hartzeko prozesuan, ez zuzenean, ez zeharka.

d) Interes gatazka sortzen da foru kargu publikoak hartzen dituen erabakietan berezko interes pribatuak baditu, edota izaera publikokoak, zuzeneko senideenak, izatezko bikotekidearenak edo hirugarrenekin partekatutako interesak, baita pertsona edo kolektibo horiek hartu-emanak izan dituzten enpresa edo entitateen interesak ere.

e) Interes gatazka dagoela dirudi foru kargu publikoaren ustez, bere eskumeneko jarduera, esku hartze edo erabakiek ez badute eraginik bere interes pertsonaletan, familia interesetan edo berari lotutako hirugarren pertsonen interesetan, ezta pertsona horiek nolabaiteko harremana izandako enpresa edo entitateen interesetan; baina ikuspegi objektibotik begiratuta, jarduera, esku hartze edo erabaki horrek erakundearen irudia zuzenean eta nabarmen kaltetzen badu herritarren aurrean.

(...)

Hala ere, kontsulta honetan, ez da zalantzan jartzen haien parte hartzea interes gatazka posible baten ikuspuntutik; aitzitik, zuzenean zalantzan jartzen da haiek parte hartzeko aukera. Horri dagokionez, Gipuzkoako Foru Aldundiaren eta bere sektore publikoaren Erakundearen Zuzentasun Sistemak ez du inoiz esaten kargu publikodunek beren kabuz kontratazio mahaietan parte hartu ezin dutenik, baizik eta, esan bezala, interes gatazka posibleen testuinguruan aztertu ditu parte hartze horiek. Hala ere, botere legegileak dagoeneko arautu du gai hori, eta beste batzuetan bezala, legeria aztertu egin behar da.

Kargu publikodunek kontratazio mahaietan parte hartzeko debekua Sektore Publikoko Kontratuen azaroaren 8ko 9/2017 Legearen (SPKL)326.5 artikuluan araututa dago:

326. artikulua. Kontratazio mahaiak

1. Kontratatzeko eskumena kontratazio-batzorde batean denean izan ezik, **administrazio publikoen kontratazio-organoez kontratazio-mahai baten laguntza izango dute** prozedura irekian, prozedura ireki sinplifikatuan, prozedura murriztuetan, lehia-elkarrizketan, lizitazio-prozedura negoziatuan eta berrikuntzarako elkartzeko prozeduraren kasuan. Lizitazioaren berri iragarki bidez eman beharrik ez dagoen prozedura negoziatuetan, kontratazio-mahaia eratu edo ez aukeran izango du kontratazio-organoeak, salbu eta 168. artikuluan b) letraren 1.a puntuan aurreikusitako urgentzia larrian oinarritzen denean, orduan nahitaezkoa izango baita mahaia eratzea. 159.6. artikuluan aipatzen diren prozeduretan ere, aukerakoa izango da mahaia eratzea.

(...)

5. (...) **Ordezkaritzako kargu publikoak dituztenek edo behin-behineko langileek ezingo dute parte hartu kontratazio mahaietan, eta ezingo dute egin, ezta ere, eskaintzak baloratzeko txostenik.** Behin-behineko langileek behar bezalako gaikuntza duen karrerako funtzionariorik ez dagoenean eta espedientean horixe egiaztatzen denean parte hartu ahaliko dute soilik mahaietan. Kasuan kasuko kontratuaren dokumentazio teknikoaren idazketan parte hartu duten langileek ere ezingo dute parte hartu kontratazio-mahaietan, bigarren xedapen gehigarrian aipatutako kasuetan izan ezik.

(...)

Kontsulta idazkian adierazten den bezala, sektore publikoko erakundetzat hartzen dira fundazio publikoak (aipatutako Legearen 3.1.e) artikuluan adierazitako baldintzak betetzen badituzte, eta kasu honetan, hala da), eta botere esleitzailleak dira, baina ez administrazio publikoa: kasu honetan, administrazio publikokoak ez diren botere esleitzailleak dira.

Administrazio publiko ez diren botere esleitzailen kontratuak 9/2017 Legearen III. Liburuko I. Tituluan daude araututa. Erregulazio harmonizatuko kontratuak zein erregulazio harmonizatuko kontratuak ez direnak prestatzeari eta esleitzeari dagokionez, II. Liburuko I. Tituluko I. Kapituluako 1. eta 2. Ataletara bidaltzen gaitu. Atal horren barnean daude 115-187 artikulua; eta beraz, kanpoan geratzen da arestian aipatutako 326. artikulua, kontratazio mahaiei buruzkoa. Horrela, uler daiteke administrazio publikokoak ez diren botere esleitzailleak kontratazio-mahaiaik eratzea edo ez eratzea ez dela nahitaezkoa, eta kontratazio-organoari laguntzeko organoren bat egonez gero, haren osaerak ere ez lukeela nahitaez SPKLren 326. artikuluan xedatutakoari jarraitu behar.

Hala ere, administrazio publikoetako kontratazio mahaien kasurako adierazitako debekuak argi eta garbi erantzuten dio etikarekin eta zuzentasunarekin zerikusi handiagoa duen kezka bati, legezko gaiekin baino. Era berean, egokia da hasiera batean Gipuzkoako Foru Aldundiaren eta bere sektore publikoaren Erakundearen Zuzentasun Sistemaren zioen azalpenean jasotzen zena gogoratzea:

«(...) Foru Administrazioan **Erakundearen Zuzentasun Politika** bat diseinatu eta bultzatzeko orduan, legea betetzera mugatu orde, horren bidez aurrerapausoak eman beharko lirateke erakundearen zuzentasun esparruan eraikitzeko eta hori eraginkor bihurtzeko; baita kudeaketa publikoan **jarduera egokiak aplikatu eta garatzeko ere, era horretan, Administrazioaren errendimendua hobetzeko, eta herritarrek jasotzen dituzten zerbitzuak ere hobetzeko (...)**

Era horretan, **zintzotasunaren eta eskuzabaltasunaren zein objektibotasunaren eta gardentasunaren** balore eta printzipioak babesteko («...Foru kargu publikoen jokabide gardenaren xedea izango da herritarrek erakundeengan duten konfiantza hobetzea, herritarrei erakundeek kontrol demokratikoa egiteko aukera ematea, eta kontuak ematen direla bermatzea...») -sistema horretan jasotakoak denak-, gomendagarria dirudi laguntza organo espezializatu bat sortzea, eta horren osaeran 326. artikuluan aipatutako arauak kontuan hartzea.

Gainera, adierazi behar da iritzi berekoa dela Estatuko Abokatutza Orokorra, Estatuko sektore publikoko fundazioak, Estatuko merkataritza sozietateak eta Estatuko Administrazio Orokorren mendeko enpresa erakunde publikoak kontratatzeari buruzko otsailaren 5eko 1/2008 Instrukzioan; eta Estatuko Kontratazio Publikoaren Aholku Batzordea, 2018ko martxoaren 1eko Gomendioan, Administrazio ez diren botere esleitzailleak kontratatzeko moduari buruzkoan eta 9/2017 Legea onartzearen ondoriozko beste gairen baten inguruan ere.

Ezin dugu Gipuzkoako Foru Aldundiaren eta bere sektore publikoaren Erakundearen Zuzentasun Sistemaren irismena mugatu legezketasun formalera joz, legezketasuna ez delako etikaren baliokidea. Izan ere, etika legea betetzea baino zerbait gehiago da (5/2019 Ebazpena), eta, gainera, Erakundearen Etika Batzorde honek ez du eskumenik araudia betetzen dela zaintzeko, baizik eta Gipuzkoako Foru Aldundiaren eta bere sektore publikoaren Erakundearen Zuzentasun Sistemak jasotzen dituen jardunbide egokiak betearazi, horien inguruan kontzientziatu eta horiek bultzatzeko.

Hori guztia dela eta, Erakundearen Etika Batzordeak aho batez onartu du honako ebazpen hau:

EBAZPENA

Lehenengo.-Gipuzkoako Foru Aldundiko eta haren sektore publikoko kargu publikoen zein langile baliokideen Jokabide eta Jardunbide Egokien kodeko 3.4, 3.5 eta 5.2 artikuluetan xedatutakoaren arabera, hau da, zintzotasuna eta eskuzabaltasuna, objektibotasuna eta gardentasunari buruzko artikuluetan xedatutakoaren arabera, gure ustez, ez da gomen-dagarria Gipuzkoako Foru Aldundiko kargu publikodunek parte hartzea foru fundazioen kontratazio prozeduretarako Aholku Batzordean edo kontratazio mahaietan.

Bigarren.- Nolanahi ere, eta bere jarduera eta funtzionamendua bermatze aldera, egoki deritzogu funtzionario publikoek organo horretan parte hartzeko aukera kontuan hartzeari, betiere foru fundazioaren xedeak eta helburuek eta dagokion Aholku Batzordeari esleitutako eginkizunek horretarako aukera ematen badute.

5. Aplikatzeko gida

Ohikoa denez, jasotako gaiak, integritatearen arloan izandako aurrerapenak eta hobekuntzak eta hainbat erakunderen jardunbide egokiak aztertuta, uste dugu egokia dela zenbait aldaketa proposatzea EZSn, eskakizun berrietara eta une honetako gizarte errealitatera egokitzeko.

Horren guztiaren inguruko hausnarketa sakon baten ondorioz, hobetzeko proposamena aipatzen dugu jarraian.

- **Balizko interes gatazken kasuetarako kontuan hartu beharreko aldia finkatzea**

03/2020 gaia interes gatazka balizko bati buruzkoa zen, hartu zitezkeela-eta langileak iraganen lan harremana izan zuen erakundeentzat onuragarriak izan zitezkeen erabakiak. Horri dagokionez, EZSk ez du inolako aipamenik egiten kontuan hartu beharreko aldiari buruz, hartara interes gatazka bat egon litekeela ondorioztatu ahal izateko. Alde horretatik, garrantzitsua izan daitekeen hutsune baten aurrean gaude, ez baita gauza bera lan harremana duela gutxi amaitu izana edo duela zenbait urte gertatu izana.

Horregatik, gure ustez, garrantzitsua da denbora tartea mugatzea, eta, horretarako, 03/2020 Ebazpenean, legeriak ildo horretan adierazitakoari erreparatzen genion: zehazki, 2015eko urriaren 1eko 40/2015 Legea, Sektore Publikoaren Araubide Juridikoa arautzen duena; eta 2015eko urriaren 1eko 40/2015 Legea, Kargu Publikodunen Jokabide Kodea eta Haien Interes Gatazkak Arautzen dituen (goi karguei aplikatzekoa, baina Gipuzkoako Foru Aldundikoei ere). Bi kasuetan, azken 2 urteetako aldia adierazten da, eta azkenak zehazten du Administrazioarekin egungo zerbitzu harremana hasi aurreko 2 urteez ari dela.

Egokitzat eta beharrezkotzat jotzen dugu aldi zehatz bat ezartzea EZSn, balizko interes gatazka baten inguruko zirkunstantziak behar bezala baloratu ahal izateko.

ERABAKIAK

Foru Aldundiko kideen eta Gipuzkoako Foru Administrazioiko eta haren sektore publikoko erakundeetako goi kargudun publikoen eta antzekoen jokabide eta jardunbide egokien Ereduzko Kodeko 3.4.d) artikulua, Zintzotasunari eta Interesik ezari buruzkoa, aldatzea. Honela idatzita geldituko da:

d) *Interes gatazka sortzen da foru kargu publikoak hartzen dituen erabakietan berezko interes pribatuak baditu, edota izaera publikoak, zuzeneko senideenak, izatezko bikotekidearenak edo hirugarrenekin partekatutako interesak, baita pertsona edo kolektibo horiek hartu-emanak izan dituzten enpresa edo entitateen interesak ere, **Foru Administrazioarekin harremana hasi aurreko bi urteetan.***

Foru Enplegu Publikoaren Kodeko 3.e) artikulua, Zintzotasunari eta Interesik ezari buruzkoa, aldatzea. Honela idatzita geratuko da:

c) *Interes gatazka sortzen da foru langile publikoak bere lanpostuko edo bere jarduera profesionaleko eremuko interesak eta berezko interes pribatuak edo izaera publikoak, zuzeneko senideenak, izatezko bikotearenak edo hirugarrenekin partekatutako interesak, baita pertsona edo kolektibo horiek nolabaiteko harremana izan duten enpresa edo erakundeenak, aldi berean eman daitezkeen gaiekin lotutako prozeduretan parte hartzen duenean **Foru Administrazioarekin harremana hasi aurreko bi urteetan.***

Erakundearen Etika Batzordearekin harremanetan jarri:

zuzentasuna@gipuzkoa.eus

Herritarren Informazio eta Arreta Bulego Zentrala. Foru Jauregia

Gipuzkoa Plaza z.g. 20004, Donostia

www.gipuzkoa.eus/eu/aldundia/zuzentasun-sistema/etika-batzordea



Gipuzkoako Foru Aldundia
Diputación Foral de Gipuzkoa