

CÓDIGO DE CONDUCTA Y BUENAS PRÁCTICAS DE LOS MIEMBROS DE LA DIPUTACIÓN FORAL Y DE LOS ALTOS CARGOS PÚBLICOS Y PERSONAL ASIMILADO DE LA ADMINISTRACIÓN FORAL DE GIPUZKOA Y DE LAS ENTIDADES DE SU SECTOR PÚBLICO

GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIKO
ETA HAREN SEKTORE PUBLIKOKO
KARGU PUBLIKOEN ZEIN LANGILE
BALIOKIDEEN JOKABIDE ETA
JARDUNBIDE EGOKIEN KODEA

Directora:
Goizeder Manotas,
Directora general de Modernización,
Servicios y Sistemas para la Sociedad
de la Información.

Coordinador:
Xabier Barandiaran
Jefe de Gabinete del Área
del Diputado General

Edición:
Septiembre del 2016

Publicación:
Diputación Foral de Gipuzkoa

Consolidar la confianza de los ciudadanos/as es esencial para nosotros como institución. Con ese objetivo hemos desarrollado un Sistema de Integridad Institucional pionero y un Código de Conducta basado en 8 principios y 8 valores y sus normas de conducta y actuación que pretende reforzar la integridad y ejemplaridad pública de los cargos públicos, directivos y empleados forales.

Nos comprometemos a construir una Gipuzkoa ejemplar y comenzamos por nuestra casa, la Diputación Foral de Gipuzkoa.

Markel Olano Arrese
Diputado General

2

***Código de conducta
y buenas prácticas
de los miembros de
la Diputación Foral
y de los altos cargos
públicos y personal
asimilado de la
Administración
Foral de Gipuzkoa y
de las entidades de
su sector público.***

Este Código de Conducta y Buenas prácticas se enmarca dentro del Sistema de Integridad Institucional de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de su sector público.

El presente Código tiene una serie de singularidades que deben ser oportunamente resaltadas.

La primera es su naturaleza y ámbito de aplicación. El Código es un mecanismo de autorregulación en el ámbito de las normas de conducta y de actuación de los cargos públicos forales, entendiendo estos como todos aquellos responsables públicos que son libremente nombrados por el Consejo de Gobierno o que ocupan cargos de máxima responsabilidad en las entidades del sector público.

La estructura del Código es ciertamente singular frente a la existente en otros modelos comparados. Por un lado, se incluyen los Valores de Integridad Institucional y a estos se le anudan las normas de conducta vinculadas con cada uno de esos Valores. Es la parte del Código que se puede denominar como de “ética o de conducta”. Su dimensión moral es innegable.

Por otro lado, se insertan una serie de Principios de Buenas prácticas o de Buena Gobernanza. A cada uno de estos Principios también se le anudan una serie de normas de actuación que deben guiar el ejercicio de las funciones y tareas de los cargos públicos forales en el ámbito de la gestión pública. En este caso la dimensión instrumental o gestora no se puede obviar.

Pero esos enunciados de valores, principios y normas perderían todo su sentido si no vienen acompañados de una serie de previsiones que desarrollen el sistema de integridad y garanticen la aplicabilidad y efectividad de sus contenidos. Así se contienen una serie de medidas de fomento y prevención, unos procedimientos, canales y cauces de planteamiento de consultas, quejas o denuncias, y un sistema de garantías que descansa sobre la pieza de una Comisión de Ética Institucional, con una peculiar composición, ya que los miembros externos de esa Comisión son tres, mientras que los internos con voz y voto se reducen a dos. Con ello se pretende evitar la autocomplacencia y añadir una mirada externa que abogue por reforzar los estándares de conducta y de gestión en la Administración foral y en sus entidades del sector público.

El Código y el sistema que se crea alrededor de esa herramienta de gestión ética, parte de la premisa de construir la Política de Integridad en positivo. Por ello se hace especial hincapié en la edificación de un sistema de prevención que evite la aparición de malas prácticas. Igualmente se hace una apuesta clara y decidida por la difusión y la “interiorización” de los valores, principios y normas de conducta y de actuación por parte de los cargos públicos. En todo este proceso el papel de la Comisión de Ética Institucional es, sin duda, estelar. No obstante, en aquellas situaciones que falle el sistema preventivo o la correcta internalización de los valores y normas, se le otorga a la Comisión una serie de facultades graduales de reprobación (en función de las conductas que se hayan producido y de sus consecuencias institucionales), que pueden llegar incluso hasta la propuesta de cese al órgano que propuso el nombramiento del cargo público foral o personal asimilado.

Bajo ese punto de vista, el Gobierno foral, tras haber aprobado el acuerdo por el que se

crea el Sistema de Integridad institucional de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de su Sector Público, procede a la aprobación de un Código de Conducta y Buenas prácticas de los cargos públicos forales.

1 NORMAS GENERALES

1.1 Objeto y finalidad

1.- Este Código, como elemento de autorregulación de su Alta Administración, se inserta en el Sistema de Integridad Institucional de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de su sector público.

2.- Por medio del presente Código se establecen valores, principios y, en el marco de estos, normas de conducta o de actuación, que deberán ser observadas y promovidas por los cargos públicos forales en el ejercicio de sus funciones y actividades públicas o, en su caso, privadas, siempre que estas puedan revertir sobre la imagen de la institución en la que prestan sus servicios.

3.- Asimismo, este Código tiene la finalidad de representar un primer estadio en la construcción de un sistema de infraestructura ética de la Administración foral y de las entidades de su sector público foral.

1.2 Naturaleza del Código

1.- El presente Código es un marco autorregulador que obliga a todos los cargos públicos forales y asimilados a través de la suscripción del correspondiente compromiso de adhesión.

2.- Mediante el compromiso de adhesión se adquiere el deber y obligación de respetar plenamente en el ejercicio de sus responsabilidades públicas, así como, en su caso, en aquellas actividades privadas que puedan tener impacto público, los valores, principios y normas de conducta y de actuación recogidos en el Código.

3.- Todos los cargos públicos, previamente a su nombramiento y contratación, deberán adherirse al presente Código. Quienes estén en el ejercicio del cargo cuando el Código sea aprobado, dispondrán de un mes desde su publicación para adherirse formalmente al mismo.

4.- Las personas sujetas al presente Código deberán, asimismo, respetar en todo caso las obligaciones previstas en las leyes o en las Normas Forales o reglamentarias en materia de conflictos de interés, incompatibilidades o cualquiera otra relativa al estatuto de los cargos públicos o del personal asimilado.

5.- Este Código es un instrumento vivo que se irá adecuando periódicamente a las exigencias de cada momento en función de los informes y propuestas que emita el órgano de garantía.

6.- La actualización o revisión de sus contenidos será aprobada en todo caso por el Consejo del Gobierno Foral.

1.3 Ámbito de aplicación

1.- El presente Código se aplica a los siguientes cargos públicos o asimilados:

- a) Diputado o Diputada General y Diputados o Diputadas forales.
- b) Directores o Directoras Generales.
- c) Directores y Directoras y Gerentes de las entidades del sector público foral.
- d) Miembros de Consejos de Administración de las sociedades públicas forales.
- e) Miembros de los órganos de gobierno de los Consorcios adscritos a la Diputación Foral.
- f) Todos los cargos públicos asimilados a los anteriores en su norma de creación o en su nombramiento.
- g) Personal eventual con funciones de asesoramiento.

2.- La expresión cargos públicos se entenderá hecha, por lo que afecta al presente Código, a todos aquellos puestos de responsabilidad que se enumeran en el punto anterior.

3.- En ningún caso este Código se aplicará a los empleados públicos al servicio de la Administración foral o de sus entidades del sector público, sin perjuicio de que, en su caso, tales empleados, como el resto de la ciudadanía, puedan realizar quejas o denuncias ante el órgano de garantía correspondiente. En el caso de plantearse quejas o denuncias temerarias o claramente infundadas, el órgano de garantía podrá instar la solicitud de incoación de un expediente disciplinario.

2 VALORES DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL

2.1 Valores de Integridad Institucional

Se entienden por Valores de Integridad Institucional aquellas concepciones derivadas de la especial naturaleza de la organización en la que los cargos públicos forales ejercen sus funciones, que deben servir de orientación y guía de sus conductas, influenciando asimismo la selección de los fines y medios en el desarrollo de sus actuaciones públicas y, en su caso, privadas, siempre que estas puedan afectar a la institución.

2.2 Enumeración de los Valores de Integridad Institucional

Los valores de integridad institucional a los que han de ajustar su conducta los cargos públicos son los siguientes:

1.- Representación

Los cargos públicos forales ejercerán sus funciones de representación orgánica, tanto

interna como externamente, con la dignidad requerida y el necesario comportamiento que exige la imagen de la institución. En el desempeño de sus funciones actuarán con plena responsabilidad y sentido institucional, siendo conscientes de que en tales actividades institucionales representan no solo a quienes han votado a la fuerza o fuerzas políticas que sustentan al Gobierno Foral, sino al conjunto de la ciudadanía guipuzcoana.

2.- Integridad

En el desempeño de sus cometidos públicos, los cargos públicos forales actuarán siempre con un comportamiento ético intachable, tanto en el ejercicio de cualquiera de sus funciones públicas como en aquellos aspectos de su vida privada que puedan trascender a su papel institucional. Asimismo, su actuación deberá ser coherente con las propuestas efectuadas y obviarán en todo momento cualquier presión externa o interna que pueda influir negativamente sobre el mantenimiento del resto de valores y principios recogidos en este Acuerdo, así como en el Código de Conducta y Buenas prácticas.

3.- Ejemplaridad

Para la ciudadanía guipuzcoana, la actuación de los cargos públicos forales representa el espejo a través del cual se proyecta la imagen de la institución. En consecuencia, su conducta tanto pública como privada estará guiada por un comportamiento ejemplar. Cualquier falta de ejemplaridad que conlleve afectación a la imagen institucional de la Diputación Foral y destruya o menoscabe la reputación pública o el capital social que la institución representa, deberá ser corregida de acuerdo con los que se disponga en el Código de Conducta y Buenas prácticas (o Buena Gobernanza).

4.- Honestidad y Desinterés

El cargo público foral dirigirá sus actuaciones exclusivamente hacia el objetivo del pleno cumplimiento del interés público y de los intereses de la ciudadanía guipuzcoana en su conjunto. En caso de conflicto o apariencia de tal entre intereses públicos y privados, el cargo público deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la autoridad correspondiente o, en su caso, de la Comisión de Ética. En función de las circunstancias o de las recomendaciones que se emitan deberá abstenerse de participar, directa o indirectamente en la adopción de la decisión de que se trate o en el órgano o procedimiento correspondiente. Tampoco aceptarán ningún regalo o beneficio que pueda poner en duda su honestidad, condicione o pueda dar la apariencia de condicionar la toma de decisiones o la participación en ellas. Cualquier duda al respecto deberá elevarla al órgano competente por los canales que se establezcan.

5.- Objetividad

En el ejercicio de sus actividades públicas los cargos públicos forales deberán actuar con la objetividad que exigen los intereses generales, el desarrollo de las funciones públicas y los cometidos propios del sector público al servicio de la ciudadanía. Esa objetividad será especialmente intensa cuando deban adoptar decisiones o participar en ellas en las que estén en juego determinados nombramientos, la contratación pública, el otorgamiento de subvenciones o el cumplimiento de principios y reglas que vengán exigidos para salvaguardar la imparcialidad en la toma de determinadas decisiones por parte de los poderes públicos.

6.- Profesionalidad

Los cargos públicos forales, en el área que tengan asignada, ejercerán sus funciones con criterios de elevada profesionalidad. A tal efecto, con la finalidad de garantizar esa profesionalización, en los procesos de designación se valorará previamente que las personas que han de ejercer tales cargos acreditan las competencias profesionales exigidas para el adecuado desempeño de esas responsabilidades. Asimismo, los cargos públicos forales desarrollarán sus competencias profesionales a través de los programas formativos que para la Alta Dirección Pública diseñe la Diputación Foral con la finalidad de mejorar su perfil profesional en el ámbito de la dirección, así como con el objetivo de llevar a cabo un desempeño óptimo de sus funciones y tareas.

7.- Eficiencia

La gestión de los recursos y la gestión económico-financiera de los cargos públicos forales estará imbuida por la eficiencia, obviando incurrir en ningún tipo de despilfarro en el uso de bienes o recursos públicos y optimizando su uso. Ese objetivo de eficiencia se promoverá mediante procesos de innovación o de mejora continua y en los que la evaluación de las políticas públicas sea uno de los pilares esenciales. Especial atención mantendrán en torno a garantizar la sostenibilidad financiera de la Diputación Foral y a no hipotecar la acción de los gobiernos venideros ni a las generaciones futuras.

8.- Convivencia y respeto

Los cargos públicos forales fomentarán a través del ejercicio de sus funciones y de su propia conducta personal el fortalecimiento de una sociedad en la que prevalezca plenamente la convivencia, la solidaridad y la tolerancia, impulsando el respeto mutuo, el pluralismo y la solidaridad entre las personas. Asimismo, tratarán a la ciudadanía, al personal, al servicio de las Administraciones Públicas, al personal directivo y al resto de cargos públicos con la cortesía, la corrección, el debido respeto y la dignidad que toda persona merece. Se abstendrán, por tanto, de adoptar cualquier tipo de conducta o actuación que conlleven el uso de términos despectivos o de prácticas de discriminación de cualquier tipo (género, creencias, ideológica, orientación sexual, raza, discapacidad o cualquier otra).

3

NORMAS DE CONDUCTA VINCULADAS CON LA INTEGRIDAD INSTITUCIONAL

3.1

Representación

a) La representación institucional es una responsabilidad del cargo público foral en la que la dimensión objetiva de preservar la imagen y reputación de la institución no puede en ningún caso verse puesta en entredicho por la actuación subjetiva de la persona que ejerce esas funciones.

b) La representación institucional implica que el cargo público foral asume que, en el ejercicio de tales funciones, representa a todos los ciudadanos/as del Territorio Histórico, más

allá de las personas que depositaron su confianza electoral en la fuerza o fuerzas políticas que, en cada caso, gobiernen.

c) Los cargos públicos forales representan a la institución en su conjunto y ejercerán esa función con la dignidad requerida y el necesario respeto, con la finalidad de que la imagen que de la institución tiene la ciudadanía sea positiva y no se vea en ningún caso perturbada o menoscabada por acciones u omisiones, conductas o comportamientos, de la persona que ostente tal representación.

d) En el desempeño de sus funciones representativas actuarán con plena responsabilidad y sentido institucional, cuidando especialmente de no incurrir en ningún tipo de conductas, expresiones verbales o no verbales que no sean adecuadas a la dignidad del cargo público que han asumido voluntariamente y causen, como consecuencia de ello, perjuicios tangibles o intangibles a la institución.

3.2 **Integridad**

a) Los cargos públicos forales en el desempeño de sus funciones públicas actuarán con un comportamiento ético adecuado plenamente a los valores y normas de conducta establecidos en este Código.

b) Asimismo, cuidarán especialmente aquellos aspectos de su vida privada que puedan tener transcendencia pública y afectar, directa o indirectamente, a la Administración foral o entidades de su sector público en las que prestan sus servicios. A tal efecto, se abstendrán de llevar a cabo en el ejercicio de sus actividades privadas actuaciones o comportamientos que puedan poner en tela de juicio o erosionar la confianza de la ciudadanía en la institución foral.

c) Del mismo modo su actuación será coherente entre lo propuesto y lo decidido, obviando en todo caso cualquier presión externa que pueda condicionar o influir de forma negativa su proceso de toma de decisiones.

d) Para salvaguardar el ejercicio íntegro de sus funciones, los cargos públicos forales justificarán sus decisiones y resoluciones, así como sus propuestas y prioridades políticas, en elementos objetivos e informes técnicos competentes que avalen, en su caso, tales procesos.

e) Especialmente, evitarán cualquier interferencia externa que pueda incidir en sus decisiones públicas y plantear dudas razonables sobre la integridad de la actuación del cargo público en el ejercicio de sus funciones. En particular, obviarán cualquier actuación que pueda provocar sospecha de favoritismo a determinadas personas o entidades.

f) Asimismo, desearán radicalmente o evitarán cualquier ventaja, directa o indirecta, que se les proponga por parte de cualquier persona o entidad o que puedan obtener en razón del cargo público que ocupan.

3.3 Ejemplaridad

- a) Los cargos públicos forales deberán ser en todo momento conscientes que representan la imagen y el espejo a través del cual la institución se proyecta sobre la ciudadanía.
- b) Su conducta pública y privada deberá estar guiada siempre por un comportamiento ejemplar, que se manifestará en sus actuaciones y acciones concretas.
- c) Los cargos públicos forales han de ejercer liderazgo ético en sus respectivas organizaciones.
- d) A tal efecto, promoverán en sus organizaciones un clima ético y servirán de referentes en ese ámbito para el personal que en ellas trabaje, no llevando a cabo, en ningún caso, conductas o actividades que puedan poner en perjuicio o menoscabar la imagen de la institución.
- e) En todo caso, procurarán que a través de sus conductas públicas o privadas la institución a la que representan refuerce su legitimidad y evitarán, asimismo, que sufra el más mínimo daño o erosión, asumiendo las responsabilidades que se puedan derivar por su posible afectación.
- f) Los cargos públicos forales, con el fin de salvaguardar la ejemplaridad e imagen de la institución, se abstendrán en todo caso de realizar un uso impropio de los bienes y servicios que la Administración foral o sus respectivas entidades ponen a su disposición por razón del cargo. Asimismo, evitarán incurrir en cualquier tipo de conducta contraproducente que merme su desempeño y traslade, en su caso, una imagen distorsionada del ejercicio de sus funciones.
- g) El tratamiento oficial de los cargos públicos forales será de Señor o Señora.
- h) En el caso de que un cargo público foral se vea involucrado en la fase de la instrucción de una causa, bien sea del ámbito público o privado, lo pondrá en conocimiento del órgano de garantía para que, una vez analizado el caso, proponga las medidas pertinentes al órgano competente.
- i) El ejercicio de funciones que conlleven el desempeño de cargos orgánicos o gerenciales en asociaciones u otro tipo de entidades solo se podrá asumir por un cargo público foral cuando no pueda dar lugar a un conflicto de intereses o a la apariencia de tal. Cualquier participación en esas funciones o responsabilidades deberá ser inmediatamente puesta en conocimiento del órgano de garantía, con la finalidad de que se adopten, en su caso, las medidas pertinentes.
- j) La participación de los cargos públicos forales en los medios de comunicación y redes sociales deberá ser coherente y proporcionada con las responsabilidades institucionales asumidas, así como con el necesario alineamiento con la política gubernamental. Cualquier discrepancia grave debe ser tratada internamente con el fin de preservar la imagen de la

unidad de gobierno y de la propia institución, sin perjuicio del ejercicio de la libertad de expresión e información por parte del cargo público que, en caso de ejercitarse, asumirá la quiebra de la confianza y presentará, por coherencia institucional y personal, la dimisión en el ejercicio de sus funciones. Cualquier duda al respecto será planteada al órgano de garantía, que emitirá la recomendación correspondiente.

k) Los cargos públicos forales no dispondrán de tarjetas de crédito institucionales. Cualquier gasto o desembolso realizado por razón de su cargo será abonado previamente por el cargo público foral e indemnizado con posterioridad por la entidad en la que ejercen sus funciones, una vez intervenido el gasto. No obstante, en los desplazamientos institucionales o en actos del mismo carácter se podrán establecer excepciones a la norma anterior, que serán debidamente justificadas.

l) Se llevará un registro de todos los viajes y comidas institucionales que realicen los cargos públicos forales, con indicación del objeto y el coste del mismo.

m) Los cargos públicos forales solo podrán hacer uso de los coches oficiales, previa solicitud cursada al parque móvil, para desplazamientos institucionales y de acuerdo con las normas que determine la Diputación Foral.

3.4

Honestidad y Desinterés

a) El cargo público foral dirigirá sus actuaciones exclusivamente hacia el objetivo del pleno cumplimiento del interés público y de los intereses de la ciudadanía guipuzcoana en su conjunto.

b) En caso de conflicto o apariencia de tal entre intereses públicos y privados, el cargo público deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la institución o de la autoridad correspondiente. También podrá en todo caso elevar consulta al respecto al órgano de garantía.

c) En cualquier caso, si se produjera alguna de las circunstancias indicadas en la letra anterior, deberá abstenerse de participar, directa o indirectamente en la adopción de la decisión de que se trate.

d) Existe conflicto de interés cuando el cargo público foral interviene en decisiones relacionadas con asuntos en los que confluyen o pueden confluír a la vez intereses de su puesto público con intereses privados propios o de carácter público, de familiares directos, pareja de hecho o intereses compartidos con terceras personas, así como de empresas o entidades en las que esas personas o colectivos hayan tenido algún tipo de relación.

e) Existe apariencia de conflicto de interés cuando el cargo público foral considera que su actuación o intervención en decisiones relacionadas con asuntos de su competencia no afecta a sus intereses personales, familiares o de terceras personas vinculadas con él, empresas o entidades en las que esas personas hayan tenido algún tipo de relación, pero desde un punto de vista objetivo esa actuación o intervención puede dañar directa y

gravemente la imagen de objetividad que la ciudadanía tiene de la institución.

f) Tampoco aceptarán ningún regalo, invitación, viajes, comidas compensación económica por impartición de conferencias o participación en medios por actividades vinculadas con el ejercicio de sus funciones o beneficio que pueda poner en duda su honestidad, condicione o pueda dar la apariencia de condicionar la toma de decisiones o la participación en ellas. El órgano de garantía, a través de las consultas o quejas, establecerá caso a caso los supuestos en los que tales regalos, compensaciones o beneficios puedan ser o no admisibles. Tales excepciones se recogerán expresamente en la Guía de Aplicación del presente Código.

g) En cualquier caso, los cargos públicos forales con el fin de salvaguardar la imagen de la institución rehusarán las ofertas de regalos, invitaciones o conferencias de aquellas empresas o particulares que hayan sido contratadas o puedan objetivamente serlo en el ámbito específico de sus responsabilidades públicas. Si el regalo o invitación fuera entregado, será de inmediato puesto a disposición de la Administración foral o entidad del sector público para que se le dé el curso que proceda.

h) Asimismo, los cargos públicos forales adoptarán todas las medidas que sean necesarias para garantizar que su círculo familiar inmediato o pareja de hecho no es receptora de los regalos e invitaciones en los términos previstos en las letras f) y g).

i) Cualquier duda al respecto deberá elevarla el cargo público al órgano de garantía por los canales que se establezcan, pudiendo solicitar en su caso la tramitación confidencial de la solicitud.

3.5 Objetividad

a) Los cargos públicos forales en sus actuaciones públicas deberán actuar con objetividad y en defensa de los intereses generales, así como de la ciudadanía.

b) A tal efecto, deberán evitar en el ejercicio de sus funciones todas aquellas prácticas y actuaciones que afecten o levanten cualquier sospecha o apariencia de que a través de aquellas se puede incurrir de forma no objetivada ni motivada en una actividad que genere o pueda hacerlo beneficio directo o indirecto a entidades privadas o públicas o a personas concretas.

c) Especialmente, esa actuación objetiva deberá impregnar la política de nombramientos, la contratación pública, el otorgamiento de subvenciones o el cumplimiento de cualquier exigencia legal que esté imbuida por la salvaguarda de la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.

d) El cargo público tampoco podrá prevalerse de su posición institucional para la obtención o la pretensión de obtener cualquier tipo de ventaja, por mínima que fuere, ya sea de entidades públicas o de carácter privado.

e) Las resoluciones, actos y decisiones de los cargos públicos forales deberán estar fehacientemente motivadas con base, cuando así sea necesario, en informes, estudios, memorias, notas, proyectos o dictámenes, con el fin de salvaguardar plenamente el interés público y el papel de la propia institución. Para ello harán uso de los recursos internos de la institución o, en su caso, de asesoramiento externo, de acuerdo con la normativa vigente en materia de contratación administrativa.

3.6

Profesionalidad

a) Los cargos públicos forales de rango inferior a Diputado/a deberán acreditar que, previamente a su nombramiento, disponen de las competencias profesionales mínimas necesarias para el ejercicio de las funciones asignadas.

b) A partir de la aprobación del presente Código, los cargos públicos forales de nivel directivo y asimilado deberán ser nombrados previa acreditación de competencias profesionales mínimas necesarias para el ejercicio de sus funciones. La Diputación Foral, mediante Acuerdo, establecerá el sistema de acreditación de competencias directivas y el órgano competente para evaluarlas.

c) Los cargos públicos forales asumirán, asimismo, la obligación y el compromiso de formarse y desarrollar aquellas competencias profesionales en las que, previa la evaluación correspondiente o por acuerdo motivado del superior jerárquico, se acredite que no alcanzan alguno o algunos de los estándares mínimos exigidos por la Administración foral.

d) A partir del siguiente período de mandato, los cargos públicos forales de perfil directivo o asimilado suscribirán un acuerdo de gestión con sus respectivos departamentos en el que se determinarán los objetivos a alcanzar, se definirán los indicadores y se evaluará periódicamente su rendimiento. No obstante, en el actual mandato 2015-2019 se podrá desarrollar un programa-piloto de acuerdos de gestión en determinados ámbitos de la Administración foral o de sus entidades del sector público.

e) Los datos de currículum profesional presentado a la Administración foral o a las entidades del sector público por parte del cargo público deberán ser veraces y comprobables. Cualquier incumplimiento de esta conducta implica una afectación grave a la imagen de la institución o entidad respectiva, al margen de la pérdida de reputación y credibilidad de la persona.

3.7

Eficiencia

a) Los cargos públicos forales gestionarán los recursos públicos con eficiencia, obviando cualquier derroche o despilfarro en su uso y optimizando tales medios de forma eficiente.

b) El uso de los medios públicos asignados a los cargos públicos forales está vinculado con el ejercicio de sus responsabilidades públicas. Salvo necesidades excepcionales que se puedan objetivar, se evitará el uso de cualquiera de los medios públicos puestos a su

disposición para satisfacer necesidades privadas, personales, familiares o profesionales ajenas a los intereses públicos.

c) Los cargos públicos forales promoverán permanentemente procesos de mejora continua que representen un ahorro efectivo, sin menoscabo de la prestación de los servicios públicos. A tal efecto, predicarán con sus propias actuaciones que irán encaminadas a ese fin.

d) En el diseño, resolución y gestión de las políticas públicas asignadas en su ámbito de responsabilidad, salvaguardarán y garantizarán la sostenibilidad financiera de la Diputación Foral.

3.8

Convivencia y respeto

a) El respeto hacia el otro es la base de la convivencia.

b) Los cargos públicos forales fomentarán a través de su propia conducta personal el fortalecimiento de una sociedad en la que prevalezca plenamente la convivencia, la solidaridad y la tolerancia, impulsando el respeto mutuo, el pluralismo y la solidaridad entre las personas.

c) Asimismo, sus relaciones institucionales y personales, ya sea con otros cargos públicos, personas de la oposición, empleados públicos o ciudadanos/as, estarán marcadas por la idea de respeto, cortesía, deferencia, corrección, empatía y serenidad, evitando en todo momento cualquier trato que pueda ser desconsiderado hacia la otra persona o incurra en la descalificación o el insulto.

d) La corrección en el lenguaje y la templanza en las formas, así como en el carácter, es el medio más idóneo de relación del cargo público con las personas.

e) Atendiendo a la inmediatez y a la continuidad, el trato con los empleados públicos deberá estar guiado en particular por lo expuesto en la letra c), evitando cualquier situación de hostigamiento evidente o, en su caso, de acoso. De tales circunstancias se dará cuenta de inmediato al órgano de garantía. Si la queja o denuncia, a juicio del órgano de garantía, fuera infundada, se podrán abrir un expediente informativo con el fin de iniciar, en su caso, la exigencia de responsabilidades sancionadoras.

f) Asimismo, los cargos públicos forales se abstendrán, en todo caso, de adoptar cualquier tipo de conducta o actuación que conlleve prácticas de discriminación de cualquier tipo (género, creencias, ideológica, orientación sexual, raza, discapacidad o cualquier otra). El cargo público evitará incurrir en conductas verbales o no verbales, a través de acciones u omisiones, que pueda resultar atentatoria o descalificadora por razón de género u orientación sexual.

g) Los cargos públicos forales escucharán activamente las propuestas o sugerencias que les sean trasladadas por parte de la ciudadanía o de entidades, motivando o justificando su aceptación o no, a efectos de salvaguardar la credibilidad de la ciudadanía en sus instituciones.

4 PRINCIPIOS DE BUENAS PRÁCTICAS

4.1 Principios de Buenas prácticas

Los Principios de buenas prácticas (o de Buena Gobernanza) son un conjunto de directivas derivadas de la especial naturaleza de la organización en la que los cargos públicos forales ejercen sus funciones, que deben servir de orientación y guía de sus actuaciones en el ámbito de la gestión y de la puesta en marcha de las políticas públicas forales con la finalidad de obtener un rendimiento institucional que mejore la calidad y eficiencia de los servicios públicos que se prestan a la ciudadanía.

4.2 Enumeración de los principios de buenas prácticas

Los principios de Buena Gobernanza a los que han de ajustar su actuación los cargos públicos en materia de gestión pública y de puesta en marcha de las políticas públicas forales, son los siguientes:

1.- Liderazgo compartido y transformacional

Los cargos públicos forales, en el marco de una política de Buena Gobernanza, ejercerán el liderazgo compartido y transformacional que la sociedad guipuzcoana demanda. Fomentarán y favorecerán, por tanto, todas aquellas sinergias de colaboración público-privada e interinstitucional que sean necesarias, especialmente con los municipios y el resto de entidades locales del Territorio Histórico. Promoverán, asimismo, la adaptación y transformación permanente de las políticas públicas y de sus respectivas organizaciones para adecuar sus objetivos y estructuras al cambio que la sociedad demanda.

2.- Transparencia

La actuación de los cargos públicos forales tendrá como guía el ejercicio de la transparencia en su más amplio sentido, siempre con respeto a los derechos fundamentales de la ciudadanía y en el marco de la legalidad. La transparencia tendrá la finalidad esencial proveer a la ciudadanía de toda aquella información pública relevante o que sea demandada de acuerdo con la normativa en vigor, con el objeto de que se pueda conocer cómo se organizan las instituciones forales, de qué manera ejercen sus funciones y cómo emplean sus recursos, a efectos de articular una relación basada en la confianza con la ciudadanía, reforzar la legitimidad institucional de la Diputación Foral y de su sector público, así como facilitar la rendición de cuentas.

3.- Apertura de Datos

A partir del desarrollo efectivo de una Política de Transparencia-publicidad activa, los cargos públicos forales impulsarán una apertura efectiva de datos públicos (Open Data) que haga viable una óptima transformación de la información en conocimiento destinado a mejorar la calidad de vida de la ciudadanía guipuzcoana y fomentar el crecimiento económico en el Territorio Histórico.

4.- Nuevo modelo de gestión e innovación

Los cargos públicos forales impulsarán decididamente un Nuevo Modelo Organizativo que apueste por la transversalidad y la desburocratización, mejore la toma de decisiones, agilice una gestión que ayude al crecimiento económico y a la actividad inversora, así como desarrolle de forma efectiva la Administración electrónica y utilice las tecnologías de la información y de las comunicaciones para simplificar los procedimientos y trámites. También involucrarán a la ciudadanía en los procesos de toma de decisiones. Asimismo, promoverán de forma sistemática la innovación, tanto en su dimensión interna o gubernamental, de la que deben ser actores principales, como en su promoción externa en el ámbito empresarial y de prestación de servicios.

5.- Promoción y uso del euskera

Los cargos públicos forales promoverán activamente el uso del euskera en la Diputación Foral, en el desarrollo del trabajo político-administrativo intra-organizativo, en las relaciones interinstitucionales con otros poderes públicos o niveles de gobierno que tengan el euskera como lengua co-oficial o reconozcan su uso, así como en particular en las relaciones con la ciudadanía y con su tejido asociativo. Asimismo, en el ejercicio de sus funciones respetarán el marco de co-oficialidad lingüística y evitarán en todo caso cualquier conducta que implique la discriminación por razón de lengua.

6.- Cohesión económico-social y equilibrio territorial

Los cargos públicos forales promoverán en el ejercicio de sus funciones la cohesión social y económica, así como el equilibrio territorial de la sociedad guipuzcoana. En el ámbito económico apostarán por reforzar el tejido industrial y de emprendedores, desarrollar infraestructuras favorecedoras de la competitividad, abrir nuevos mercados a la internacionalización, así como fomentar el empleo de jóvenes cualificados y parados de larga duración. En campo social sus actuaciones irán dirigidas a eliminar gradualmente las desigualdades sociales y salvaguardar la inclusión social, en una línea de sostenibilidad del sistema de prestación social. Y, en materia de equilibrio territorial, impulsarán decididamente las infraestructuras en el territorio, el trabajo en red de entidades locales y el fortalecimiento de la Gobernanza en los municipios guipuzcoanos, con la finalidad de que la provisión de servicios públicos a la ciudadanía sea de contrastada calidad y eficiencia.

7.- Gobierno relacional y escucha activa de la ciudadanía

En el marco del Gobierno relacional como eje sustantivo de una política de Buena Gobernanza, los cargos públicos forales reforzarán la escucha activa bidireccional y la conexión con la ciudadanía guipuzcoana, potenciando la participación y el compromiso cívico en una acción pública basada en la co-creación y en las sinergias público-privado. A tal efecto, en el ámbito del diseño, ejecución, adopción o evaluación de políticas públicas forales, promoverán de forma constante y activa canales de comunicación con la ciudadanía y con el tejido asociativo y empresarial del territorio, a través de fórmulas de transparencia colaborativa o por medio de la generación de redes o estructuras institucionales y procedimientos de participación, siempre con la meta puesta de garantizar y salvaguardar los intereses generales, así como la salud financiera de las cuentas públicas.

8.- Rendición de cuentas

En el ejercicio de sus funciones los cargos públicos forales actuarán siempre con plena

responsabilidad. Ello implica una especial dedicación a las funciones asignadas, valorando siempre los intereses y posiciones que cada decisión conlleve, motivándolas y, en todo caso, asumiendo las consecuencias que se deriven por el ejercicio de tales funciones, así como de sus propias conductas. Los cargos forales asumirán periódicamente una rendición de cuentas ante la ciudadanía. La rendición de cuentas por el ejercicio de la actividad pública forma parte de la esencia del sistema democrático, se vehiculará ante las instancias que procedan y es el único medio de reforzar la credibilidad y confianza de la ciudadanía en sus instituciones, así como en las personas que desarrollan esas responsabilidades públicas.

5 NORMAS DE ACTUACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

5.1 Liderazgo compartido y transformacional

a) Los cargos públicos forales, en el marco de una política de Buena Gobernanza, ejercerán el liderazgo compartido que la sociedad guipuzcoana demanda, sin perjuicio de las responsabilidades públicas que deban asumir por su autoridad formal.

b) Desarrollarán un ejercicio del liderazgo basado en la empatía, la convicción mediante argumentos, la ejemplaridad y el correcto alineamiento entre política y gestión.

c) Fomentarán y favorecerán, asimismo, la colaboración público-privada en el diseño y determinación de las políticas públicas, pero especialmente en su gestión.

d) Impulsarán un liderazgo que apueste por la transformación, la adaptabilidad y la innovación, promoviendo asimismo el liderazgo en cadena en los niveles y responsabilidades de carácter intermedio.

e) Promoverán la creación y cohesión de equipos de trabajo en proyectos compartidos, asumiendo su dirección y orientación, así como evaluando el rendimiento de cada persona en esos programas.

f) También desplegarán, en el marco de gobiernos multinivel, la colaboración leal e interinstitucional que sean necesarias, especialmente con los municipios y el resto de entidades locales del Territorio Histórico, así como con el Gobierno Vasco y la Comunidad Foral de Navarra.

5.2 Transparencia

a) Los cargos públicos forales en el ejercicio de sus funciones se guiarán siempre por el principio de transparencia, con respeto en todo caso a la legalidad y a los derechos fundamentales y, particularmente, al derecho de protección de datos personales. En este sentido se harán públicas las agendas de los más altos cargos, con información sobre las reuniones y actos a los que acuden.

b) El principio de transparencia desplegará sus efectos sobre la gestión interna del departamento, unidad directiva o entidad que sea responsabilidad del cargo público foral, implicando una mejora de la gestión pública y de la cultura de la organización.

c) Su actuación transparente estará guiada con el fin de mejorar la relación de confianza de la ciudadanía en sus instituciones, permitir a estos el control democrático de las mismas y garantizar la rendición de cuentas.

d) Los cargos públicos forales impulsarán una transparencia efectiva en el ámbito de la publicidad activa, procurando superar gradualmente las exigencias legales y las derivadas de la normativa foral.

e) Asimismo adoptarán todas las medidas a su alcance para la efectividad del ejercicio del derecho de acceso a la información pública en aquellos ámbitos que sean de su competencia. Interpretarán las causas de inadmisión y los límites materiales con criterios restrictivos con el fin de dar entrada al ejercicio del derecho a saber por parte de la ciudadanía.

f) Garantizarán, desde un punto de vista de gestión, las respuestas rápidas y efectivas a cualquier solicitud de información pública.

g) En el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la transparencia y del derecho de acceso a la información pública, así como en el resto de dimensiones de la transparencia, se cuidará especialmente el uso del euskera.

5.3

Apertura de Datos

a) Los cargos públicos forales dentro de sus funciones promoverán la apertura efectiva de datos, siempre con respeto a la protección de datos personales y a los derechos fundamentales de la persona.

b) Asimismo, impulsarán la reutilización de la información pública, con el fin de mejorar el crecimiento económico y el empleo.

c) Los cargos públicos forales adquirirán compromisos anuales y de mandato para hacer efectivos los retos recogidos en los dos apartados anteriores tanto en lo que afecta a la apertura de datos como a su reutilización.

d) Fomentarán igualmente la evaluación de esos compromisos.

5.4

Nuevo modelo de gestión e innovación pública

a) Los cargos públicos forales impulsarán decididamente un Nuevo Modelo Organizativo que apueste por la transversalidad y la desburocratización, con la finalidad de mejorar la toma de decisiones y hacerla más eficiente.

b) Asimismo promoverán una simplificación de procedimientos y trámites que incentive el crecimiento económico y elimine cargas burocráticas.

c) Se servirán, especialmente, de las tecnologías de la información y de las comunicaciones, así como de la administración electrónica, en el ejercicio cotidiano de sus funciones.

d) Promoverán de forma sistemática la innovación, tanto en su dimensión interna o gubernamental, de la que deben ser actores principales, como en su promoción externa en el ámbito empresarial y de prestación de servicios.

e) Especialmente promoverán la cultura de la innovación en su propio departamento, unidad directiva o entidad, impulsando la creatividad y alimentando la experimentación responsable de nuevas formas de gestión pública que impliquen mejoras o al menos ensayen fórmulas de gestión que conlleve aprendizaje colectivo.

f) Desarrollarán igualmente una cultura de transformación y adaptabilidad permanente y continua de sus organizaciones a los nuevos métodos y retos que se planteen en cada momento.

5.5

Promoción y uso del euskera

a) Los cargos públicos forales promoverán activamente el uso del euskera en la Diputación Foral, en las relaciones interinstitucionales con otros poderes públicos o niveles de gobierno que tengan el euskera como lengua co-oficial o reconozcan su uso, así como en particular en las relaciones con la ciudadanía y su tejido asociativo.

b) En su actividad profesional utilizarán preferentemente el euskera tanto oralmente como por escrito, salvo en aquellos actos o relaciones en los que quienes sean sus interlocutores no tengan un conocimiento suficiente de la lengua vasca.

c) En cualquier caso, sin perjuicio de lo anterior, actuarán con pleno respeto al marco de co-oficialidad lingüística.

5.6

Cohesión económico-social y equilibrio territorial

a) Los cargos públicos forales en el ejercicio de sus funciones promoverán la cohesión social y económica, así como el equilibrio territorial de la sociedad guipuzcoana.

b) En el ámbito económico apostarán por reforzar el tejido industrial y de emprendedores, desarrollar infraestructuras favorecedoras de la competitividad, abrir nuevos mercados a la internacionalización, así como fomentar el empleo de jóvenes cualificados y parados de larga duración.

c) En el ámbito social, sus actuaciones irán encaminadas a eliminar o reducir gradualmente las desigualdades sociales y evitar la exclusión social, en una línea de sostenibilidad del sistema de prestaciones sociales.

d) En el ámbito territorial, con la finalidad de mejorar los servicios a la ciudadanía, impulsarán el trabajo en red tanto con el Gobierno Vasco, con la Comunidad Foral de Navarra, con otros Territorios Históricos, con entidades transfronterizas o del espacio de la Eurociudad, así como con el resto de municipios guipuzcoanos.

5.7

Gobierno relacional y escucha activa de la ciudadanía

a) Los cargos públicos forales promoverán activamente en el ejercicio de sus funciones el gobierno relacional en el marco de una política de Buena Gobernanza.

b) Asimismo, impulsarán y mantendrán activos, garantizando y salvaguardando en todo caso los intereses generales, así como la salud financiera de las cuentas públicas, canales efectivos de participación de la ciudadanía en el impulso, diseño, ejecución, toma de decisiones y evaluación de las políticas públicas forales.

c) Desarrollarán también un uso inteligente de las tecnologías de la información y de las comunicaciones, así como de las redes sociales, en sus cometidos funcionales y en sus relaciones con la sociedad.

d) Los cargos públicos forales reforzarán la presencia activa y la conexión con la ciudadanía guipuzcoana, potenciando la participación y el compromiso cívico en una acción pública basada en la co-creación.

e) En sus relaciones con la ciudadanía, entidades públicas y privadas, los cargos públicos desarrollarán una escucha activa y atenta de las demandas y posiciones que cada persona o entidad les traslade, dando curso a las mismas, sin perjuicio de que, en su caso, se razone la imposibilidad material de su asunción.

f) En especial deberán mostrar una acusada empatía hacia los colectivos más desfavorecidos de la sociedad guipuzcoana, desarrollando a tal efecto herramientas comunicativas eficaces y constructivas para darles el conveniente amparo.

g) La participación ciudadana se vehiculará a través de los canales y mecanismos que establezcan las normas, así como de los instrumentos de transparencia colaborativa y cualquier otro medio, con la finalidad de dar protagonismo e involucrar a la ciudadanía y a las entidades en las que esta se agrupe en el impulso, diseño, ejecución o evaluación de políticas públicas forales, especialmente las de ámbito sectorial.

5.8

Rendición de cuentas

a) Los cargos públicos forales deberán desarrollar sus funciones con diligencia, dedicación y asumiendo siempre las responsabilidades derivadas por su gestión.

b) Sin perjuicio de fomentar la participación ciudadana, los cargos públicos forales son los

responsables últimos del éxito o fracaso de las políticas públicas de su respectiva área o ámbito de atribuciones.

c) En su gestión cotidiana los cargos públicos forales trabajarán a través de la programación de metas y objetivos enmarcados temporalmente en el Plan Estratégico de Gestión, así como mediante la determinación de indicadores que puedan evaluar los resultados.

d) La rendición de cuentas de los cargos públicos forales será periódica y deberá justificar en todo momento de forma motivada las decisiones adoptadas, los recursos empleados y las hipotéticas desviaciones o incumplimientos que se hayan podido producir. La rendición de cuentas podrá ser realizada por medios telemáticos o por comparencias. Esa rendición de cuentas será ante las Juntas Generales, los medios de comunicación y, especialmente, en sesiones abiertas, ante la ciudadanía y entidades o asociaciones.

e) Todos los eventos que organice la Diputación Foral de Gipuzkoa serán grabados y, siempre que sea posible, serán emitidos en directo a efectos de poder realizar su seguimiento y control.

f) La rendición de cuentas se podrá asimismo articular a través de medios electrónicos y por medio del Portal de Transparencia, estableciendo instrumentos que permitan un seguimiento continuo de cada actividad.

g) En caso de incumplimiento injustificado y grave de los objetivos propuestos por exclusiva responsabilidad del cargo público foral, este pondrá su cargo a disposición de la autoridad que procedió a su nombramiento.

6

FOMENTO, PREVENCIÓN Y SISTEMA DE GARANTÍAS

6.1

Medidas de fomento y prevención

6.1.1

Fomento de los valores, principios y normas de conducta y actuación.
Medidas de Prevención de la Integridad

a) La Administración foral difundirá los valores, principios y normas de conducta y de actuación a través de un programa anual de acciones, que contendrá necesariamente talleres, programas formativos, una campaña de comunicación interna y externa, así como cualquier otra medida que ayude a desarrollar un clima ético y prevenir cualquier tipo de conductas no ajustadas a lo establecido en este Código.

b) El objetivo principal del programa establecido en el apartado anterior será la mejora de la infraestructura ética y de las buenas prácticas de gestión pública en el ejercicio de las funciones y tareas de los cargos públicos forales.

c) Los cargos públicos forales tendrán la obligación de participar en todas aquellas actividades que se enmarquen en el citado programa y cumplir o alcanzar los compromisos, objetivos o retos que se marquen en cada caso.

6.1.2

Incentivos a la excelencia ética y de gestión

a) La Administración foral podrá establecer premios a la excelencia ética y de gestión en sus respectivas unidades directivas o en las del sector público dependiente o vinculado.

b) Por Acuerdo de la Diputación Foral se aprobarán, en su caso, las bases que rijan tales premios y las compensaciones o reconocimientos que se les otorgue a cada persona o unidad.

c) Los premios a la excelencia ética resaltarán especialmente la superación en un comportamiento sostenido o por medio de una acción concreta de los estándares mínimos regulados en este Código en lo que a Normas de Conducta respecta.

d) Los premios a la excelencia de gestión incidirán en proyectos de innovación o mejora que las diferentes unidades directivas y el personal a su servicio impulsen durante el período objeto de valoración.

e) La evaluación de tales buenas prácticas será siempre efectuada por un experto o expertos externos a la Administración foral, que podrá contar con el parecer o la opinión, en lo que afecta a la excelencia ética, del órgano de garantía.

6.2

Órgano de garantía

1.-El órgano de garantía será la Comisión de Ética Institucional.

7

RENDICIÓN DE CUENTAS, EVALUACIÓN Y TRANSPARENCIA

7.1

Rendición de Cuentas

1.- La Diputación Foral, dentro de los procesos de rendición de cuentas y en los períodos que generalmente se establezcan, sin perjuicio de la rendición de cuentas inmediata a través de medios telemáticos que en su caso se pueda ejercitar, expondrá el conjunto de medidas de fomento y prevención que se han puesto en marcha para la aplicación de este Código, así como reenviará para las actuaciones concretas a la Memoria anual que elaborará la Comisión de Ética Institucional.

2.- Del mismo modo, informará, en su caso, sobre las convocatorias de los premios de

excelencia en materia de integridad y de buenas prácticas de gestión que se hayan convocado o que se prevean convocar.

7.2 Evaluación

- 1.- La Diputación Foral acordará un sistema de evaluación externo de su política de integridad institucional, y particularmente de las medidas recogidas en el presente Código.
- 2.- Este proceso de evaluación será realizado cada dos años por entidades externas a la propia entidad, que acrediten solvencia profesional, imparcialidad y experiencia en este tipo de procesos de evaluación.

7.3 Transparencia

- 1.- Toda la información que se despliegue como consecuencia de la aplicación del presente Código tendrá el carácter de información pública relevante y será publicada en el Portal de Transparencia de la Diputación Foral.
- 2.- Las propuestas de la Comisión de Ética Institucional que impliquen reprobación, así como propuesta de cese, serán públicas, en los términos que en su caso establezca una Norma Foral, que podrá establecer, así, una excepción a los límites previstos en la legislación de transparencia y de protección de datos.
- 3.- El resto de información que afecte directamente a datos personales quedará condicionada, en cuanto a su publicidad, a la prevalencia del interés público en su difusión y a la audiencia previa al afectado.
- 4.- En ningún caso, serán públicas las consultas o denuncias que tengan carácter confidencial.
- 5.- Los incumplimientos de las obligaciones recogidas en este Código serán públicos a través del Portal de Transparencia, pero recogiendo exclusivamente –en cuanto a datos personales se refiere– los datos de identificación de la persona y el cargo que ocupan.

7.4 Guía de Aplicación

La Comisión de Ética Institucional elaborará y someterá a la aprobación del Consejo de Gobierno con una periodicidad anual una Guía aplicativa del presente Código en la que se detalle el alcance de las Normas de Conducta en función de las consultas y resoluciones adoptadas durante ese período de tiempo. La citada Guía será pública.

7.5 Aplicación temporal de las obligaciones y compromisos del Código

- 1.- Las obligaciones y compromisos establecidos en el presente Código tendrán aplicabilidad

desde el acto de nombramiento hasta el momento de cese del cargo público.

2.- Tales obligaciones y compromisos, salvo en lo que pueda afectar a conflictos de interés surgidos por situaciones “ex ante”, no se extiende a las relaciones anteriores del cargo público con la institución o a las actividades ex post que desarrolle la persona una vez finalizada su relación orgánica y de servicios con la Administración foral. En esos casos se aplicará la legislación o normativa foral en materia de conflicto de intereses.

3.- En todo caso, quienes propongan el nombramiento de los cargos públicos y asimilados deberán asumir la responsabilidad de evaluar previamente la integridad de los aspirantes. En caso de mentira, ocultación o errores graves en la trayectoria profesional o curriculum de los aspirantes a un nombramiento, se aplicará lo dispuesto en el presente Código.

4.- Con la finalidad de promover la interiorización de los valores y normas de conducta previstos en el presente Código, durante el primer año de vigencia del mismo la Comisión de Ética solo podrá dictar resoluciones de reprobación, sin proponer el cese de los cargos públicos. No obstante, si se diera una situación objetiva que requiriera un cese, así se hará constar en la resolución, dejando al cargo público foral la decisión de continuar en el desempeño del cargo o presentar la dimisión, que en este último caso deberá ser evaluada por el órgano competente para nombrarlo.

5.- En cualquier caso, las reprobaciones recibidas durante el primer año computarán para las propuestas que, en su caso, deba realizar la Comisión por acumulación.

La honestidad en la gestión de los asuntos públicos ha formado siempre parte de nuestra forma de ser como Territorio y como pueblo. Y en un entorno de globalización y de competitividad, la seriedad, la honradez, la solidaridad y el trabajo deben seguir siendo nuestras señas de identidad a potenciar.

Con esta convicción, la Diputación Foral de Gipuzkoa presenta su Sistema de Integridad Institucional, con el que quiere afianzar la ética pública y la ejemplaridad como señas de identidad, construyendo una Gipuzkoa ejemplar.

El sistema incluye un Código de Conducta y Buenas Prácticas que recoge los valores, principios y normas de conducta a los que se deberán ajustar todas aquellas personas que ejerzan directa o indirectamente funciones públicas en la administración foral y en su sector público foral. Con ello nos comprometemos a trabajar con estos valores tanto en el ejercicio de nuestras responsabilidades públicas, así como en aquellas actividades privadas que puedan tener impacto público en la imagen de la Diputación.

La actuación de los cargos públicos forales representa el espejo a través del cual se proyecta la imagen de la Diputación. Por ello, suscriben los principios de representación, integridad, ejemplaridad, honestidad y desinterés, objetividad en la toma de decisiones, profesionalidad, eficiencia en la gestión, convivencia y respeto. Y estos valores se plasman en una serie de normas de conducta que el código estipula de forma expresa.

Pero no estamos ante una mera formulación de principios sin exigencias aplicativas ni consecuencias prácticas. Se crea también una Comisión de Ética Institucional como órgano de garantía, encargado de velar por su cumplimiento. El carácter independiente de esta comisión está garantizado, ya que tres de sus cinco componentes con voz y voto serán externos (algo insólito en nuestro entorno), personas de experiencia y reconocido prestigio, que actuarán con independencia funcional y plena autonomía, bien de oficio o mediante queja o denuncia.

El Sistema no se limita a la dimensión ética, sino que se orienta también al desarrollo de buenas prácticas en la gestión que mejoren el rendimiento de la Diputación en beneficio de los servicios que recibe la ciudadanía, como la importancia de garantizar respuestas rápidas y efectivas a cualquier solicitud de información pública, cuidar especialmente el uso del euskera, impulsar la reutilización de la información pública, la desburocratización y simplificación de procedimientos y trámites, o el trabajo en red.

El carácter singular y pionero de la estructura puesta en marcha por la Diputación Foral de Gipuzkoa es en muchos aspectos innovador, adaptado a la idiosincrasia de Gipuzkoa, y que no sigue patrones hasta ahora existentes.

No queremos caer en la autocomplacencia. Hemos dado un importante paso aunque también modesto. La lucha por la integridad es un proceso continuo, constante. Comienza un día, pero no tiene fin. No queremos vender la ética como si fuera cosmética, simple maquillaje o artificio, sino abrir un proceso de mejora ética permanente, basado en la práctica cotidiana de todos los y las que formamos parte de la Diputación Foral de Gipuzkoa.