

ETIKA ETA JOKABIDE KODEA, DONOSTIAKO UDALEKO ETA HAREN SEKTORE PUBLIKOKO KARGU ORDEZKATZAILE ETA EXEKUTIBOENA, ZUZENDARIENA ETA BEHIN-BEHINEKO LANGILEENA.

MEMORIA/AURKEZPENA

I.-

Etika eta jokabide kodeak funtsezko osagaiak dira Donostiako Udalaren Integritate Sisteman. Egia esan, udal batzuek onartu dituzte integritate bokazioa duten kode etikoak, hau da, ordezkaritza kargu publikoak, zuzendariak eta langile publikoak, hirurak, hartzen dituztenak. Hori da egiteko modu bat. Baina, ez da ondo ezkontzen Euskadiko Toki Erakundeei buruzko apirilaren 7ko 2/2016 Legearen (ETEL) 35. artikuluan eta Euskal Enplegu Publikoari buruzko 11/2022 Legearen (ELHL) 163. artikuluan jarritako arau-aurreikuspenekin; izan ere, biek ala biek ere, kolektibo bakoitzak bere kodea izatearen alde egiten baitute: udal-ordezkarientzako kode bat eta enplegatu publikoentzako beste bat. Eta, hori ez eze, udal-ordezkarien kodea zuzendarientzat ere izatea aurreikusten dute.

Gainera, Donostiako Udaleko Toki Gobernu Batzordeak 2012ko urriaren 19an onartu zuen Gobernu Onaren Kodea. Eta kode hark, enuntziatuak berak adierazten duen bezala, ordezkaritza-karguen eta aholkularien dimentsio etikoan ez ezik, jardun politikoari eta hainbat esparrutako (justizia soziala, bizikidetza, herritarren parte-hartzea, eta abar) politika publikoak egiteari ere heltzen dio. Hala, haren ildoari jarraitu eta haren aurreikuspenak kontuan hartu dira etika eta jokabide kode hau idazteko orduan ere.

Era berean, Gardentasunari, informazio publikoa eskuratzeko bideari eta gobernu onari buruzko abenduaren 9ko 19/2013 Legeak (GIBGOL) integritateari lotutako gardentasun eta publizitate aktiboko betebeharrak ere jasotzen zituen, bai eta Gobernu Onaren gaineko titulu bat ere, II. titulua. Horrela, 26. artikuluan, udaleko goi-karguei oinarritzko araudi gisa aplikatu beharreko printzipio orokor (etikoak) eta jarduteko printzipio (jokabideak) batzuk jaso ziren, ordezkaritza-karguak eta udal zuzendariak hartuta goi-kargutzat. Integritateari lotutako gardentasun-betebehar horien artean ziren, jakina, arduradun publikoek eta udal-zuzendariak jardueren eta ondasunen aitortpenak betetzeko arau-eskakizunetatik eratorritakoak, bai eta, besteak beste, eman litezkeen bateragarritasunak argitaratu eta iragartzea eta, zalantzarik gabe, ordainsarien argitarapen eta gardentasun aktiboa. Esan gabe doa gardentasun-eskakizun horietako asko Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legean ezarritako arauetatik zetozela (berezi, arau-testu horren 77. artikuluan eta hamabosgarren xedapen gehigarrian jasotakoak). Berritasun gehiago zituzten GIBGOLen 26. artikuluan araututako printzipio orokorrek eta jarduketa-printzipioek. Gobernu onaren printzipioak arautzen zituzten haiek, printzipio orokorretan (jarraibide etiko batzuk) eta jarduteko printzipioetan (jokabide-jarraibideak) egituratuta. Izan ere, printzipio haien edukietan bai baitziren etika- eta jokabide kode batek izan ditzakeen alderdiak, zeren, printzipio orokortzat jotzen ziren haietan balio eta printzipio etiko batzuk jasotzen ziren, eta jarduketa-printzipioetan, berriz, jokabide-jarraibideak eta debekuak ziren, eta horiek ez betetzeak goi-kargudun horien funtzio publikoak etikoki ez betetzea zekarren, nahiz eta inolako ondoriorik izan gabe horregatik gero. Ez dago esan beharrik arau-oinarri horiek oinarritzkoak direla eta, beraz, errespetatu egin direla kode hau idaztekoan, Donostiako Udalaren Gobernu Onaren Kodea onartu zenean –

zen garaia zelako– ezin izan ziren kontuan hartu eta. Halaber, FEMPeK ere onartu zuen toki-ordezkarientzako Gobernu Onaren Kodea 2008an, eta 2015ean aldatu, Gobernu zentralak 2005ean onartutako horrelako beste kode baten ildoei jarraituz. Nolanahi ere, integritate sistemarik gabeko kode etikoak dira.

Bestalde, Eusko Legebiltzarraren 1/2014 Legeak, ekainaren 26koak, kargu publikodunen jokabide kodea eta haien interes-gatazkak arautzen ditu, eta, bigarren xedapen gehigarrian, aurreikusten du EAEko toki-erakundeetako kideei ere aplikatuko zaizkiela 5., 6., 7. eta 8. artikuluetan ezarritako jarduera- eta jokabide-printzipioak (6. apartatua izan ezik). Balio eta printzipio batzuk jasotzen dira han, bai eta jokabide indibidualaren, kalitate instituzionalaren eta herritarrekiko harremanaren printzipio batzuk ere, eta horiek ere izan behar dute isla kode honetan; zeren, balio eta printzipio horiek –Legearen enuntziatuagatik eta aplikazio-eremuagatik– kargu publikodunentzako dira, eta, orain interesatzen zaigunari dagokionez, baita tokiko ordezkari- eta kargudunei ere. Izan ere, integritatea, zintzotasuna, inpartzialtasuna, objektibotasuna edo errespetua eta horrelako balio garrantzitsuak aitortzeak, eta printzipio katalogo handi batek (gardentasuna, isilpean gorde beharra, efikazia eta efizientzia, zerbitzu publikorako dedikazioa eta erakundearen duintasuna eta irudia, adibidez), osatzen dute kode honek –intentsitate eta tratamendu handiagoarekin edo txikiagoarekin– izan behar duen corpusa.

Alde horretatik, Euskadiko Toki Erakundeei buruzko apirilaren 7ko 2/2016 Legearen 35. artikuluan ezartzen du EAEko udalek jokabide kode bat izan behar dutela, eta kode horretan jasoko direla tokiko hautetsiek bete behar dituzten balioak, printzipioak eta jarduteko arauak, bai ordezkari diren aldetik dituzten eginkizun espezifikoetan, bai herritarrekiko harremanetan. Era berean, horrelako kode batek gobernu onaren eta kalitate instituzionalaren esparruan jarduteko printzipioak edo jarraibideak ere jaso ditzakeela jartzen du. Eta ezartzen du, orobat, kodea aplikatzearen jarraipena, kontrola eta ebaluazioa egiteko sistema bat ere eratu ahal izango dutela kode horiek. Hala, sistema horiek eratuz gero, ezarriko liratekeen udal-integritate sistemen funtsezko piezak izango lirateke. Eta, azkenik, era horretako kodeek onartzen dute udal-erakundeko zuzendariak ere kode horien aplikazio-eremuan sartzeko modua izatea.

Egia esan, goi-kargudunen eta behin-behineko langileen jokabide kodeak gero eta ohikoagoak dira administrazio publikoetan. Eta, hala, Euskadiko gobernu-maila batean baino gehiagotan dira (Eusko Jaurilaritza eta foru-aldundiak, eta Euskadiko udal batzuk ere bai) autorregulazio-tresna horiek. Hala ere, ez da hain ohikoa jokabide kode horiek berme-organoak eta jarraipen- eta ebaluazio-mekanismoak ere izatea, aipatutako bi kasuetan badiren arren. Eta oraindik eta gutxiago erakundearen integritate sisteman jokabide kodeak txertatzea. (Gipuzkoako Foru Aldundiak dauka hori horrela eginda).

Egia esan, EAEn indarrean den araudiak ezartzen du EAEko udalek jokabide kode bat izan behar dutela, tokiko ordezkari-erakundeetako, behintzat, aplikatzeko. Donostiako Udalak, jakina, badu Gobernu Onaren Kode bat. Baina, berme-organo eta jarraipen- eta ebaluazio-sistema batzuk izaten dituzten etika- eta jokabide kodeak ezarri aurretik onartutako tresna da. Hori dela eta, beste kode berri bat ezarri behar dela iritzi diogu; eskakizun horiei behar bezala erantzungo diena, lehen esandako arau-esparru hori garatuta egina, lege horietan jasotako balioak eta printzipioak gehiago txertatu eta lehen izandako esperientzia berritzaileetatik ikasbide egokiak ateratzen jakinda.

Alde horretatik, kode hau idazteko orduan, lehen aipatutako arau xedapen horiez gain, kontuan izan dugu Europar Batasuneko Zuzenbidea joan deneko hamarkada hauetan iruzurraren, ustelkeriaren, interes gatazken, finantzaketa bikoitzaren edota, azken batean, finantza irregulartasunen aurka, egiten ari den bultzada handia ere; bereziki, azken urte hauetan, Next Generation EU programari lotutako Europako funtsen kudeaketaren, zehazki Suspertze, Eraldatze eta Erresilientzia Planaren (Suspertze eta

Erresilientzia Mekanismoaren otsailaren 12ko 2021/240 (EB) Erregelamenduan mamituta dago) eta 2021-2027 aldirako Urte Anitzeko Finantza Esparruko egitura funtsen eta inbertsio funtsen kudeaketaren ondorioz. Kasu horietan guztietan, Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatuaren 310. eta 325. artikuluetan eta Europar Batasunaren 2018ko Finantza Erregelamenduan jasotako aurreikuspenen ondorioz, Europako aurrekontuetatik datozen finantza baliabide horiek kudeatzen dituzten agintaritza nazionalak neurriak hartu behar dituzte administrazio irregulartasunak, iruzurra, ustelkeria, interes gatazkak eta finantzaketa bikoitza prebenitzeko, atzemateko eta zuzentzeko, betiere Batasunaren finantza interesak jardunbide oker horietatik babesteko.

II.-

Europako aurreikuspen horiekin bat, irailaren 29ko HFP/1030/2021 Aginduak SEEPari lotutako proiektuak edo azpiproiektuak gauzatzen dituzten erakundeek iruzurraren aurkako neurrien plan bat izateko betebeharra ezarri zuen. Plan hori iruzurraren aurkako zikloaren inguruan egituratuko da, eta zenbait eskakizun izango ditu integritatearekiko arriskuen ebaluazioaren, interes gatazken kudeaketaren eta aipatutako erregelamendu xedapenean jasotako beste neurri batzuen inguruan. Donostiako Udalak, 2022an, Integritate Protokoloa eta Iruzurraren aurkako Plana onartu zituen, ezarritako epeetan eta eskatutako edukiarekin. Plan horren barruan, prebentzio neurri batzuk ezartzen dira, eta horien artean dago, hain zuzen ere, etika eta jokabide kodeak sustatzea. Gainera, arauan ezarritakoaz harago, Europako funtsen kudeaketan Integritate Protokoloa ere onartu zuen Donostiako Udalak. Protokolo horretan hainbat balio etiko eta kudeaketa onaren printzipioak jasotzen ziren, baita inpartzialtasun eta objektibotasun balioekin soilik lotutako jokabide arauak ere, opari edo arretei dagokienez, gai etikoak edo salaketak ebazteko barne kanalak eta prozedurak, eta aipatutako protokoloa aplikatzeko berme organo bat.

Zalantzarik gabe, etika eta jokabide kodeek protagonismo handia hartu dute Europako funtsen kudeaketaren ondorioz, prebentzio neurri garrantzitsuenetako bat baitira. Jarraipen sistema, prozedurak eta kanalak eta berme organo bat dituen "protokolo" eredu bat ezartzeko esperientzia hori Udalaren beraren jardunbide egoki bat da berez, eta erakundeak Europako funtsak kudeatzeko eremura mugatuta badago ere, inspirazio iturri izan da integritate sistemaren elementu horiek eremu orokorrera zabaltzeko eta beraz, kode hau idazteko.

Donostiako Udaleko eta haren sektore publikoko kargu ordezkatzaille eta exekutiboena, zuzendariena eta behin-behineko langileen Etika eta Jokabide Kode hau (aurrerantzean, EJK) ez da xedapen arauemaile orokor bat; baizik eta autorregulaziorako tresna bat da, eta duen eginkizun nagusia da balio, printzipio eta jokabide-jarraibide batzuk ezartzea, haren aplikazio-eremuaren mende diren pertsonen ordezkartza, exekuzio, zuzendaritza eta aholkularitza eginkizunak integritate eta etika parametro batzuetan oinarrituta nola bete behar dituzten gidatzeko, bai eta pertsona horiek erakundeko gainerako pertsonekin edo erakundearekin harremana duten beste erakunde eta herritarrekin izan behar dituzten portaerak eta jokabideak ere gidatzeko.

Jakina, EJK honen aplikazio-eremuan sartzen diren pertsonen betebeharra da legeko arauak eta erregelamenduzko xedapenak zorrotz betetzea; izan ere, kargu publiko edo zuzendaritzako langile diren aldetik, ezinbestekoa da Zuzenbide Estatuak, legezkotasun-printzipioa eta oinarritzeko eskubideak errespetatzea. Beraz, EJK honetan ez dira arau eskakizun horiek jorratu, ez eta lehen ere, legeetan eta erregelamenduetan, eskatzen den printzipio edo araurik ere jaso. EJK batek beste eginkizun bat du, osagarria. Etika eta jokabide kodeen helburua, beraz, arau-sistemak

berak ezartzen dituen estandar etikoen maila igotzea da; horretarako, itsasargi edo orientazio bat ematen diete haien aplikazio-eremuaren barruan diren pertsonai, dituzten erantzukizun politikoak, zuzendaritzakoak edo aholkularitzakoak integritate irizpide eta jardunen arabera bideratzeko, herritarrek erakundeez duten irudia indartze aldera.

Izan ere, EJKk ez du izaera arauemailerik, han jasotako balio eta printzipio batzuk lehen ere legeetan adierazita izan arren. Era berean, kode hori ez da, inola ere, zehapen edo diziiplina zuzenbide moduko bat edo haren aplikazio bat ere. Lehen esan dugun eran, helburu nagusia da instituzio eta erakunde publikoen azpiegitura etikoak orientatzea eta hobetzea. Beste gauza bat da, EJKn jasotako balioak, printzipioak, jarraibide etikoak edo jarduerakoak ez direla bete antzeman eta, hartarako ezartzen den berme-organoak, identifikatzea edo susmatzea jokabide edo portaera horiek legez kontrako administratibotzat edo penaltzat ere jo daitezkeela; zeren eta, orduan, organo eskudunari jakinarazi beharko dio, aurretiazko jarduketak ireki ditzan, dagokion diziiplina-espedientea ireki dadin edo, hala badagokio, dagozkion eginbide penalak has daitezen.

Etika eta Jokabide Kodeak, autorregulazio-tresna den aldetik, prebentzio-funtzioa du funtsean; hau da, jokabide balio, printzipio eta jarraibide batzuk jarri eta udal-erakundearen eta sektore publikoko erakundeen azpiegitura etikoak eta integritatea sendotzea. Helburua, beraz, oso zehatza da: kargu publikodunek, zuzendariak eta behin-behineko langileak dituzten eginkizunak egitekoan integritate-estandar maila handian egiteko bidean aurrera egitea; iruzurrari edo ustelkeriari dagokionez, administrazio-mailan zein ez-zilegi penaletan jokabide irregularrik ez sortzeko eta, interes-gatazkarik sortuz gero, ahalik eta ondoen bideratzeko haiek.

Zalantzarik gabe, Udalak herritarren aurrean duen irudia eta ospea erantzukizun politikoko edo zuzendaritzako karguak betetzen dituztenen jokabideen, portaeren eta jarreraren mende dago neurri handi batean. Pertsona horiek lidergo etikoaren premisen bidez jardun behar dute; izan ere, duten kargu publikoa edo zuzendaritza eginkizuna betetzekoan zer jokabide duten, indartu edo ahuldu egingo baita erakunde horretan lan egiten duten pertsonak, harekin harremanak dituztenek eta herritarrek berek erakundearengan duten konfiantza. Kargu publikodunak eta zuzendaritzako kideak dira erakundearen ispilua, eta herritar guztiek begiratzen diote hari egindako lanari buruzko azterketa edo kontu-ematea egiteko orduan.

EJKk, era berean, orientabide-jarraibide batzuk eman nahi dizkie udaleko kargu publikoei eta zuzendariak, gero eta integritate estandar handiagoekin bete ditzaten haiek dituzten erantzukizun publikoak. Horretarako, prozedura eta bide batzuk antolatzen dira EJKn. Horrek, eta berme-organo bat izateak (Integritate Batzordea), segurtasuna eman nahi die udaleko kargudunei eta zuzendariak beren eginkizunak eta erantzukizunak betetzeko orduan, bai eta izaten dituzten dilema etikoak ebazteko bide eta jarraibide argi batzuk ere, hausnarketa pertsonala egin ahal izan dezaten zein jokabide, ohitura edo portaera diren zuzenak eta zein ez. Era berean, irtenbide instituzional batzuk ere eskaintzen dira dilema etikoak edo izaera horretako gaiak bideratzeko eta erantzun instituzional bat eduki ahal izateko, lasaitasuna eta ziurtasuna emango diena haien erabakiak edo jarduerak kode honetan jasotako balio, printzipio eta jokabide-arauekin bat datozela eta.

EJK Donostiako Udalaren Integritate Sistemaren (DIS) atal bat ere bada. 2030 Agendaren garapen jasangarrirako 16. helburuaren xedea da erakunde sendoak eraikitzea, kasu honetan udal gobernantza indartzeko bitarteko gisa. Bada, helburu hori zuzenean bat dator Udalak Kalitate Instituzionalaren alde egindako apustuarekin. Integritate instituzionaleko politikaren berariazko adierazpen dira kode etikoak; izan ere, azken batean, tresna horiek argi eta garbi prebentzioa dute xede, baita

erakundearen integritatearen kultura indartzea ere. Donostiako Udalak bultzatutako joera hori bat dator Europar Batasuna bultzatzen ari den esperientzia aurreratuenekin. Horretarako, Europako Batzordeak ustelkeriaren aurka borrokatzeko zuzentarau proiektu bat bultzatu du 2023an. Proiektu horren elementu nagusietako bat iruzurra eta ustelkeria prebenitzearen aldeko apustua da.

Alde horretatik, garrantzitsua da azpimarratzea EJK honek, bere garaian adostutako Udal Integritatearen Ardatz Estrategikoen testuinguruan, udal jardueraren esparruaren arabera, arrisku materialeko talde batzuk identifikatu dituela; talde bakoitzaren barruan bereizitako arrisku eremuak zehazten dira, horiek identifikatu ahal izateko eta, ondorioz, arrisku horiek errealitate bihurtu eta administrazio irregulartasun, iruzur, ustelkeria edo sor daitezkeen interes gatazka ez bihurtzeko izan behar diren neurriak hartu ahal izateko. Beraz, EJKk arrisku-eremuen hasierako mapa bat ere eskaintzen du, udal-erakundearen eta haren sektore publikoaren irudi eta ospe etikoa sendotzen lagundu behar duena. Arrisku-eremu horiek protokolo baten bidez garatu beharko dira, eta protokolo horrek identifikatu beharko ditu zehatzago eremu bakoitzean planteatu daitezkeen arrisku zehatzak. Horren bidez, Donostiako Udalean integritate arloko prebentzio-politika indartu nahi da.

EJK, izenak berak adierazten duen moduan, kode etiko bat da, balioak eta printzipioak ezartzen dituelako; baina, era berean, jokabide kode bat ere bada, zehaztasun handiagoz edo txikiagoz zehazten baititu balio eta printzipio bati edo batzuei lotutako jokabide jarraibide batzuk. Hala ere, argi dago jokabide, portaera edo ohiturei buruzko xehetasun guztiak ezin direla arautu, materialki ezinezkoa baita hori.

Kode bizia da, beraz, EJK, ingurunearen eskakizunetara eta gizarteak bere kargu eta zuzendari publikoei eskatzen dizkien integritate estandar handiagoetara etengabe egokitzea baitu xede. Alde horretatik, EJK tresna gisa ulertu behar da, hain zuzen ere abian dagoen lana eta etengabeko gardentasuna eta azterketa taxutzen dituen, erakundearen azpiegitura etikoak hobetzeko eta prebentzio mekanismoak indartzeko.

III.-

Hauek dira EJKren autorregulazio elementu nagusiak:

EJKren lehenengo partean, xedea eta helburuak, izaera eta aplikazio eremu objektiboa eta subjektiboa definitzen dira.

Lehenengo zati horrek, alde batetik, kodearen xedea eta izaera definitzen ditu.

Xedea oso zehatza da; izan ere, autorregulazio tresna bat da EJK, haren eremu subjektiboan diren langileei aplika dakizkiekeen balioak, printzipioak eta jokabide jarraibideak definitzen dituen, beren eginkizun eta erantzukizun publikoak integritate estandarren arabera betetzen dituztela bermatzeko. Era berean, arrisku taldeak eta esparruak ere identifikatzen ditu, dilema edo gai etikoak formulatzeko kanalak eta prozedurak antolatzen ditu eta horiek ebazteko berme organo bat ezartzen du.

EJKren helburu nagusiak dira, batetik, integritate mekanismoak indartzea, eta, bestetik, integritate kultura bultzatzea Udalean, erakundeko azpiegitura etikoen garapena irudikatuko duena eta kargu publiko, zuzendaritzako kide eta behin-behineko langileek beren jarduna aurrera eramatekoan lidergo etikoa, zintzotasuna, objektibotasuna eta errespetua sustatuko dituen. Izaerari dagokionez, EJK autorregulazio tresna bat da, arau baliorik gabea eta funtsean prebentzioa xede duena; baina, detekzio eta, hala badagokio, zuzenketa elementuak ere baditu. Udal erakundearen eta haren sektore publikoaren azpiegitura etikoak indartzea dute helburu elementu horiek, herritarrek Udalean duten konfiantza indartzeko hartara.

EJKren izaera zehaztekoan, kontuan hartu da Europako Funtsak Kudeatzeko Integritate Protokoloan (Udalak bere garaian onartu zuen) aurrez xedatutakoa, bai eta beste erakunde batzuetan ezarritako autorregulazio tresnak (kodeak) ere, eta, azken batean, indarrean dagoen arau esparruan xedatutakoa.

EJK, bere izaerari dagokionez ere, tresna axiologikoa da funtsean, balio eta printzipio batzuk ez ezik, jokabide jarraibideak ere jasotzen dituena. Izaera proaktiboa du, estandar eta portaera etikoak hobetzeko neurriak etengabe hartzera bultzatzen baitu erakundea, hainbat tresnaren bidez, esaterako, arriskuen kudeaketa, prestakuntza, interes gatazken prebentzioa eta kudeaketa, eta abar.

Kontua da, beraz, EJK tresna bizi edo ireki gisa eratzea, edo, nahi izanez gero, abian dagoen lan gisa, horren bidez, integritate instituzionalaren arloan etengabeko hobekuntzak eta baliabide, prozesu eta jarduketa zorrotzagoak izatea lortzeko.

Integritatea kudeatzeak emandako emaitzen jarraipenaren eta ebaluazioaren bidez EJK etengabe egokitzea da tresnaren izaeraren funtsezko parte bat.

Donostiako Udalaren Integritate Sistemaren (DIS) oinarritzko zutabeetako bat da EJK.

EJKren aplikazio eremu objektiboa Donostiako Udala eta haren sektore publikoko erakundeak dira. Erakunde horiek beren gobernu organoen erabaki bidez atxikiko dira kodera, eta, hala badagokio, atxikitzeko protokolo bat onartuko dute; eta protokolo horretan zehaztuko dira kodea dagokion erakundeari aplikatzeko izan behar diren neurri osagarriak.

Aplikazio-eremu subjektiboa EJKren enuntziatuak berak zehazten du, eta kargu hauek hartzen ditu: udal-politikaren kargu ordezkatzailleak eta exekutiboak, zuzendaritzako kideak eta behin-behineko langileak. Hala ere, bereizi egin behar dira udaleko eta udal-administrazioko karguak eta zuzendaritzako kideak, eta udal-sektore publikoko erakundeetako karguak eta zuzendaritzako kideak.

Udalari eta Udal Administrazioari dagokienez, kolektibo hauei aplikatzen zaie EJK hau:

- a) Udalaren ordezkari diren kargu publikoei; nola ordezkaritza jarduerak besterik ez direnak egin edo osoko bilkurako kide izan, hala tokiko gobernu-batzarrean ordezkaritza-kargu exekutiboak izan. Jokabide edo jarduera balio, printzipio eta jarraibideen aplikazioa modulatu ahal izango da osoko bilkurari eta tokiko gobernu batzarrari dagokienez, bai eta eskuordetutako zinegotzietara hedatzeari dagokionez ere, kode honetan adierazten den moduan.
- b) Udal zuzendaritzetako kideei. Udal zuzendaritzako kideetat jotzen dira udal egiturako zuzendaritza organo baten titulartasuna dutenak, TAOLen X. tituluaren xedatutakoaren arabera.
- c) Behin-behineko langileei, nola udaleko talde politikoei atxikiak izan hala udal-gobernuaren mendekoak izan, alkateak izendatutakoak izanez gero.

Sektore publikoko erakundeetako kargu publikoei eta zuzendaritzako langileei dagokienez, EJK hau aplikatzen zaie:

- a) Sektore publikoko erakundeetako gobernu-organoetako kideei.
- b) Erantzukizun handieneko zuzendaritza-kideei, erakundearen gobernu-organoak kasu bakoitzean erabaki eta atxikipen-protokoloan hala izendatuta direnei.

EJKren bigarren zatia arrisku-taldeei buruzkoa da, eta horien arrisku-eremuak edo, hobeto esanda, talde edo eremu bakoitzean sor daitezkeen arrisku zehatzak identifikatu behar dira protokolo bidez.

Jokabide kodeak, behin eta berriz esan dugun bezala, prebentziozko autorregulazio-tresnak dira funtsean. Hala ere, EJK ez da, esate baterako, ustelkeriaren edo iruzurraren aurkako neurrien gaineko plan bat; baizik eta balio, printzipio, jokabide eta jarduera jarraibide multzo bat, bai eta berme eta prozedura batzuk ere, Udalaren errendimendu etikoa hobetzeko, aplikatzen zaien kolektiboetarako dagokienez (ordezkari politikoak, zuzendariak eta behin-behineko langileak).

Beraz, jokabide kodeei ez dagokie erakunde jakin batean egon daitezkeen arriskuak ebaluatzeko neurriak ezartzea, integritatean izan dezaketen eraginari dagokienez. Baina egokia izan daiteke arrisku arloak edo eremuak finkatzea, kode horren hartzaileek eremu horiek hobeto identifikatu ahal izan ditzaten eta, ondorioz, arlo horietan erabaki edo jardun (gauzatu) behar dutenean, prebentzio jarrera arduratsua har dezaten

Horrenbestez, egokitzen jo da EJKk arrisku talde edo eremuen gutxi gorabeherako katalogo labur bat zehaztuta edukitzea, eta integritateari erasaten dioten erabaki edo jarduketak egiteko arrisku gehien duten udal jarduerako eremuak bakarrik zerrendatzea. Jakina, eremu horiek identifikatzeko, kanpoko kontrol organoetan (Concello de Contas de Galicia), integritate instituzionaleko sistema batzuetan (SIAGE) edo beste kode etiko batean (Fundación Democracia y Gobierno Local) dauden jardunbide egoki batzuk jarraitu dira. Baina, nolanahi ere, esperientzia horiek Donostiako Udalaren premia propioetara egokitu behar dira, eta edukian zehaztutako batzuk egin behar dira.

Zalantzarik gabe, baliabide publikoek irismen handiagoa duten heinean, arrisku eremuak ere handiagoak izango dira. Horrek, adibidez, kontratazio publikoaren eremua edo hirigintzaren sektorea identifikatzeko balio du. Izan ere, bi esparru horietan ustelkeria arrisku handia egon daiteke. Baina, era berean, arrisku eremu oso garrantzitsuak daude erakunde batek banatzen dituen laguntza eta dirulaguntzen kasuan, are gehiago banakako dirulaguntzen kasuan, baina ez hor bakarrik. Eremu batzuetan halako faboritismo pertsonal, politiko, familiar, sindikal edo bestelako batzuk izateko arriskua ez dago minimizatzerik, ez eta, are gutxiago, izan ezin denik pentsatu ere. Dirulaguntzen eta laguntzen finantza ekarpenetan ez ezik, dirulaguntzak emateko edo emateko prozeduretan ere arrisku horiek egon daitezke. Izan ere, azken finean, arrisku esparruak ere horizontalak izan daitezke; hau da, zeharkako politika edo kudeaketa sistemetan proiektatu daitezke: horietako batzuk eremu klasikotzat jo daitezke (adibidez, kudeaketa ekonomiko finantzarioa edo giza baliabideen kudeaketa), eta beste batzuk, berriz, belaunaldi berrikotzat jo daitezke (datuen gobernantza, datuen babesa eta teknologia disruptiboen eta adimen artifizialaren erabilera).

Nolanahi ere, EJKren eginkizuna ez da arrisku taldeak, esparruak edo arloak identifikatze hutsetik harago doazen xehetasun handiagoetan sartzea; baina, autorregulazio tresna horren prebentzio izaera hori indartze aldera, egokitzen jo da eremu bakoitzean diren arriskuak identifikatu ahal izatea geroago, protokolo baten bidez. Ideia da, arrisku horiek identifikatuta –bandera gorriak ez diren arren haien antzeko zeregina betetzen baitute identifikatutako arrisku horiek–, kode honen mende dauden pertsonen eta kolektiboek prebentzio-tresna batzuk eduki ahal izatea, jokabide horietan ez sartzeko, eta, era berean, Integritate Batzordeak behar adina elementu hermeneutiko izatea kode honen balio, printzipio eta jokabide eta jarduera jarraibideen irismena zehaztu ahal izateko, batez ere arduradun politikoek, zuzendarien edo aholkularien erabakia edo ez-egitea autorregulazio tresna honetan aurreikusitako estandarretara zein kasutan egokitu den edo haietatik zein kasutan aldatu den zehazteko orduan.

EJK honen hirugarren zatiak udalaren integritate instituzionalaren sistemaren eta etika eta jokabide kodearen beraren eraginkortasunerako funtsezko alderdi bati heldu eta kargu publiko ordezkatzailerik eta exekutiboek, zuzendaritzako kideek eta behin-behineko langileek bete behar dituzten balioak eta printzipioak identifikatu eta definitzen ditu.

Hirugarren zati hori hiru ataletan sistematizatuta ageri da. Lehenengoan, balio etikoak eta gobernu onaren printzipioak jasotzen dira. Printzipio horien irismena zehaztu ondoren, balio eta printzipio horiei lotzen zaizkien jokabide eta kudeaketa jarraibideak identifikatzen ditu EJKk. Zalantzarik gabe, jokabide eta kudeaketa jarraibide irekiak edo biziak dira, hau da, kode honen aplikazioan planteatzen diren inguruabar zehatzen arabera zabaldu edo aldatu ahal izango dira.

Esan beharrik ez dago hirugarren zati hori dela EJKren muin nagusia, eta behar bezala hedatu behar dela udaleko kargu ordezkatzailerik eta exekutibo, zuzendaritzako kide eta behin-behineko langileengana, eta, era berean, hartzaileek ezagutu eta, batez ere, barneratu eta barneratuarazi egin behar dutela, integritate eta eraginkortasun printzipio horiek udalean erabat aplikatu eta gobernantza etiko eta eraginkorra izatea ekar dezaten, donostiarrek udal-gobernuan duten konfiantza sendotzeko eta zerbitzu publiko hobeak jasotzeko.

Hauek dira EJK honetan jasotzen diren balio etikoak:

- a) Erakunde konpromisoa eta leialtasuna
- b) Integritatea
- c) Lidergo etikoa
- d) Zintzotasuna eta eskuzabaltasuna
- e) Inpartzialtasuna eta objektibotasuna
- f) Erantzukizuna eta profesionaltasuna
- g) Adeitasuna, enpatia eta errespetua

EJK honetan jasotzen diren administrazio onaren printzipioak, berriz, hauek dira:

- a) Eraginkortasuna, efikazia eta efizientzia
- b) Gardentasuna
- c) Gobernantza teknologikoa eta datu pertsonalen babesa
- d) Berrikuntza, gizarte erantzukizuna eta garapen jasangarria
- e) Berdintasuna sustatzea dibertsitatea errespetatzea
- f) Euskara sustatzea

EJK honetan ezartzen den bezala, Udalaren eta haren sektore publikoaren kudeaketa politikoak eta teknikoak aurrekontu egonkortasunaren eta finantza jasangarritasunaren helburuak beteko ditu, bere politika publikoak eta jarduketa betearazleak aplikatuko ditu herritarren parte-hartzearen eta hiriaren lurralde eta gizarte kohesioaren premisen arabera, zaintzaren etika bultzatuko du egoera ahulenean dauden kolektiboekin, eta lankidetzat instituzionala hedatuko du, toki erakundeak eratzen diren sareetan parte hartuz eta bere politiken etengabeko ebaluazioa eginez.

Era berean, kontuan hartu behar da Integritate Batzordeak esku hartuko duela kudeaketa publiko onaren printzipioen eta jarduteko jarraibideen interpretazio, irismen eta aplikazio eraginkorrean, baldin eta esku-hartze hori beharrezkoa bada kode honen II. atalean jasotako balioak edo jokabide jarraibideak mugatzeko edo definitzeko.

EJKren laugarren zatiak interes gatazkak kudeatzeko prozedura eta zeharkako arauak ditu, ordezkaritza-karguen, zuzendaritzako kideen eta behin-behineko langileen integritatea eta objektibotasuna sendotzeko.

Interes gatazken kudeaketak aplikazio arazo asko sortzen ditu erakunde publikoetan, baldin eta haien kultura instituzionala eta arauemailea horrelako egoeren kudeaketatik urrun badago; izan ere, egoera horiek konpontzen zailak izaten dira gehienetan, baldin eta benetako interes gatazkak ez badira, eta eskuarki horiek jasotzen ditu arautegi aplikagarriak. Izan ere, gatazka potentzialekin eta itxurazkoekin, identifikazio eta kudeaketa arazoak ugaritu egiten dira.

Interes gatazkak kudeatzeko prozedura zehatza ezartzea ere ez dagokio jokabide kode bati; aitzitik, interes gatazkak eragin ditzaketen egoera horien kudeaketan printzipio orokor batzuk eta jarduteko jarraibide batzuk ezartzera mugatu behar du.

Hain zuzen ere, interes gatazketan pertsona batek erantzukizun publiko jakin batzuk ditu (erabakiak, jarduerak edo proposamenak) bere interes pertsonal, familiar, ekonomiko, politiko edo bestelakoei dagokienez, eta horrek bere jardun inpartzial eta objektiboa ilundu dezake, eta interes publikoak arriskuan jarri.

Interes gatazketan, garrantzitsuena garaiz identifikatu eta kudeatzea da, arrazoi edo interes pertsonal batzuk direla-eta interes orokorra urratuko duen erabaki, jarduketa edo proposamen bat ekarri baino lehen haiek, herritarrek erakundeez duten irudiari eragiteko modukoa izan, izen on publikoari kalte egin eta arduradun politikoen, zuzendarien edo aholkularien zereginari eta funtzioari buruzko mesfidantza sortuko duena. Identifikazio goiztiarra interes-gatazka egoera hori behar bezala kudeatzera bideratutako prebentzio-neurriak hartzeko parte da. Hala, interes gatazka izango dela iritzi gero, dena delako pertsona erabaki hori hartzetik, jarduketatik edo proposatzeko prozeduratik aldentuta konpontzen da eskuarki, eta interes talka hori izatea saihestu.

Kontuan hartu behar da, interes gatazken kasuen, gaiaren eta erregulazio intentsitatearen arabera, erregulazio ezberdinak ezartzen direla ordenamendu juridikoan. Lehenik eta behin, Europar Batasuneko zuzenbidea dago. Zuzenbide horrek 2018ko Finantza Erregelamenduaren (EB) esparruko interes gatazkak kudeatzeko prozeduren erregulazio propioa aurreikusten du, eta inplikazio bereziak ditu Europako funtsen kudeaketaren arloan. Finantza Erregelamendu horren 61. artikulua interes gatazkaren definizio bat eta prozedura bat ezartzen ditu. Bi kasuetan, Europako funtsen kudeaketari soilik aplikatu dakioke prozedura hori, eta haren helburua Europar Batasunaren finantza interesak babestea da. Esan gabe doa Donostiako Udalak, Europar Batasunaren finantza baliabide horiek kudeatzen dituenean, arau horiek derrigor bete behar dituela. Nolanahi ere, Udalaren Integritate eta Iruzurraren aurkako Neurrien Planean, bere garaian, Interes Gatazkak Kudeatzeko Protokolo bat onartu zen, eta EJK honetan kontuan hartu behar da hori.

Berezko edo barneko arau esparruak –oinarritzkoa zein garapeneko izan daiteke– interes gatazkak tratatzen ditu hainbat unetan eta hainbat arau esparrutan. Hala egiten du, adibidez, Sektore Publikoko Kontratuei buruzko azaroaren 9ko 8/2017 Legeak (64. artikulua). Gardentasunari, informazio publikoa eskuratzeko bideari eta gobernu onari buruzko abenduaren 9ko 19/2013 Legearen II. tituluan ere badira horren gaineko zenbait erreferentzia. Bai eta Estatuko Administrazio Orokorreko goi-karguei buruzko martxoaren 30eko 3/2015 Legean ere. Gurean aplikatzeari dagokionez, garrantzi handiagoa du Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren urriaren 1eko 30/2015 Legearen 23. artikulua ezarritakoak, artikulua horretan arautzen baita abstentzio araubidea, nahiz eta hartarako arrazoiak tasatuak izan eta, askotan, haien aplikazioa oso zalantzazkoa izan, izan daitezkeen edo bistakoak diren interes gatazkak taxu antzean konpontzeko.

Egia esan, udalei eta tokiko sektore publikoari lege horietako batzuk bakarrik aplikatzen zaizkie, partzialki aplikatu ere, eta beste batzuk batere ez. Beraz, erregulazio-anomia nabarmena dago tokiko interes gatazkei dagokienez. Europako

araudian jarritakoa besterik ez dago, eta Europako funtsen kudeaketari besteri ez zaio aplikatu behar hori.

Alegia, hutsune arautzaile hori autorregulazio tresna batzuen bidez bete behar dela – etika eta jokabide kodeekin, adibidez–, bai eta protokolo batzuen bidez ere, halakorik onartuz gero. Interes gatazken kudeaketa eta horrelako esparru kritiko batean, *soft law* ikuspegi hori bereziki garrantzitsua da integritatearen alde jarduten duen udal administrazioaren aldeko apustua egin nahi bada.

Beraz, EJK honetan, interes gatazkak saihestearekin eta kudeatzearekin lotutako gai horiek, behintzat, jaso nahi dira, 2021eko uztaillean Estatuko Administrazio Orokorraren Integritate Sistemak (SIAGE) ezarritako ereduari jarraiki:

- Interes gatazken lege-nozioa egoera errealekara edo eraginkorretara ez ezik, balizko eta itxurazko egoeretara ere zabaltzea, autorregulazio tresnen bidez.
- Europar Batasunak 2018ko Finantza Erregelamenduaren 161. artikulua bidez egin duen apustuaren barruan sartzea interes gatazken ikuspegi berri hori, bai eta Europako Batzordeak interes gatazken egoerei hainbat komunikazioaren eta *soft law* tresnen bidez heltzeko dituen orientabideak eta irizpideak ere.
- Interes gatazken autorregulazio esparrua eratzea, helburua argi eta garbi prebentzioa izatea eta arduradun politikoen, zuzendarien edo aholkularien integritate maila hobetzeko balio izatea dela, betiere indarrean den sistema juridikoan aurreikusitako zoru etikoaren aldean.
- Interes gatazkak tratatzeko prozedurak eta berme instituzionalak antolatzea, horrelako gatazkarik izan ez dadin.

Kode horren bosgarren zatian, gai etikoak edo, hala badagokio, EJK honen kudeaketarekin lotutako kexak eta salaketak ebazteko Integritatea Batzordearen aurrean planteatzea daitezkeen prozedura kanalak eta zirkuituak jorratzen dira.

Kode honen interpretazioari eta aplikazioari buruzko arazo, gorabehera edo dilema horiek izapidetzeko berariazko bide bat egongo da. 2/2023 Legearen arabera, kanal hori Udalaren Barneko Informazio Sisteman integratuko da, baina berezitasun propioa izango du, haren edukia ere berezia da-eta.

Gai etikoak, kontsultak, dilemak edo kexak Integritate Batzordeari aurkeztu beharko zaizkio, planteatzen dituzten gertakariak labur azaldu beharko dituzte, eta Batzorde horrek horri buruzko txostena edo ebazpena eman dezala eskatu beharko dute. Era berean, gai etiko edo kexa horiek anonimoak izatea aurreikusten da. Horrez gain, erreklamatzalearen edo, hala badagokio, kexa jaso duen pertsonaren datu pertsonalak *anonimo bihurtzea* aurreikusten da. Nolanahi ere, txostenak eta gomendioak Gardentasun Atariaren bidez edo beste bide batetik zabaltzean, datu pertsonalen babesa bermatu beharko da, araudi horretan xedatutakoaren arabera.

EJKren seigarren zatiak udaleko ordezkariak karguak eta kargu exekutiboak, zuzendaritzako kideak eta behin-behineko langileak autorregulazio tresna horren gainean sentsibilizatzeari heltzen dio. Oso garrantzitsua da edukiak zabaltzea, barneratzea eta praktikan jartzea; izan ere, udalaren hobekuntza etikoa, neurri handi batean, udalean erantzukizunik handiena duten pertsonen ereduak jarraia izatearen mende dago.

Horregatik, lidergo etikoari egiten zaio kasu bereziki; izan ere, kargu publiko eta zuzendaritzako kide horiek dira herritarrek beren udalari begiratzekoan aurrean izaten duten ispilua.

Autorregulazio tresna Udalaren integritate sisteman txertatuko duen eraginkortasunaz hornitzeko funtsezko gaietako bati buruzkoa da EJK honen zazpigarren zatia. Hain zuzen ere, Integritate Batzordea (IB) deritzon kodearen berme-organoaren tratamenduari heltzen baitio.

EJKren eraginkortasunak, beraz, autorregulazio tresna horretan berme organo bat txertatzea eskatzen du. Organo horrek geometria aldakorreko osaera izango du, kasu bakoitzean aplikatu beharreko kodearen edo autorregulazio tresnaren arabera, baina organoaren presidentetza eta kanpoko kidea beti berdina izango da.

Beraz, Europako Funtsen Integritate Protokoloan xedatutakoaren ildotik (Integritatearen eta Iruzuraren Aurkako Neurrien Planean eranskin gisa onartu zen protokolo hori, eta bertan jasotzen zen protokolo hori oinarri izango zela bertan ezartzen den berme organoarentzat, Udalak ondoren onartuko dituen jokabide kodeak egiteari dagokionez), EJKk autorregulazio tresna horren berme organo bat ezartzen du, Integritate Batzordea (IB) izena duena. IB horren diseinuak, beraz, protokoloan ezarritakoa du abiapuntu, baina gaiaren arabera egin behar diren egokitzapenak ere eginda.

Beraz, berme organo bat egoteak esan nahi du EJKri tresna biziaren izaera eman behar zaiola, organo horren bidez kode horren aurreikuspenak sustatu, kudeatu, interpretatu, babestu eta eguneratu edo egokitzea proposatzen baita, bai eta haien jarraipena eta ebaluazioa egitea ere.

Egia esan, berme organo horrek, tresna honetan eratzen den bezala, kode honen interpretaziora eta kudeaketara baino ez du zabaltzen bere aplikazioa, alde batera utzi gabe Europako funtsen arloan edo 2/2023 Legearen aplikazioari dagokionez sortzen diren kexa, salaketa eta dilema guztiak Europako Funtsen Integritate Protokoloan ezarritakoaren arabera edo Udalak Tokiko Gobernu Batzordearen 2023ko maiatzaren 30eko akordioaren bidez onartutako barneko informazio sisteman xedatutakoaren arabera bideratzea.

Integritate Batzordeak kide kopuru bakoitia izan behar du. Horrela, ez zaio organoaren presidenteari kalitatezko botoa eman behar. Gainera, batzorde horrek osoko bilkurako kideen, tokiko gobernu-batzarreko kideen eta zuzendaritzako kideen gaiak bereizi behar dituela kontuan hartuta, nahitaezkoa da batzorde horretan bi kolektibo horietako ordezkariak edo kideak izatea. Era berean, egokitze jotzen da Batzorde horrek kanpoko ikuspegi espezializatua izatea, organo horretan aztertuko diren gaien, dilemen eta proposamenen aurrean kontraste eta distantzia elementu bat eskaini ahal izateko.

Integritate Batzordea hiru kidek osatuko dute. Integritate Plana eta Iruzuraren aurkako Neurriak kudeatzeko arduradun teknikoaren laguntza ere izango dute, eta hura izango da batzordeko idazkaria. Hiru kide horiek alkateak izendatuko ditu; kargu publikoa edo zuzendaritzakoa izango da bat (hura izango da batzordeko lehendakaria), funtzionarioa edo enplegatua publikoa izango da beste bat, eta administrazioetik kanpoko pertsona hirugarrena. Hirugarren hori eremu publikoan eta pribatuan esperientzia profesional egiaztatua duena izan behar du (erretiroa hartuta den funtzionarioa edo goi-kargua edo zuzendaria izandakoa izan daiteke, baldintza eta betekizun berberekin), edo unibertsitateko irakaslea bestela, pertsonen kudeaketa eta antolaketa gaietako, edo esparru horretan aintzatespen akademikoa edo profesionala duena.

IBren osaera zehaztu ondoren, berme organo horrek bete ditzakeen eginkizunak edo eskuduntzak jorratzen ditu EJKk. Eginkizun horiek, jakina, bat datoz batzordearen helburuekin (adibidez, kode honen aurreikuspenak bultzatu, kudeatu, interpretatu, zaindu, eguneratu edo egokitzea, bai eta jarraipena eta ebaluazioa egitea ere), integritate arloan tresna bizia izan dadin.

Baina funtzio zerrenda zabalagoa da, berme organo horrek garatu behar dituen egoera eta jarduketa hipotetiko guztiak bildu nahi baititu, eraginkortasun osoa izan dezan.

Organoaren osaera finkatzekoan bezala, autorregulazio tresna horrek hala eskatuta, kontuan hartu dira, batez ere, Integritate Protokoloak Europako funtsen kudeaketarako Integritate Organoari eman zizkion eginkizunak, egin behar diren egokitzapenak eta funtzio handitzeak ere eginda.

2/2023 Legean xedatutakoarekin lotutako jarduketan edo ez-egiteen ondorioz sortzen diren jakinarazpenak, informazio eskaerak edo salaketak lege horretan xedatutakoaren arabera izapidetuko dira, bai eta Tokiko Gobernu Kontseiluaren 2023ko maiatzaren 30eko erabakiaren bidez onartutako barneko informazio sisteman aurreikusitakoaren arabera ere. Komunikazio, informazio edo salaketa horien xedea Europako funtsen kudeaketari buruzkoa bada, jakinarazpen edo salaketa horiek Europako Funtsak Kudeatzeko Protokoloan ezarritakoaren arabera izapidetuko dira, betiere aurrez ezarritakoa eragotzi gabe. EJK honen eta aipatutako protokoloaren arteko edozein zalantza edo antinomia IBk ebatziko du.

IBren ebazpen edo proposamenek ez dira betearazleak, eta ez dute zehapen-araubidea aplikatzeko asmorik ere. EJKren izaera prebentziozkoa da. Hala ere, hautemandako ez-betetzeak diziiplina ondorioak, beste izaera bateko arau-hauste administratiboak edo, hala badagokio, arau-hauste penalak eragin baditzake, IBk, eragin diezaiokeen pertsonari entzun ondoren, txosten edo proposamen bat egingo du eta organo eskudunari helaraziko dio, neurriren batzuk hartzea edo, hala badagokio, zehapen espediente bat hastea bidezkoa den edo jarduketak beste edozein kontrol erakunderi edo, hala badagokio, Fiskaltzari igorri behar diren ebalua dezan.

Integritate Batzordeak egingo ditu bere funtzionamendu-arauak, eta hark proposatuko ditu haien aldaketak ere. Arau eta aldaketa horiek Udalaren Gardentasun Atarian zabalduko dira. Tokiko Gobernu Batzarraren erabaki bidez onartuko dira arauak.

Oso garrantzitsua da EJKren testuan organo horren eginkizunak zehatz-mehatz zehaztea. Hauek izango dira eginkizun horietako batzuk:

- Integritate instituzionaleko politikak bultzatzea, IBren eta EJK honen aplikazio eremu subjektiboan jasotako kolektiboetarako dagokienez.
- Aholkularitza ematea bai gobernu-organoei, bai eta organo horietako kideei, zuzendaritzakoei eta behin-behineko langileei, dela integritateaz, dela EJK honetan ezarritakoa aplikatzeaz eta interpretatzeaz. Aholkularitza lan horiek egiteko, kode hau aplikatzearekin edo, hala badagokio, kode honen eta Europako funtsak kudeatzeko protokoloaren artean egon daitekeen harremanarekin soilik lotuta planteatzen zaizkion zalantzak, kontsultak, dilemak edo kexak ebatzi ahal izango ditu.
- Integritatearen gaineko txostenak eta gomendio nagusi batzuk egitea erakunde arduraduneko organo gorenei eta zuzendaritza organoei.
- Sor daitezkeen interes gatazkak kudeatzea; ofizioz, hierarkian gorago dagoenak eskatuta edo kontsulta, kexa edo salaketa bidez izaten direnak. Horretarako, proposamen edo gomendio arrazoitu bat egingo zaio hierarkian gorago dagoenari, dagokion erabakia hartzeko gero hark (izendatutako eginkizunak egiteari utzaraztea edota haietatik baztertzea ere bai), udal administrazioaren eta sektore publikoko erakundeen zerbitzura lan egiten duten langileen inpartzialtasun eta objektibotasun irudia babesteko.
- EJKren aplikazioarekin lotutako dilemen, gai etikoen eta salaketen erregistroa eta postontzia kudeatzea. Nolanahi ere, 2/2023 Legeak xedatutako barneko informazio kanalean txertatuko da etika postontzia.

- Integritate Batzordearen aurreko prozeduretan inpartzialtasun, objektibotasun, konfidentzialtasun, datu pertsonalen babes eta jarduketa printzipioak betetzen direla bermatzea.
- Dagozkion ikerketak eta kontrasteak egin ondoren, prebentzio neurriak hartzeko proposamen arrazoituak egitea, esaterako, EJK hau bete beharreko pertsonak aldi baterako edo behin betiko baztertzea barne, baldin eta horiek erabakiak edo kudeaketak egiten dituzten eremuetan benetako edo balizko interes gatazkak sor badaitezke –baita interes gatazka horiek agerikoak direnean ere–, erakundearen ospeari eragiten badiote. Proposamenak organo eskudunari helaraziko zaizkio, balora ditzan eta, hala badagokio, dagozkion erabakia har dezan.

Eta, azkenik, zortzigarren zatiak, EJK autorregulazio tresna bizia edo irekia izate aldera, ebaluatzeko eta kontuak emateko sistema bat ezartzen du, eta integritate politika edo tresna hori gardentasunarekin berarekin hertsiki lotzen du. Orobat, EJK berrikusteko edo eguneratzeko sistema bat ere aurreikusten du, non IBk, kasu bakoitzean politika horiei eman nahi zaien bultzada politikoa eragotzi gabe, funtsezko eginkizuna duen sistemaren egokitzapenean.

ETIKA ETA JOKABIDE KODEA, DONOSTIAKO UDALEKO ETA HAREN SEKTORE PUBLIKOKO KARGU ORDEZKATZAILE ETA EXEKUTIBOENA, ZUZENDARIENA ETA BEHIN-BEHINEKO LANGILEENA.

I.- XEDEA, IZAERA ETA APLIKAZIO EREMUA

1.1.- EJKren xedea eta helburuak

1.1.2.- EJK honek udal-ordezkaritzako karguek, zuzendaritzako kideek eta Udaleko behin-behineko langileek erreferentziatzat hartu behar dituzten balio etikoak eta printzipioak ezartzen ditu, bai eta jokabidearen eta gobernu onaren jarraibideak ere, beren eginkizun eta erantzukizun publikoak betetzekoan integritate estandar batzuen arabera jardun dezaten, tresna honetan ezarritako modu eta baldintzetan.

1.2.2.- EJKk, halaber, Udalean halako integritate kultura eta mekanismo batzuk indartzea du helburu, erakundearen azpiegitura etikoak garatuz, lidergo etikoa, zintzotasuna, objektibotasuna eta errespetua sustatuz, bai eta testu honetan jasotako gainerako balioak eta printzipioak ere, kargu publikoak betetzekoan, aholkularitza-eginkizunak egitekoan eta erakunde horren zuzendaritza-zereginak aurrera eramatekoan.

1.2.- EJKren izaera

1.2.1.- Autorregulazio tresna bat da EJK, ez du arau-baliorik eta, batez ere, prebentziozkoa da, nahiz eta horrek ez dakarren, batzuetan, integritateari eragiteko moduko erabakiak, jarduerak edo jokabideak hautemateko eta zuzentzeko tresna, elementu eta prozesu batzuk ere ez izaterik.

1.2.2.- Proaktiboa ere bada EJK, udal-erakundearen eta haren sektore publikoaren azpiegitura etikoak indartzera bideratutako baliabide, tresna eta prozesu guztiak mobilizatu nahi ditu-eta, herritarrek Udalarengan eta sektore publikoarengan duten konfiantza indartzeko. Tresna bizia da, beraz, eta prest dago indarrean den lege esparruan jarrita diren azterketak baino azterketa test intentsiboagoak ere hartzeko.

1.2.3.- Horrenbestez, etengabe hobetzeko tresna edo lan prozesua da EJK, integritatearen arloko jardunbide onenak txertatzeko.

1.2.4.- EJKk orientazio axiologikoa ere badu; baina, jokabide-jarraibide batzuk ere jasotzen ditu, udal-ordezkariek, behin-behineko langileek eta Udaleko zuzendaritzetako kideek beren eginkizunak eta erantzukizunak betetzeko gida edo orientabide izateko.

2.4.- Donostiako Udalaren Integritate Sistemaren (DIS) oinarritzko ardatzetako bat da EJK.

1.2.5.- Kode honetan jasotako balio, printzipio eta jokabide-arauek halako funts bat emango diete kargu publikoek kide anitzeko organoetan edo banaka hartutako erabakiei, betearazpen edo zuzendaritza jarduerari eta, hala badagokio, aholkularitza edo konfiantza bereziko funtzioei ere; bai eta ordezkaritza-kargu, kargu exekutibo, aholkulari edo zuzendaritzako kideen portaera, ohitura edo esku-hartzei ere. Helburua, betiere, horiek denak etika edo gobernu onaren arrastoa izatea izango da.

1.2.6.- EJK-k, jokabide, jarduera eta gobernu onaren balio, printzipio eta jarraibide hirukote horren bitartez, gida edo orientabide batzuk eskaintzen ditu ordezkaritza eta

betearazpen kargu publikoen, zuzendaritzako kideen eta behin-behineko langileen erantzukizunak, funtzioak eta zereginak integritatez betetzeko.

1.3.- Aplikazio eremu objektiboa.

1.3.1.- EJKren aplikazio-eremu objektiboa udaleko eta udal-administrazioiko gobernu-organoen eta zuzendaritza-organoen eremu subjektiboan ezarritako kideetara zabaltzen da, bai eta haren sektore publikoko erakundeetara ere.

1.3.2.- EJK hau sektore publikoko erakundeei ere aplikatzea haien gobernu-organoei atxikipen-akordioa hartuta egingo da, udal-organo eskudunak kode hau onartu eta gehienez ere hiru hilabete joan baino lehen.

1.3.3.- Udal-sektore publikoko erakundeetako gobernu-organoei, Kodeari atxikitze-akordioarekin batera, protokolo bat ere hartu ahal izango dute, eta hura osatzeko edo egokitze- neurri batzuk hartu han, haiek dituzten ezaugarri organiko edo funtzionalen arabera EJK honetan ezarritako etika edo jokabide estandarrak hobetzeko edo zehazteko, baldin eta dena delako erakundearen berezitasunen arabera, integritate-mekanismoak indartzeko hartu beharrekoak badira.

1.4.- Aplikazio eremu subjektiboa

1.4.1.- Udalari eta Udal Administrazioari dagokienez, kolektibo hauei aplikatzen zaie EJK hau:

- d) Udalaren ordezkari diren kargu publikoei; nola ordezkaritza jarduerak besterik ez direnak egin edo osoko bilkurako kide bakarrik izan, hala tokiko gobernu-batzarrean ordezkaritza-kargu exekutiboak ere izan. Jokabide edo jardura balio, printzipio eta jarraibideen aplikazioa modulatu ahal izango da osoko bilkurari eta tokiko gobernu-batzarrari dagokienez, bai eta eskuordetutako zinegotzietara hedatzeari dagokionez ere, kode honetan adierazten den moduan.*
- e) Udal-zuzendaritzetako kideei. Udal-zuzendaritzako kideetat hartzen dira udal-egiturako zuzendaritza-organo baten titulartasuna dutenak, TAOLen X. tituluan ezarritakoaren arabera; bai eta udal-sektore publikoko erakundeetako gobernu-organoei kideak eta zuzendaritzako kideak ere, kode honen 1.4.2 puntuan azaldutakoaren arabera.*
- f) Behin-behineko langileei, nola udaleko talde politikoei atxikiak izan hala udal-gobernuaren mendekoak izan, alkateak izendatutakoak izanez gero.*

1.4.2.- Sektore publikoko erakundeetako kargu publikoei eta zuzendaritzako kideei dagokienez, EJK hau aplikatzen zaie:

- c) Sektore publikoko erakundeetako gobernu-organoei kideei.*
- d) Erantzukizun handieneko zuzendaritzako kideei eta, baldin bada, baita egitura organiko eta funtzionaletako lehen mailako zuzendaritzako kideei ere, erakundeko gobernu-organoei kasu bakoitzean erabaki eta atxikitze-protokoloan hala jarrit gero.*

II.- ARRISKU TALDEAK ETA ARRISKU ESPARRUAK IDENTIFIKATZEA TALDE BAKOITZAREN BARRUAN

2.1.- Udal-administrazioan eta haren sektore publikoan erabakiak hartzekoan edo jarduketak exekutatze-koan integritatea izatea arriskuan duten taldeak, esparruak edo arloak identifikatzea.

2.1.1.- EJKk, prebentziozko autorregulazio-tresna den aldetik, Udaleko eta haren sektore publikoko ordezkari publikoak, zuzendariak eta behin-behineko langileak erabaki hartzekoan edo jardun exekutiboak egiteko orduan integritatez aritzeko arrisku talde, eremu edo arloez orientatzea ere badu helburu; eta, hala arrisku talde, eremu edo arlo horiek identifikatu eta, hala badagokio, pertsona horiek saihestu edo arindu behar dituzten arrisku-egoeren zerrenda ireki bat ezarri behar du, protokolo baten bidez.

2.1.2.- Gutxienez hauek izan daitezke erabaki, jarduketa exekutibo eta proposamen aldetik integritateari arriskua ekartzeko moduko taldeak, eremuak edo arloak:

- a) Kontratazio publikoa
- b) Kudeaketa ekonomiko-finantzarioa
- c) Datuen kudeaketa, datuen babesa eta adimen artifizia
- c) Giza baliabideen kudeaketa
- d) Dirulaguntza eta laguntza publikoak
- e) Hirigintza

2.1.3.- Aurreko zerrenda osatzeko, IBk aldiari behin egiten dituen gidak eta memoriak erabil daitezke, eta beste eremu batzuk ere sartu ahal izango dira (ikuskerak, segurtasun publikoa, prozesuei aplikatutako teknologia eta abar).

2.2.- Arrisku egoerak, udal taldeen, eremuen edo arloen arabera.

2.2.1.- Aurreko puntuari ezarritako udal taldeak, eremuak edo arloak arrisku egoeren zerrenda ireki batean banakatzen dira, protokolo batean talde, eremu edo arlo bakoitzerako jarritako baldintzen arabera.

2.2.2.- Protokolo baten bidez ezarritako arrisku-egoeren zerrenda horien helburua izango da: Udaleko ordezkariak-karguek, zuzendariak eta behin-behineko langileak integritate aldetik prebentzio-kultura izateko sentsibilizatzea eta kultura hori handitzea, erabakiak hartzeko, betearazteko edo proposatzeko prozesuetan jardunbide desegoki horietan ez sartzeko edo ahalik eta gutxien sartzeko hartara.

2.2.3.- IBk proposatuz gero, protokolo horretan ezarritako arrisku-egoerak berriz begiratu, aldatu, egokitu edo ezabatu egin daitezke, bai eta beste batzuk gehitu ere. Nolanahi ere, urteko memorietan eta EJK ebaluatze prozesuetan ere izango da proposamen horiek aurrera eramateko bidea.

III.- BALIO ETIKOAK ETA JOKABIDE JARRAIBIDEAK, ETA GOBERNU ONAREN PRINTZPIOAK ETA JARDUTEKO JARRAIBIDEAK

I. atala. Balio etikoak eta gobernu onaren printzipioak

3.1.- Etikaren eta gobernu onaren balioak eta printzipioak

3.1.1.- Kode honen ondorioetarako, jarraitu beharreko ikusmoldeak dira integritate balioak; eta, udalaren eta haren sektore publikoaren misio instituzionala aintzakotzat hartuta, ordezkari eta kargu exekutiboak, zuzendarien eta behin-behineko langileen jokabidea gidatzen dute haiek beren erantzukizunak eta funtzio publikoak betetzekoan,

bai eta erakundeari integritate etikoaren aldetik eragiteko moduko jokabide pribatueta ere.

Kode honetan jasotako balioak jokabide jarraibideetan daude xehatuta.

EJKk ezartzen dituen balio eta jokabide-arau horiek, erabakiak, jarduerak edo proposamenak hartzeko prozesuetan integratu behar dituzte ordezkartza-karguek, zuzendariak eta behin-behineko langileak.

3.1.2.- Udalaren eta haren sektore publikoaren misio instituzionalarekin bat, gobernu onaren printzipioen helburua da ekintza publikoa bideratzea, lidergo etikoa indartzea eta ordezkartza-karguen eta exekutiboan, zuzendarien eta behin-behineko langileen antolamendua etengabe hobetzea, haien erantzukizun eta funtzio publikoak betetzeak kalitate instituzionala, zerbitzu publikoak eta herritarrentzako prestazioak sendotu ditzen.

Kode honetan ezarritako printzipioak jarduteko jarraibideetan xehatuta daude.

Era berean, ordezkartza-karguek, zuzendariak eta behin-behineko langileak beren erabakiak, jarduerak edo proposamenak hartzeko prozesuetan integratu behar dituzte EJKk ezartzen dituen printzipio eta jardura-jarraibide horiek.

II. atala. Balioak eta jokabide jarraibideak

3.2.1- Balio zerrenda

3.2.1.1.- Hauek dira balio etikoak:

- a) Erakunde konpromisoa eta leialtasuna*
- b) Integritatea*
- c) Lidergo etikoa*
- d) Zintzotasuna eta eskuzabaltasuna*
- e) Inpartzialtasuna eta objektibotasuna*
- f) Erantzukizuna eta, hala badagokio, profesionaltasuna*
- g) Adeitasuna, enpatia eta errespetua*

3.2.1.2.- Kode honek aurreko puntuan aipatutako balio bakoitzaren irismena zehazten du, eta, era berean, balio horietako bakoitzarekin lotzen diren jokabide jarraibideak ezartzen ditu oro har.

Balioen definizioa eta jokabide jarraibideak

3.2.2- Erakunde konpromisoa eta leialtasuna

3.2.2.1.- Ordezkartza eta leialtasun instituzionalak esan nahi du ordezkartza-karguek eta zuzendariak izan behar den duintasunez eta dagokion leialtasunez beteko dituztela beren eginkizunak, bai barruan, bai kanpoan. Ordezkartza-eginkizun instituzionalak betetzekoan, udalaren eta, beraz, donostiar guztien ordezkari parte hartzen dutela kontuan izanda jardun behar dute kargu publikoek beti.

3.2.2.2.- Ordezkartza-karguek, zuzendariak eta behin-behineko langileak erakundeen ordezkari eta harekin leial jarduteak berekin dituen inplikazioak eta jokabide arauak:

- Beren ordezkartza-eginkizunak betetzekoan, Udalaren irudia eta ospea zaindu behar dute, beren interesen eta lehentasunen gainetik, eta interes publikoaren mesederako soilik jardun.*

- *Beren eginkizunak betetzeko orduan, botoa eman dieten hautesle legitimoen eta dagokien indar politikoaren aurretik jarriko dituzte instituzioa eta herritar guztien ordezkariak.*
- ***Udala duintasunez ordezkatzeko izan behar den erantzukizunez jokatzeko beren eginkizunak egiteko orduan. Horrek esan nahi du zuzentasunez eta neurritz jardutea, bai kargu publikoa betetzekoan, bai arlo publikoan eta pribatuan, betiere pertsona bakoitzak duen bizimoduaren eta irudiaren arabera.***
- ***Ordezkaritza-eginkizunak egitekoan egiten dituzten esku-hartzeak eta izaten dituzten jokabideak, ordezkatzeko duten eta beren eginkizunak egiten dituzten erakunde hartara egokituta egitea.***
- ***Erakundearenganako leialtasun handiz egitea ordezkari-eginkizunak; herritarren aurrean Udalaren irudiari kalte egiteko edo erakundearen izen onari erasateko moduko edozein ekintza egitea edo ez-egitea sahiestuta.***
- *EJK honen balioak eta printzipioak erabat errespetatzea izango da haien adierazteko eta ordezkari-funtzioak egiteko modua gidatuko dituen.*

3.2.3.- Integritatea

3.2.3.1- Integritateak koherentzia izatea dakar, kode honetan jasotako balio, printzipio eta jarraibideen eta kode hau aplikatu behar duten pertsonen jardun zehatzaren artean, bai beren funtzio publikoetan dihardutenean, bai maila instituzionaletik harago doazen jardueren pribatu edo pertsonaletan. Integritateak, beraz, interes publikoa beti interes pribatuaren aurretik jartzea eskatzen du, erakundearen ospeari eta herritarren konfiantzari kalte ez egiteko.

3.2.3.2- Integritateak ordezkari kargudunei, zuzendariei eta behin-behineko langileei dakartzkien inplikazioak edo jokabide-arauak:

- *Dituzten erantzukizun eta eginkizun profesionalak interes publikoa eta herritarren eskubideak erabat asetzeko premisa kontuan hartuta egitea beti.*
- *Jokabide etiko guztiz egokia izango dute, kode honetan ezarritako balio eta jokabide arauetara atxikimendu eta konpromiso eraginkorra izango duena. Kode hau une oro izango da haien jarreraren jarraibide eraginkorra.*
- *Jardueren pribatuak egitekoan, dituzten ordezkari edo zuzendaritza eginkizunei eragiteko moduko jardueren edo jokabiderik ez izan eta egitea, ez eta herritarrek Udalarengan daukaten konfiantza zalantzan jarri edo urratzeko modurik ere.*
- *Hartzen edo egiten dituzten erabakiak, jarduerak edo proposamenak txosten, datu tekniko eta analisi objektiboetan oinarrituta hartu eta egitea, indarrean den araudia erabat errespetatuz; eta ziurtatzea esku-hartze horiek izan daitezkeen azterketa publikoak gainditzeko modukoak izango direla.*
- *Bereziki saihestea kanpotik etorritako interferentzia guztiak, bai haien ordezkari, exekuzio edo zuzendaritza eginkizunei eragiteko modukoak direnak, bai eta haien jardun profesionalaren osotasuna zalantzan jartzeko modukoak ere. Batez ere, ez egitea pertsona, enpresa edo edozein erakundeen alde edo fabore direlako susmoa sor dezakeen inolako jarduerarik.*
- *Ezarritako prozedurak errespetatuz beteko dituzte beren eginkizunak eta erantzukizunak.*
- *Edozein pertsona, enpresa edo erakundek proposatzen edo iradokitzen dien edozein abantaila baztertu edo saihestea, zuzeneko nahiz zeharkakoa izan hura, eta baita betetzen duten funtzioagatik lor dezaketen edo izan lezaketen edozein abantaila ere, beren erantzukizunak eta eginkizunak betetzeari eragiteko modukoak.*

3.2.4.- Lidergo etikoa

3.2.4.1.- Kode honen mende dauden pertsonen lidergo etikoak esan nahi du, haien karguen erantzukizun eta posizio berezia kontuan hartuta, haien jardun instituzional, exekutibo eta profesionalak garrantzi handia duela udalaren irudiarentzat eta ospearentzat, erakunde horretan lan egiten duten pertsonentzat eta, haien bidez, herritarrek udalaz eta haren sektore publikoaz duten pertzepzioarentzat. Azken batean, pertsona horiek dira donostiarrek beren hiriari, agintariei eta zuzendariei edo aholkulariei begiratzeko baliatzen duten ispilu instituzionala; eta, beraz, pertsona horiek publikoki, eta baita pribatuan ere –haien posizio instituzionalari eragiten badio–, egiten duten guztiak eragiten dio herritarrek beren Udalarengan konfiantza izateari.

3.2.4.2- Lidergo etikoak ordezkaritza kargudunei, zuzendariei eta behin-behineko langileei dakartzkien inplikazioak edo jokabide-arauak:

- Emanda dituzten erantzukizunak betetzeko izan behar den jokabide duina eta egokia izatea, udalaren irudia eta herritarrek harengan duten konfiantza handitzeko.
- Horrenbestez, berehala zuzendu behar dute –EJK honen berme-organoak proposatzen duena aintzakotzat hartuta– erakundearen irudia hondatzea edo hari kalte egitea eta erakundearen izen ona suntsitzea edo gutxitzea dakarren lidergo etiko falta oro.
- Deskalifikazio edo kritikarik ez egitea, ez eta jardun desegokirik ere, erakundearen ospeari eragiteko modukorik, ez eta haien zerbitzura jarduten duten langileekin edo, dituzten erantzukizunak eta eginkizunak direla-eta, haiekin harremanetan izaten diren gainerako erakunde edo pertsonekin izaten dituzten harremanei eragiteko modukorik ere.
- Dituzten erantzukizunek eta eginkizunek berekin dakarten lidergo etikoaren arabera betetzea erantzukizun eta eginkizun horiek, ondo kontuan izanda udalaren irudiak eta ospeak zerikusi zuzena dutela haien portaerarekin, ohiturekin eta jarrerarekin, bai eta kode honetako balioak eta jokabide jarraibideak errespetatzearekin ere.
- Era berean, integritate giroa sustatuko dute erantzukizun posturik ez dutenen artean ere, azpiegitura etikoak indartuta, eta erreferente etikoak izango dira gainerako enplegatu publikoentzat, udalaren irudi instituzionala indartzeko hartara.
- Udalaren irudia babeste aldera, orobat, inoiz ere ez dute udalak haiek dituzten erantzukizunak eta eginkizunak direla-eta haien esku jarritako ondasunen eta zerbitzuen erabilera desegokirik egingo.

3.2.5.- Zintzotasuna eta interesik eza

3.2.5.1.- Zintzotasunak eta interesik ezak dakarrena da karguaren erantzukizunak eta eginkizunak, karguaren posizioa edo lanpostua eraginkortasunez, egiaz eta gardentasunez betetzea, lehentasuna interes publikoari emanez eta hari egiteko moduko interes pribatu edo pertsonalen interferentziak bazter utziz. Horretarako, berehala kudeatuko ditu erantzukizun horiek betetzekoan sor daitezkeen interes-gatazkak, EJK honetan ezarritakoaren arabera eta, hala badagokio, IBk zehazten duenaren arabera.

3.2.5.2- Zintzotasunak eta interesik ezak ordezkaritza kargudunei, zuzendariei eta behin-behineko langileei dakartzkien inplikazioak edo jokabide-arauak:

- Edozein opari, eskuerakutsi edo mesederi uko egitea, baldin eta horiek haien zintzotasuna zalantzan jar badezakete edo haien jarduera instituzionala edo profesionala baldintzatu edo baldintzatzeko itxura eman badezakete, duten kargua edo zuzendaritza postua dela eta esku hartu behar duten prozeduretan edo jarduketetan. Izan behar den jokabidearen inguruko zalantza edo dilema guztiak Integritate Batzordeari bidali behar zaizkio, hartarako jartzen diren bideak erabiliz.
- EJK honetan edo, protokolorik jarrita bada, protokoloetan zehaztutakoa aintzakotzat hartu, eta interes gatazkak sortzeko moduko egoerak saihestu edo, bestela, kudeatu egin behar dira.
- EJK honen arabera interes-gatazka izan daitekeen egoeraren bat izanez gero, ez dute parte hartu behar, ez zuzenean ez eta zeharka ere, bozketan, erabakia hartzen, ebazpen edo administrazio-egintza ematen, prozeduran edo edozein proposamenena egiten. Izan behar den jokabidearen inguruko zalantza edo dilema guztiak Integritate Batzordeari bidali behar zaizkio, hartarako jartzen diren bideak erabiliz.
- Ez dira Udalarekin kontratu-harremanak dituzten enpresetako administrazio-kontseilu edo antzeko organo bateko kide izango, eta, hala dagokionean, bateraezintasun-eskaera egin beharko dute. Nolanahi ere, gobernuz kanpoko erakundeetan edo irabazi-asmorik gabeko erakundeetan parte hartu ahal izango dute, baldin eta egitura horietan parte hartzeak ez badu esan nahi erakunde horiek norberaren, senideen edo hurbilekoen aldeko onura, interes edo kolaborazio batzuk lortzeko erabiltzen direnik edo interes publikoen eta beste interes pribatu batzuen arteko bitartekari egiteko erabiltzen direnik. Hori ebazteko irizpidea da parte-hartze horrek interes-gatazka sortzea edo sortzeko bidea eman ahal izatea.
- Ez dute betebeharrak ekonomikorik hartuko, eta ez dute pertsona edo erakunde batzuekin finantza edo ondare eragiketa nahiz negozio juridikoetan parte hartuko ere, transakzio horiek interes-gatazka sor badezakete –nabarmen, potentzialki edo itxuraz– haien udaleko ordezkaritza-kargu, exekutibo edo zuzendari izateagatik sortutako jarduera instituzional edo profesionalei dagokienez.
- Hitzaldiak emateagatik edo komunikabideetan parte hartzeagatik ez onartzea inolako oparirik, gonbidapenik, bidaiarik, otordurik edo diru ordainik, baldin eta lankidetzak horiek ordainduak badira eta kontratista, hornitzaile edo hornitzaile izan daitezkeenek proposatutakoak izan eta haien eginkizun instituzionalak, aholkularitzakoak edo zuzendaritzakoak betetzearekin soilik lotutako jardueri buruzkoak badira. Era berean, ez dute inolako onurarik onartuko, baldin eta haien zintzotasuna zalantzan jar badezakete edo haien eskumeneko gaietako erabakiak hartzea edo erabakietan parte hartzea baldintzatzaren bidez edo baldintzatzeko itxura eman badezakete. IBk, egin beharreko kontsulta, dilema, gai etiko, kexa edo salaketak egin eta zehaztuko du, kasuistikoki edo protokolo edo jarduketak-gida batzuen bidez, gonbidapen, konpentsazio edo onura horiek onargarriak izan daitezkeen ala ez.
- Nolanahi ere, zuzendariak libre izango dute haien arloko jarduera profesional eta akademikoan jardundako urteetan eskuratutako konpetentzia profesionalen jakintzetan eta trebetasunetan oinarritutako ekoizpen edo sorkuntza akademikoa, intelektuala edo profesionala, prestakuntza eta irakaskuntza beste erakunde publiko edo pribatu batzuetan ematea, bai eta eskuratutako jakintzak transferitzera jotzea ere, bateraezintasunen araudian ezarritako mugekin betiere. Dena dela, jarduera horien berri Integritate Batzordeari eman beharko zaio, Udalak barruko beste komunikazio bide bat aurreikusi ez badu behintzat.
- EJK honetan ezarritakoaren arabera, baztertu egin behar dituzte Udalean dituzten erantzukizun publikoen edo zuzendaritza-erantzukizunen esparruan

kontratututako edo objektiboki kontratatu daitezkeen enpresa edo partikularren opari, gonbidapen edo hitzaldi eskaintzak. Aurreko inguruabarrak gorabehera, oparia edo gonbidapena ematen edo bideratzen bada, berehala jarriko da ondare-zerbitzuen esku, itzultzeko edo, hala badagokio, dagokion bidea emateko, eta gorabehera horren berri emango zaio Integritate Batzordeari.

- Haien hurbileko senideek edo izatezko bikotekideak opariak eta gonbidapenak aurreko letretan aurreikusitako baldintzetan ez jasotzeko hartu behar diren neurri guztiak hartuko dituzte.
- Integritate Batzordeari igorriko diote interes gatazkei buruzko edozein dilema edo zalantza, bai eta beren erantzukizun eta eginkizunetan inpartzialtasunari eta objektibotasunari eragin diezaioketen opariak eta onurak ere; hala badagokio, eskaera konfidentzialtasunez izapidetzeko eskatu ahal izango dute.

3.2.6.- Ekitatea eta objektibotasuna

3.2.6.1.- Ekitatea eta objektibotasuna balio existentzialak dira, erantzukizunen eta funtzioen garapenean erabakiak eta jarduketak behar bezala hartzea edo egitea bermatzeko, jorratzen diren eremuak edo gaiak jorratzeko orduan ezeren interferentziarik edo herritarren interes orokorrari kalte egiteko moduko harreman pribilegiaturik edo lehentasunik gabe jorratuta. Balio horiek bereziki zainduko dira erabakiak edo egintzak hartu behar direnean edo, hala badagokio, proposamenak egin behar direnean, EJK honetan ezarritako arrisku-eremuak tartean sartzen direnean.

3.2.6.2- Inpartzialtasunak eta objektibotasunak ordezkaritza kargudunei, zuzendariei eta behin-behineko langileei dakartzkien inplikazioak edo jokabide-arauak:

- Dituzten erantzukizunak eta eginkizunak interes publikoa beste ezer ere kontuan hartu gabe betetzea, ordenamendu juridikoa erabat errespetatuz, edozein interes gatazka saihestuz eta erabakiak eta egintzak arrazoituta eta eskuragarri dagoen informazio guztiarekin hartuz.
- Jarduera publikoak inpartzialtasunera egokitzeak esan nahi du kontuan hartu behar dela inpartzialtasuna jarduera instituzionalaren eta zuzendaritza jardueraren balio existentziala dela. Alde batetik, kargu eta zuzendari horien jarduera, jarduera politikoaren edo beste edozein eratako interferentziatik babestu edo bermatu egiten du; eta, bestetik, ildo bat erakusten du, haien jardun instituzionala, zuzendaritzakoa edo profesionala haiek dituzten erantzukizun eta funtzioetatik kanpora diren premisetatik urrun dagoela adierazten duena, eta, horrela, haien jardunak irizpide instituzional inpartzial eta objektiboetatik bakarrik bideratuko direla bermatzen da.
- Interes orokorrari eragiten dioten erabakiak hartzekoan edota egin beharreko jarduerak edo proposamenak egitekoan norberaren ideia edo joera ideologikoak tartean ez sartzeko hartu behar dien prebentzio neurri guztiak hartzea.
- Objektibotasunez jardutea interes orokorren defentsan. Horretarako, dituzten eginkizunak egitekoan, inpartzialtasunaren eta objektibotasunaren balioei eragiten dieten edo eragiten dietela dirudien edozein susmo edo itxura pizten duten praktika eta jokabide guztiak saihestuko dituzte; baldin eta jarduera horien bitartez, objektibatu edo arrazoitu gabe, hornitzaileei, erakundeei edo pertsona fisiko zehatzei zuzeneko edo zeharkako onura edo justifikatu gabeko mesede tratua eragiten dien edo eragin diezaiekeen jarduera batean erortzea gerta badaiteke.
- Gorde behar den diskrezioa eta/edo konfidentzialtasuna gordetzea egiten duten erakunde-, zuzendaritza- eta lanbide-jarduera dela eta jakiten dituzten kontu

guztietan, baldin eta, jokoan dauden interesengatik eta tratatutako objektuaren berezitasuna dela medio, jarrera horri eustea eskatzen badute, eta inolaz ere ez baliatzea informazio hori norberaren edo hirugarrenen mesederako.

- Sekretua gordetzea konfidentzialtzat sailkatutako gai guztietan, bereziki Tokiko Gobernu Batzarreko eztabaidena, han hartzen diren erabaki guztien publikotasunari eta gardentasunari kalterik egin gabe horregatik.
- Informazio konfidentziala elektronikoki bidali behar denean, Udalak zibersegurtasun aldetik dituen protokoloak bete eta informazio hori ez ikusi, harrapatu edo zabaltzeko hartu behar diren segurtasun-neurriak hartzea. Ahal dela, ez da informazio ofizialik bidaliko whatsapppe edo izan behar den segurtasuna izatea bermatzen ez duten sare sozialen bidez.
- Ezin izango dira kargu publiko, zuzendaritza-kargu edo behin-behineko langile izateaz baliatu edozein abantaila mota lortzeko edo lortzen saiatzeko –ezta abantailarik txikiena ere–, dela erakunde publikoetatik, dela pribatuetatik.
- Era berean, ez dute izaera hori aldarrikatuko, ezta administrazio publiko edo sektore publikoan sartuta den erakunde batean berean ere, zuzenean edo zeharka eragin ahal izateko haietako izapide bat kausa objektiborik gabe arintzen edo suntsiarazten, baldin eta horrek pribilegio bat izatea badakar beste kargu, zuzendaritzako kide edo hurbileko familia- edo gizarte-inguruneko kide batentzat, edota hirugarrenei kalte egiten badie horrek.

3.2.7.- Erantzukizuna eta, hala badagokio, profesionaltasuna

3.2.7.1.- Erantzukizunak eta profesionaltasunak herritarrei kontuak ematea dakar, baita, hala badagokio, Udalaren organo instituzionalei ere. Baina, ez dira intentsitate berarekin proiektatzen hartzaileak ordezkartza- edo betearazpen-kargu publikoak izan edo zuzendaritzako langileak edo behin-behineko langileak izan. Ordezkaritza-kargu publikoen eta kargu exekutiboen erantzukizunak erantzukizun politikoak dira, nahiz eta horrek ez duen esan nahi beste erantzukizun klase batzuk ere izan ezin dutenik. Zuzendarien eta behin-behineko langileen erantzukizunak, berriz, emaitzen kudeaketari edo haien jarduerari eta konpetentzia profesionalei lotuta direnak izaten dira.

3.2.7.2- Erantzukizunak eta profesionaltasunak ordezkartza kargudunei, zuzendariei eta behin-behineko langileei dakartzkien inplikazioak edo jokabide-arauak:

- Erakundearen irudia eta ospea zaintzea eta sendotzea ordezkartza-eginkizunak egitekoan, eta udalari kalte egin eta udalak herritarren aurrean duen legimititatea eta konfiantza murrizteko moduko jokabide, portaera edo gauzarik ez egitea.
- Udala eta, beraz, herritar guztiak ordezkartzea, izaten diren hauteskondeen ondorioz gobernatzen duen indar politikoari edo indar politikoei beren konfiantza emandako pertsonen harago. Eta zentzu instituzionalarekin, eskatzen den duintasunarekin eta izan behar den begirunearekin egitea eginkizun horiek, herritarrek erakundeaz duten irudia positiboa izan dadin eta ordezkartza hori duen pertsonak egindakoak edo ez-egindakoak eta izandako jokabideak edo portaerak direla eta irudi hori inola ere ez lardaskatu edo hondatzeko.
- Erantzukizun eta zentzu instituzional osoz jardutea haien eginkizunak egitekoan, eta kontu handia izatea kargu publikoa edo zuzendaritza-eginkizunak dituen pertsonak izan behar ez dituen jokabideak ez izateko edota hitzezko edo hitzik gabeko adierazpenik ez egiteko, eta, hartara, kalte ukigarririk edo ukiezinik ez eragitea erakundeari.
- Erakunde zentzuz egitea eginkizunak, eta profesionaltasun handiz ere bai zuzendaritzako eta behin-behineko langileek, dituzten eginkizun publikoak

egitekoan bikaintasuna lortzen saiatuta, ezaugarri horrek udalaren irudiari eta kalitateari eragiten dion aldetik.

- Dituzten trebetasun eta gaitasun instituzionalak, zuzendaritzakoak eta profesionalak etengabe hobetzea, udalak edo bestelako erakunde batzuek bultzatutako programa eta ekintzen bidez.
- Lidergo partekatua, elkarlana, antolaketa-konpromisoa eta testuinguru-jarduna, elkartasuna eta enpatia garatzea harreman politiko, zuzendari eta profesionalen eremuan, bai eta talde-izpiritua eta garapen jasangarriko helburuak eta xedeak betetzea ere, udalaren errendimendua eta emaitzak hobetzen laguntzeko.
- Gobernu aldaketen edo arloko erantzukizunen aldaketen ondorioz boterea eskuz aldatzen denean, erakundearenganako leialtasun osoz jardutea, eta egindako eta egin gabe dauden proiektuak bilduko dituen Kudeaketa Memoria egitea, erakundeak eta hiriak berehala nahiz etorkizunean izango dituen erronken aurrean behar bezala kokatzeko arduradun berriak. Botere aldaketetan ez laguntzea edo oztopatzen jardunez gero, baliteke Integritate Batzordeak, eragindako pertsonari entzun ondoren, errieta egitea hari, publikoan edo ez, larritasunaren arabera.
- Curriculum datuak zabaltzea Udalaren gardentasun politikaren barruan, egiazkotasun eta erantzukizun printzipioen arabera. Jokabide hori ez betetzeak kalte larria eragiten dio Udalaren irudiari eta ospeari, eta EJK honen araudipean dauden pertsonen ospea eta sinesgarritasuna galtzen dute.
- Gaitasun instituzionalak, zuzendari egitekoak eta profesionalak etengabe garatzea eta hobetzea, dituen jakintzak eta gaitasunak eraldaketa digitalaren eta teknologikoaren eskakizunetara egokitzuz, eta trebetasun bigunak indartzea, Udalak berak edo beste edozein erakundek haien ordezkaritza eta zuzendaritza profilak hiriaren mesedetarako optimizatzeko diseinatutako prestakuntza programen edo saio espezifikoek bidez.

3.2.8.- Errespetua, adeitasuna eta enpatia

3.2.8.1.- Besteak errespetatzea da bizikidetzaren oinarria, eta baita giro instituzional eta antolamenduzko ona eta harreman instituzional, pertsonarteko eta profesional emankor eta ona edukitzeko izan behar den esparrua ere. Aukera-berdintasuna, elkarrizketa eta diskriminazio edo mespretxu jokabiderik ez izatea izan behar ditu oinarri, kode honetan adierazitako moduan izan ere. Kode honen mende daudenek errespetu eta tratu adeitsua eta enpatikoa izan behar dute gainerako kargu publikodunekin, zuzendariekin, enplegatu publikoekin, herritarrekin, oro har, erakundeekin, hornitzaileekin eta kontratistekin. Errespetu eta tratu horren oinarria pertsonen duintasuna aitortzean dago. Balio eta jarrera horiek indartu egiten baitute, izan ere, erakundearen irudia eta papera, bai eta herritarrek Udalarengan daukaten konfiantza ere; sendotu bizikidetzak, elkartasunak eta tolerantziak indar osoa izatea, eta bultz egiten diote elkarrekiko errespetua eta aniztasun politiko eta sozialari.

3.2.8.2- Errespetuak, adeitasunak eta enpatiak ordezkaritza kargudunei, zuzendariak eta behin-behineko langileei dakartzkien inplikazioak edo jokabide-arauak:

- Izaten dituzten harreman politikoetan, profesionaletan eta herritarrekikoetan komunikazio- eta arreta-modu erabat finak erabiltzea, premisa horietara egokitzen ez den edozein jokabide edo adierazpen baztertu eta irain eta deskalifikazio pertsonala saihestuta beti.
- Dituzten eginkizunen, eta, bereziki, haien portaeraren eta jokabidearen bidez, bizikidetzak, elkartasuna eta tolerantzia izateko moduko laneko giroa sustatzea, batak bestea errespetatzea bultzatu eta aniztasuna eta dibertsitatea babestuta.

- *Errespetua, adeitasuna, begirunea, integritatea, enpatia eta lasaitasuna izatea haiek izaten dituzten harremanetan, bai aurrez aurre, bai beste edozein teknologia- edo komunikazio-bitartekoren bidez, eta ihes egitea, beti, beste pertsonarekiko begirunerik eza, gaitzespena edo iraina eragiteko moduko edozein tratu motari, bai eta abusuzko jokabideei, iraingarriei edo gutxiesleei ere.*
- *Etika aldetik bereziki kontu handia izatea oso kalteberak diren pertsona edo kolektiboekin harremanetan izatekoan, berdin dio kolektibo horiek arrazoi sozialak edo ekonomikoak direla medio edo generoagatiko edo genero-indarkeriagatiko diskriminazioa edo beste edozein arrazoi dela medio izan hala. Era berean, ekintza positiboko neurririk hartu beharrik bada, hartzea haiek eta sentsibiltate eta enpatia berezia izatea pertsona eta kolektibo horiekin izaten duten tratuan.*
- *Ihes egitea zalantzarik gabe jazartzea izateko moduko edozein egoerari, bai eta haien kargura diren enplegatuekin edo kargu publikodun edo zuzendaritzako langileekin harremana duen edozein pertsonarenganako laneko jazarpen edo jazarpen pertsonal izan litekeen beste edozein egoerari ere, bereziki, herritarrekikoei. Horrelako egoerarik gertatzen bada, eta erasandako pertsonak berak edo erakundearen zerbitzura lanean ari den beste edozein pertsonak horren inguruko datuak aurkezten baditu, berehala emango zaio horren berri Integritate Batzordeari.*
- *Nolanahi ere, ez dute inolako diskriminazio praktika (generoa, sinesmenak, ideologikoa, sexu-orientazioa, arraza, desgaitasuna edo beste edozein) ekarriko duen jokabiderik edo jarrerarik izango. Bereziki, hitzezko edo hitzik gabeko jokabideak saihestuko dituzte, idatzizkoak, bitarteko elektronikoen bidezkoak edo sare sozialen bidezkoak, hain zuzen ere generoagatik edo sexu orientazioagatik pertsonen duintasunaren aurkakoak direnak.*

III. atala. Gobernu onaren, kudeaketa publiko onaren eta jarduteko jarraibideen printzipioak.

3.3.1- Gobernu onaren eta kudeaketa publiko onaren printzipioak zerrendatzea

3.3.1.1- Hauek dira gobernu onaren eta kudeaketa publiko onaren printzipioak:

- Eraginkortasuna, efikazia eta efizientzia*
- Gardentasuna*
- Gobernantza teknologikoa eta datu pertsonalen babesa*
- Berrikuntza, gizarte erantzukizuna eta garapen jasangarria*
- Berdintasuna sustatzea dibertsitatea errespetatzea*
- Euskara sustatzea*

3.2.1.2.- Kode honek aurreko puntuan aipatutako balio bakoitzaren irismena zehazten du, eta, era berean, balio horietako bakoitzarekin lotzen diren jokabide jarraibideak ere ezartzen ditu, oro har.

3.3.1.3.- Edozein moduz ere, Udalaren eta haren sektore publikoaren kudeaketa politikoak eta teknikoak aurrekontu egonkortasunaren eta finantza jasangarritasunaren helburuak beteko ditu, bere politika publikoak eta jarduketa betearazleak aplikatuko ditu herritarren parte-hartzearen eta hiriaren lurralde eta gizarte kohesioaren premisen arabera, zaintzaren etika bultzatuko du egoera ahulenean dauden kolektiboekin, eta lankidetzat instituzionala hedatuko du, toki erakundeak eratzen diren sareetan parte hartuz eta bere politiken etengabeko ebaluazioa eginez.

3.3.1.4.- *Integritate Batzordeak kudeaketa publiko onaren printzipioen eta jarduteko jarraibideen interpretazio, irismen eta aplikazio eraginkorrean esku hartuko du, baldin eta esku-hartze hori beharrezkoa bada kode honen II. atalean jasotako balioak edo jokabide jarraibideak mugatzeko edo definitzeko. Bestela ez du esku hartuko.*

Printzipioak definitzea eta jokabide-jarraibideak deskribatzea

3.3.2.- Eraginkortasuna, efikazia eta efizientzia.

3.3.2.1.- *Udal-politiken eta udal-kudeaketaren eraginkortasuna udal-politikei aplikatutako gobernu onaren eta kudeaketa onaren printzipioak ekartzen du, aurreikusitako helburuak efikaziaz eta efizientziaz lortzen baitu, bai eta ekonomiaz ere, gaitasun politiko-zuzentzaile egokiak izatearen azken emaitza gisa. Gobernu onaren eta kudeaketa onaren printzipio horiek gauzatzeko, beharrezkoa da, halaber, baliabide teknologikoak eta kudeaketa ekonomiko-finantzarioa ez eze, erantzukizun politiko-kudeatzailea duen beste edozein eremu funtzional ere ondo erabiltzea. Nahitaezkoa da, orobat, ordezkartza- eta betearazpen-karguek, bai eta zuzendaritzako langileek ere, EJK honetan ezarritako balioen arabera betetzea beren erantzukizunak eta eginkizunak, eta ondasun eta baliabide publikoak alferrik ez galtzea eta ahalik erabilera optimoena egitea.*

3.3.2.2.- *Eraginkortasunak, efikaziak eta efizientziak ordezkartza-karguei, zuzendaritzako langileei eta behin-behineko langileei dakartzkien inplikazioak edo jarduteko jarraibideak:*

- *Heien erabakiak, jarduerak eta proposamenak eraginkorrak izatea sustatzea, eta udalaren, haren administrazioaren eta sektore publikoaren politika-, antolamendu-, administrazio- eta kudeaketa-ahalmenak erabat gara daitezen bultzatzea.*
- *Udalaren baliabide publikoak eraginkortasunez eta efizientziaz kudeatzea, emaitzak lortzen saiatuta eta, kontuan izanda, horretarako erabiltzen dituzten baliabideak ez direla baliabide propioak eta, beraz, haiek ezin-hobeto egitea Udalak interes publikoak betetzeko ematen dituen zerbitzuekin lotuta dagoela.*
- *Erakunde- eta zuzendaritza-erantzukizunak modu konprometitu eta arduratsuan egitea, dedikazio osoz, salbu eta arduraldi partziala badute, organo eskudunek kasu bakoitzean ezarritako jarraibideen arabera.*
- *Emaitzen eta helburuen arabera kudeaketa sustatzea; plangintza estrategikoa eta operatiboa erabiltzea, agintaldi bakoitzean eta dagozkien aurrekontu-ekitaldietan ezarritako jomugak eta helburuak lortzeko, eta lortutako emaitzen kontuak ematea.*
- *Era berean, alferrik ez galtzea ondasun eta baliabide publikoak, erantzukizunez eta proportzionaltasunez kudeatzea haiek eta beti ondo kasu eginda izango direla begiratzea.*
- *Berrikuntzarako edo etengabeko hobekuntzarako prozesuak bultzatzea, udal-politiken ebaluazioa eta kalitatea funtsezko zutabeetako bat izan dadin.*
- *Udalak esleitutako bitartekoak eta baliabideak haien karguak edo erantzukizunak dakartzan jardura, eginkizun eta zereginetarako bestetarako ez erabiltzea. Kasu bakoitzean objektiba daitezkeen salbuespenezko premietan izan ezik, ez erabiltzea haien esku jarritako edozein bitarteko publiko interes publikoetatik kanpora diren premia pribatuak, pertsonalak, familiarak, hurbilekoenak edo profesionalak asetzeko.*

3.3.3.- Gardentasuna.

3.3.3.1.- *Gardentasuna da tresna bat, herritarrek kargu publikodunen, zuzendaritza-kargudunen eta behin-behineko langileen eginkizunen eta erantzukizunen berri izaten*

laguntzeko balio duena, Udal Gobernantza Onaren ereduan txertatuta dagoena eta egindakoen kontu emateak berekin dakarrena. Kode honen mende dauden langileen jardun instituzionalaren eta zuzendaritzakoaren ardatz nagusia izango da beren eginkizunak gardentasun printzipioaren arabera betetzea, zentzurik zabalenean, betiere herritarren oinarritzko eskubideak errespetatuz eta legeak xedatutakoa betez. Gardentasunak, publizitate aktiboaren dimentsioan, funtsezko helburua izango du: informazio publiko garrantzitsua zabaltzeko legezko betebeharrak betetzea, bai eta erakundeak bere gardentasun estandarrak handitzeko ezagutza orokorrekotzat jotzen duen informazioa ere. Nolanahi ere, gardentasuna bereziki sustatuko da kontratazio publikoko eta dirulaguntzetako prozeduretan eta baliabide publikoei eragiten dieten gainerako prozeduretan, dagokion legerian xedatutakoaren arabera.

3.2.3.2- Gardentasunak ordezkaritza kargudunei, zuzendariei eta behin-behineko langileei dakartzkien inplikazioak edo jarduera arauak:

- Beren jardun instituzionalean, zuzendaritzakoan edota profesionalean gardentasun printzipioa txertatzeko konpromisoa hartzea. Beraz, langile publikoen jardunaren printzipio gidaria izango da gardentasuna aplikatzea zentzurik zabalenean, betiere pertsonen eskubideak errespetatuz, pertsonekin eta erakundeekin harremana duten pertsonen eta erakundeen zor zaizkien bermeak errespetatuz eta legezkotasunaren esparruan.
- Gardentasuna izango dute printzipio gidari Udalean kontratu publikoak eta langileen egiteko egiten diren prozesu guztietan, kargu publikoek edo zuzendaritzako langileek sustatutakoetan.
- Informazio publiko garrantzitsua edo indarreko araudiaren arabera eskatzen dena emango dute, bai eta udaleko gobernu organoek gardentasun estandarrak hobetzeko egokitzen jotzen duten beste edozein informazio ere, publizitate aktiboaren ikuspegitik. Nolanahi ere, kode honi lotutako langileei dagokienez, legeek ezarritako gardentasun betebeharrak edo, hala badagokio, indarrean dagoen araudiak berak ezar ditzakeenak bete beharko dituzte.
- Informazio publikoa eskuratzeko eskubidea gardentasun-printzipioaren dimentsio eraginkor gisa eraginkortasunez babesteko izan behar diren neurriak ere sustatzea. Horretarako, sustatuko dute informazio publikoa eskuratzeko eskubide hori izapidetzeko eskumena duen informazio-unitateak modu proaktiboan bete ditzala bere eginkizunak, eskatutako informazio eskaera zehazteko orduan eskubide hori baliatzen duten pertsonen aholkularitza eta laguntza emanez, eta sustatuko dute, prozedura motako legezko mugak alde batera utzita, irizpide antiformalisten eta eskatutako informazioa emateko irizpideen mende egon dadila eskaeren izapidetzea eta informazioaren entrega, salbu eta egiaztatzen bada informazio horretan ez onartzeko arrazoiak, mugak edo hirugarrenei eragiten dietenak daudela.
- Gardentasun kultura eraginkortasunez garatuko dute erakundean, eta erakundearen antolaketan eta funtzionamenduan, oro har, ezartzea sustatuko dute. Gardentasuna bitarteko instituzional egokia da kode honen mendeko pertsonen kontuak behar bezala emateko ere.
- Gardentasuna sustatzea edozein dimentsiotan. Horrek ez dio erasan behar, ordea, kargu publikodunek eta zuzendariak beren jardura instituzionala dela eta jakiten duten informazioa gorde beharra izateari.
- Ez dute gardentasuna erabiliko, eta ez dute gardentasuna aitzakia gisa erabiliko norberaren edo hirugarrenen onura lortzeko, eta konfidentzialak direla zehazten den gaietan ez dute konfidentzialtasuna urratuko.

3.3.4.- Gobernantza teknologikoa eta datu pertsonalen babesa.

3.3.4.1.- *Teknologia eta datu bidezko gobernantza ezinbesteko premisa da udal administrazioan eta haren sektore publikoko erakundeetan digitalizazioa eta adimen artifiziala abiada bizian ezartzen ari den garai disruptibo honetan. Kudeaketa onaren printzipio horren funtsezko eginkizuna da ordezkartza-karguak eta zuzendaritzako langileak orientatzea disruptio teknologikoko prozesu horretan, bai udal honi eta haren sektore publikoari eragin diezaiekeenean, bai eta, batez ere, herritarren izan ditzakeen inpaktuetan ere. Digitalizazioak erraztu egiten ditu tokiko gobernuen erantzunak eta herritarrekiko harremanak; baina, era berean, arrisku ugari dakartza. Hala, EJK honek sentiberatasun handia du horrekin, eta arrisku esparruetan sartuta du gai hori, bereziki AAren hedapenari dagokionez, oso postulatu etiko zorrotzen pean egin behar baita hedapen hori beti. Printzipio horrek berekin ekarri behar du Udalak bultzatutako datuen gobernantza horrek Udalak eremu garrantzitsu horretan egiten dituen politikak txertatuta izatea, eta, era berean, datu irekien kudeaketari erantzutea eta, bereziki, datu pertsonalak babestea, Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren apirilaren 27ko 2106/679 (EB) Erregelamenduan eta Datu Pertsonalak Babesteko eta Eskubide Digitalak Bermatzeko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoan ezarritakoaren arabera.*

3.3.4.2.- *Gobernantza teknologikoak eta datu pertsonalen babesak ordezkartza-karguentzat, zuzendarientzat eta behin-behineko langileentzat dakartzan inplikazioak edo jarduera-jarraibideak:*

- *Udalan digitalizazioaren eta AAren ezarpena bultzatuko dute, eraginkortasuna handitzeko eta herritarrei zerbitzu hobeak emateko, baina manipulazio arriskuez eta izan litezkeen alborapenez jabetuta; horretarako, kontuan hartuko dituzte teknologia horiek ezartzeko oinarri izan behar diren postulatu etikoak.*
- *Nolanahi ere, aplikatzeko orduan giza faktorea, eta bereziki alderdi etikoak, kontuan izango dituzten adimen artifizialak ezartzea sustatuko dute, Adimen Artifizialeko Europako estrategiarekin bat.*
- *Digitalizazio fidagarri eta inklusiboa garatuko dute, bai eta parte-hartzailea ere, gaitasun digital gutxien duten edo arrakala digitalean dauden pertsonen edo kolektiboen bereziki begiratua. Hala, laguntza teknologikoaz gain, behar izanez gero aurrez aurre kasu egiteko irtenbide batzuk ere eskainiko dizkiete haiei, digitalki proposatutakoak bezain eraginkorrak diren irtenbideak.*
- *Herritarrei aurrez aurreko arreta emango zaiela bermatuko dute, aldez aurreko hitzordua eskatu beharrik gabe. Salbuespenezko egoeretan eta herritarrentzako arreta hobetzeko bitarteko gisa soilik programatu ahal izango dira aurretiko hitzorduek. Hitzordu horiek ez dira bakarrik digitalki lortu ahal izango, bulegoetan bertan makinak erabiliz eta telefono bidezko arreta bermatu eta eraginkor baten bidez ere lortu ahal izango dira. Bereziki jazarriko da aurretiko hitzorduen trafikoa, bitartekariak ordainduta egiten dena.*
- *Datu publikoak modu eraginkorrean irekitzeko politika bat sustatuko dute (Open Data), berrerabiltzea bideragarria izan dadin, eta berrerabileraren bidez kontuak emateko aukera sor dadin, eta, hala badagokio, sare ekonomikoak sortutako informazioa ahalik eta ondoen eralda dadin, bizi kalitatea hobetzeko eta hazkunde ekonomikoa sustatzeko. Datu irekitzat jotzen dira edozein pertsona, enpresa edo entitatek eskuragarri dituenak, egile eskubideen, patenteen edo bestelako kontrol mekanismoen murrizketarik gabe. Datu irekiak legeko arazorik gabe erabil daitezke, eta Internet bidez eskuragarri daude erraz berrerabiltzeko moduko formatuetan.*
- *Datu Irekien Gobernantzarako sistema bat eta Udalaren Datu Irekien Atari bat sortzea sustatuko da, udal administrazioak eta gizarteak, oro har, datu horiek erabil ditzaten kalitatezko informazioa izateko edo, hala badagokio, merkatu balio bihurtzeko.*

- *Datu Pertsonalak Babesteko kudeaketa eredu bat ezarriko da, arreta berezia jarrita tratamenduaren arduradunen eta eragileen arteko erantzukizunen banaketan, tratamendu jardueren erregistroak sortzean, datu pertsonalen segurtasunean, datuak babesteko ordezkariaren figura indartzean, arriskuen azterketan eta ebaluazioan, eta lege aurreikuspenak erabat betetzean, kontrol agintaritzek zehapen espedienterik ez hasteko eta administrazio isunik ez ezartzeko.*
- *Era berean, bermatuko da datuen irekiera eraginkorra beti egingo dela datu pertsonalen babesa eta pertsonaren gainerako oinarritzko eskubideak errespetatuz.*
- *Bereziki zaindu behar dituzte Udalak erabiltzen dituen datuak, eta kontu handiz babestu datu pertsonalak. Horretarako, arrisku ikuspegia kontuan hartu eta haren inpaktua aztertzeke eta ebaluatzeke neurriak aplikatzea ere aurreikusiko da, halakoak hartu beharrik denean. Horrez gain, zibersegurtasuneko sistema eraginkorrek antolatuko dira, eta segurtasun arrakalak saihesteko izan behar diren neurriak hartuko. Arrakala horiek sortuz gero, Datuak Babesteko Euskal Agintaritzari jakinaraziko zaizkio.*

3.3.5.- Berrikuntza, gizarte erantzukizuna eta garapen jasangarria

3.3.5.1.- Berrikuntzak, erantzukizun sozialak eta garapen jasangarriak ordezkartza- eta zuzendaritza-kargudunak inplikatzeko dituzte bereziki. Hala, alkateak eta Tokiko Gobernu Batzarrak adierazitako bultzada eta jarraibideak aintzakotzat hartu eta kudeaketa kultura aurreratua egingo dute haiek, antolaketa- eta administrazio-gaitasunak hobetzea ekartzeko moduko kudeaketa. Horretarako, proiektuen arabera kudeaketa, sormenaren eta ekimenaren sustapena eta udal-administrazioaren gobernu- eta zuzendaritza-egituraren eremuan berrikuntza-praktikak egiteko etengabeko estimulua sartuko dituzte arian-arian. Era berean, arreta berezia eskainiko zaio erakunde, zuzendaritza edota lanbide jardura gizarte erantzukizuneko irizpideekin hedatzeari, konpromiso etikoak kudeaketara eramanez, bereziki kontratazio publikoaren eremuan. Kode honen eraginpeko langileek garapen jasangarriari lagunduko diote, eta, nork bere eskumenen esparruan, 2030 Agenda eta GJHak eta horien arabera finkatzen diren helburuak betetzea sustatuko dute, bai eta inpaktu ekologikoak minimizatzea ere, energia, ura eta ingurumenaren eragina izan dezaketen gainerako gaiak zentzuz erabiliz, bereziki klima aldaketaren aurka borrokatuz.

3.3.5.2.- Berrikuntzak, gizarte erantzukizunak eta garapen jasangarriak ordezkartza-kargudunentzat, zuzendarientzat eta aldi baterako langileentzat dakartzan inplikazioak edo jardura-jarraibideak:

- *Kudeaketa berritzailearen kultura egitea haiek egiten duten jardura instituzionalean, misioen, proiektuen edo programen arabera antolamendu-egiturak sortuz, malgutasunez eta balioaniztasunez hornituak; udal-administrazioan eta haren sektore publikoan zerbitzuak ematen dituzten pertsonen garapen profesionala eta administrazio-gaitasunak bultzatzea, sormena eta ekimena sustatuz; eta udal-kudeaketaren esparruan berrikuntza-praktiken aldeko apustua egitea, herritarrei ematen zaizkien zerbitzuen kalitatea hobetze aldera hori guztia ere.*
- *Tokiko kudeaketa publikoaren kalitatea eta zerbitzuak hobetzeko prozesuetan digitalizazioa, automatizazioa eta adimen artifizialaren garapena modu eraginkorrean garatzeko lan irmoa eta aktiboa egitea; baina, betiere, inklusio digitala erabat bermatzeko moduan eta inor ere atzean ez geratzea eta norberak dituen prestazio legitimoei inola ere kalte ez egiteko moduan.*

- *Prozedurak eta izapideak sinplifikatzea bultzatzea, zerbitzuak emateko oztopo diren edo herritarrei justifikatu gabeko kostuak eragiten dizkieten karga burokratikoak ezabatzea sustatzeko hartara etengabe eta gero eta gehiago.*
- *Sistematikoki sustatuko dute berrikuntza, bai barne dimentsioan, bai herritarrekiko, hornitzaileekiko eta erakundeekiko kanpo harremanetan.*
- *Arreta berezia eskaintzea erakunde, zuzendaritza edota lanbide jarduera gizarte erantzukizuneko irizpideekin hedatzeari, konpromiso etikoak kudeaketara eramanez, bereziki kontratazio publikoaren eremuan. Esparru horretan eta indarrean dagoen arau esparruan, erosketa berritzaileerako eta erosketa jasangarriarako jardunbideak sustatuko dira, hori egokia denean.*
- *Berrikuntzaren kultura zabaltzea haien erakunde edo antolamendu-unitateetan, haien zerbitzura diren langileen artean sormena, ekimena eta pentsamendu kritikoa sustatuz, trebetasun bigunak garatuz eta kudeaketa-modu berrien esperimentazio arduratsua elikatuz, hobekuntzak dakartzatenak edo, gutxienez, ikaskuntza kolektiboa ekarriko duten kudeaketa-formulak saiatuz.*
- *Era berean, haien erakundeak edozein unetan planteatzen diren metodo eta erronka berrietara etengabe eraldatzeko eta egokitzeko kultura ere aurrera eramatea.*
- *Aktiboki parte hartzea belaunaldi-txanda egiteko eta, beraz, udal-administrazioaren eta haren sektore publikoaren zerbitzura ari diren langileen ezagutzak edo trebetasunak elkarri transferitzeko egiten diren kudeaketa eta ezagutzaren transferentzia-prozesuetan, datozen urteetan egingo diren erretiro-prozesu masiboen ondorioz erakundean funtsezkoak diren enpleguak edo lanpostuak berritzeko.*
- *Garapen jasangarriari laguntzea, eta, nork bere eskumenen esparruan, GJHak eta horien arabera finkatzen diren helburuak betetzea sustatuko dute, bai eta inpaktu ekologikoak minimizatzea ere, energia, ura eta ingurumenean eragina izan dezaketen gainerako gaiak zentzuz erabiliz.*
- *Datozen urteetan udal eta kudeaketa politikak 2030 Agendako Garapen Jasangarriko Helburuei eragiten dieten xedeak zehazteko politika bultzatzea.*
- *Tokiko Gobernuak, hiriko enpresa eta profesionalek eta herritarrek, oro har, garapen jasangarriko kultura ezartzen laguntzea, jarduera sozialki arduratsu baten bidez, osasuna, hezkuntza, berdintasuna, enplegu duina, aniztasunaren bermea eta garapen jasangarria sustatuz 2030 Agendaren arabera klima aldetari aurre egiteko neurrietan. Garapen Jasangarriaren Helburuak, gizarte-kontratu unibertsala diren aldetik, bereziki sustatu behar dira Donostiako Udalaren kulturaren eta jarduteko moduetan.*

3.3.6.- Berdintasuna sustatzea eta dibertsitatea errespetatzea

3.3.6.1.- Udaleko eta haren sektore publikoko ordezkaritza-karguek eta zuzendaritzako langileek, bai eta aholkulariek ere, den unean indarrean den Berdintasun Planak ezarritako esparrua aintzakotzat hartu eta bermatu behar dute generoaren aldetik jardunbide egokiak direla, eta hobetu ere egingo direla haiek, pertsonen kudeaketa-prozesuetan, laneko segurtasunaren eta osasunaren kudeaketan, zerbitzuen kontratazioan, zerbitzuen prestazioan eta gobernu korporatiboan. Horretarako, genero berdintasunerako planaren jarraipen eta bilakaera sistema bat sustatuko da, une oro emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko politika eta zuzendaritza jardueraren eremu guztietan, izan daitezkeen harreman pertsonal eta sozialetan, arreta berezia jarritz emakumearen duintasuna indartzeko eta emakumearen integritateari kalte egiten dion edo matxismoaren edo errespetu ezaren edozein adierazpen desegoki erakus dezakeen edozein jokabide edo adierazpen ekiditean. Gobernu-organoetan, kargu publikoetan eta zuzendaritza-karguetan emakumearen presentzia indartzeko ekintza mota guztiak egitea, aukera-berdintasuneko politikak ez eze,

emakumearen aldeko diskriminazio edo ekintza positiboko politika ere aurrera eramanda objektiboki hala egin behar denean.

3.3.6.2- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeak ordezkariak kargudunei, zuzendariari eta behin-behineko langileei dakartzkien inplikazioak edo jarduerak:

- Generoaren aldetik jardunbide egokiak izan eta hobetzea, arlo hauetan: pertsonen kudeaketa prozesuak, laneko segurtasunaren eta osasunaren kudeaketa, kontratazio publikoa, zerbitzuak ematea, eta emakumeen sustapen profesionala gobernu organoetan eta zuzendaritza organoetan, udal administrazioan eta haren sektore publikoan.
- Aldian-aldean Berdintasun Planaren jarraipena egiteko neurri eraginkorrak sustatzea, haren aplikagarritasun osoa bermatuz eta emaitzak ebaluatuz.
- **Une oro sustatzea emakumeen eta gizonen berdintasuna**, udal jardueraren esparru guztietan, has daitezkeen harreman pertsonal eta sozialetan, arreta berezia jarritz emakumearen duintasuna indartzeko eta emakumearen integritateari kalte egiten dion edo matxismoaren edo errespetu faltaren edozein adierazpen desegoki erakus dezakeen edozein jokabide edo adierazpen ekiditean.
- Gobernu eta zuzendaritza organoetan emakumearen presentzia indartzeko neurri eta ekintza mota guztiak egitea, aukera-berdintasuneko politikak ez eze, emakumearen aldeko diskriminazio edo ekintza positiboko politika ere aurrera eramanda objektiboki hala egin behar denean.

3.3.6.3.- Ordezkaritza-kargudunek eta zuzendaritzako langileek lesbiana, gay, bisexual, trans eta intersexualen eskubideak garatu eta bermatzeko politikak sustatuko dituzte, diskriminazio-egoerak desagerraraziz, kolektibo horietako kideek sexu-orientazioa, sexu-identitatea, genero-adierazpena, sexu-ezaugarriak eta familia-aniztasuna askatasun osoz bizi ahal izatea ziurtatzeko.

3.3.7.- Euskara sustatzea

3.3.7.1.- Udaleko eta haren sektore publikoko ordezkari-karguek eta zuzendaritzako langileek, bai eta aholkulariek ere, aktiboki sustatuko dute euskara Donostiako Udaleko lan- eta zerbitzu-hizkuntza gisa erabiltzea, bai eta euskara hizkuntza ofizial edo koofizial duten edo euskararen erabilera onartzen duten beste botere publiko edo gobernu-maila batzuekiko erakunde-arteko harremanetan erabiltzea ere, eta, bereziki, herritarrekiko harremanetan. Era berean, udalerriko gizarte-harremanetan ere bultzatuko dute euskararen erabilera, nahiz eta beti errespetatu beharko duten donostiar bakoitzak udal-administrazioarekin harremanak izateko erabili nahi duen hizkuntza ofiziala erabiltzea.

IV.- INTERES GATAZKAK KUDEATZEKO PROZEDURA ETA INTEGRITATEA ETA OBJEKTIBOTASUNA INDARTZEKO ZEHARKAKO ARAUAK

4.1.- Interes gatazkaren kontzeptua.

Interes gatazka sortzen da ordezkari publikoek, zuzendariak edo behin-behineko langileek parte hartzen duten erabaki, jarduketan, proposamen edo prozedura batean haien interes pribatu, partikular edo pertsonalek (familiakoak, profesionalak, ekonomikoak, politikoak, sozialak, etab.) bidegabeki eragiten diotenean edo eragin diezaioketenean esleitutako funtzio publikoak behar bezala betetzeari.

4.2.- Interes gatazka motak

Interes gatazkak hiru motatakoak izan daitezke:

a) Benetako interes gatazka. Erabaki, jarduera edo proposamen bat egiteko edo hartzeko garaian interes kontrajarriak izatea benetan eta nabarmen.

b) Balizko interes gatazka. Benetako gatazka ekarri dezakeena, gatazka bere onera ekarri eta kudeatzeko neurri egokiak hartu ezean. Erabaki, jarduketa, proposamen edo prozedura batean parte ez hartzea edo abstenitzea ere ekar dezake batzuetan.

4.3.- Interes gatazken kudeaketa. Helburuak

Udalaren interes gatazkak kudeatzearen eta saihestearen helburu nagusia da erabaki edo jarduera horiek baldintzatzen dituzten erabaki publikoen edo proposamenen inpartzialtasuna eta objektibotasuna zaintzea, herritarrek toki erakundeengan eta sektore publikoko entitateengan duten konfiantza indartzeko.

4.4.- Interes gatazkak, ordezkaritza-karguak, zuzendaritzako langileak eta behin-behineko langileak.

EJK honen mendeko ordezkaritza-karguek, zuzendaritzako langileek eta behin-behineko langileek, lidergo etikoa eta udal-osotasunaren politikak indartzea dagokienez, konpromiso aktiboa hartuko dute interes gatazken prebentzioan eta kudeaketan.

4.5.- Interes gatazken prebentzioa.

4.5.1.- EJK honen mendeko ordezkaritza-karguek, zuzendaritzako langileek eta behin-behineko langileek arreta berezia jarriko dute funtzio publikoak betetzeak eta esleitutako erantzukizunek interes pribatu edo partikularrekin talka egin dezaketen egoerak identifikatzeko, baita interes horiek legitimoak izanda ere.

4.5.2.- EJK honen mendeko ordezkaritza-karguetan, zuzendaritza-karguetan eta behin-behineko langileetan interes-gatazkarik izanez gero, hierarkian gorago denari jakinarazi behar zaio, ordezkaritza-kargu exekutiboak, zuzendaritzako langileak edo behin-behineko langileak tartean badira. Gatazka hori kargu exekutiborik ez duen osoko bilkurako kide bat tartean dela izaten bada, haren taldearen bozeramaileari edo, hala badagokio, alkateari jakinarazi behar zaio. Alkateak, hierarkian gorago denak edo, hala badagokio, udaleko talde politikoaren bozeramaileak kontsulta egin ahal izango diote IBri, interes-gatazkarik den ala ez erabakitzeko gomendioa edo irizpena eman dezan.

4.5.3.- EJK honen eraginpeko ordezkaritza-karguetan, zuzendaritza-karguetan eta behin-behineko langileetan interes-gatazkarik den edo izan daitekeen zalantza edo dilema oro Etika eta Jokabide Kodearen eraginpean jarri ahal izango da. Hark bere iritzia eman ahal izango du (irizpena edo gomendioa izan daiteke); baina, gatazkarik bada, zer neurri hartu behar den ezarriko du, eta inhibizioa eta abstentzioa ere izan daiteke neurri horietako bat.

4.5.4.- Interes gatazkak errazago identifikatzeko, lineako galdetegiak edo formularioak erabili ahal izango dira.

4.5.5.- EJK honen eraginpeko ordezkaritza-karguek, zuzendaritzako langileek eta behin-behineko langileek indarrean den ordenamendu juridikoak kasu bakoitzean eskatzen dituen Interes Gatazkarik Ezaren Adierazpenak (IGEA) beteko dituzte. Nolanahi ere, Suspertze, Eraldaketa eta Erresilientzia Planari lotutako Europako

funtsak xede dituzten kontratazio eta dirulaguntza prozeduretan bete beharreko IGEA kasu horietan aplikatzekoa den berariazko araudiaren arabera arautuko da.

4.5.6.- IBk interes gatazkak kudeatzeko protokolo proposamen bat egin ahal izango du, eta, hala badagokio, Tokiko Gobernu Batzarrak onetsiko du.

4.6.- Interes gatazkak saihesteko edo behar bezala kudeatzeko beste prebentzio ekintza batzuk:

Udalak, gainera, honako prebentzio neurri eta ekintza hauek egin ahal izango ditu interes gatazken arloan:

- a) Publizitate aktiboaren eta informazio publikoa eskuratzeko eskubidearen gardentasun neurriak indartzea eta areagotzea, bai eta, hala badagokio, interes taldeen erregistroa ere, interes gatazkak saihesteko eta erakundean integritatearen kultura indartzeko.*
- b) Erakundean interes gatazkak modu egokian kudeatzeak duen garrantziaz sentsibilizatzeko (hedatzeko) estrategia bat definitzea, printzipio etikoetan edo integritatean oinarritutako kudeaketa kultura sendoa indartuz, berme organoan planteatutako kontsulta, dilema edo kexen planteamenduan oinarrituta, inolako errepresalien beldurrik gabe.*
- c) Interes gatazka baten eraginpean egon daitezkeen eta hierarkian gorago daudenen, alkatetzaren edo IBren arteko komunikazioak datu pertsonalen eta inguruabar zehatzen konfidentzialtasuna errespetatuz egiten direla bermatzea.*
- d) Tokiko Gobernu Batzarraren erabaki bidez, interes-gatazka baten berri emateko baldintzak ezartzea, aipatutako protokolo horretan ezarritakoaren bidez eta barne kanalak Integritate Batzordearen bidez antolatuz.*
- e) Hala badagokio, "integritateko arduradun" bat izendatzea udal arlo batzuetan edo sektore publikoko erakundeetan, IBren solaskide pribilegiatu gisa, eta hari bideratzea planteatutako kontsultak eta dilemak, eta irizpen edo gomendio proposamen bat gehitzea, Batzordeak balora dezan.*
- f) Interes Gatazkarik Ezaren Adierazpenen (IGEA) formularioak onestea, indarrean dagoen araudian ezarritakoaren arabera.*
- g) Goi-kargudun diren aldetik, erantzukizun politikoak edo zuzendaritza eginkizunak betetzen dituztenek indarrean den legeriak ezartzen dituen aitortpenak (jarduerenak, interesenak eta ondare-ondasunenak) aurkezteko eta erregistratzeko duten betebeharra betetzeko eskatzea.*

4.7.- Zeharkako jokabide jarraibideak, inpartzialtasun eta objektibotasun balioei buruzkoak, ordezkaritza-karguei, zuzendaritzako langileei eta behin-behineko langileei bidalitako opariei edo eskuerakutsiei dagokienez, eta horien inguruan sor daitezkeen interes gatazkak.

4.7.1.- Interes-gatazkak sor ditzaketen erabaki- eta betearazpen-prozesuetan parte hartzen duten ordezkaritza-kargudunek, zuzendaritzako langileek eta behin-behineko langileek jokabide-arau hauek bete behar dituzte:

- a) Ez dute inola ere onartuko zuzenean edo zeharka lizitazio prozesuetan parte hartzen duten edo parte har dezaketen, udal administrazioaren hornitzaile izan daitezkeen edo arduradun publiko horiek har ditzaketen erabaki eta jarduketan onuradun izan daitezkeen pertsona, enpresa edo erakundeen oparirik edo eskuerakutsirik, gizarte erabileran ohikoak direnak eta kortesiazkoak baino handiagorik.*

b) Aurreko apartatuan aurreikusitako kasuan, opariak edo, hala badagokio, arretak, adierazpen materiala badute, berehala itzuliko zaizkie halakoak eskaini dituzten pertsona, enpresa edo erakundeei, edo, edozein motatako arretak badira, ez dira onartuko. Itzultzea ezinezkoa bada, Udalaren bulegoetan utziko dira, opari horien destinoa erabaki arte.

c) Funts horien kudeaketan edo kudeaketan parte hartzen dutenek edo parte har dezaketenek, kontratazio organoetan parte hartzen ez badute edo parte har ezin badezakete, ezingo dute edozein kontratu modalitatearen bide udal administrazioaren hornitzaile izan daitezkeen pertsona, enpresa edo erakundeengandik datorren oparirik edo arretarik jaso. Opariak edo eskuerakutsiak onartu ahal izateko, erabilera edo usadio sozialari dagozkionak izan behar dira, eta inolaz ere ez daukate Europako funtsetatik etorritako baliabideez zuzenean edo zeharka baliatzeko modua izan dezaketen pertsona, enpresa edo erakundeek –ez haiek berek, ez haien familiakoek edo izatezko bikotekideek– emandakoak izaterik.

d) Aurreko arauaren aplikazio eremu subjektiboa eta materiala mugatzeko, kontuan hartu ahal izango da Europako Batzordearen 2021/C 121/01 Komunikazioan, interes gatazkak kudeatzeko orientabideei buruzkoan, zehaztutakoa.

4.7.2.- Edozein onura pertsonal oparitzat, eskuerakutsizat edo arretatzat hartuko da, baldin eta lehentasunezko tratu bereizia ekartzen badu eta pertsonaren ondarean eragiten badu edo objektiboki justifikatu gabeko abantailaren badakar kargu publikodunaren, funtzionarioaren edo langile publikoaren alde, erakundetik kanpoko hirugarren pertsona edo erakundeen jardueraren baten ondorioz.

4.7.3.- Udalaren ordezkaritza karguek eta langile publikoek Europako funtsak betearaztearen inguruan sor daitezkeen interes gatazkak, beren irismenari eta aurreikuspenei dagokienez, Europar Batasuneko Finantza Erregelamenduaren 61. artikuluan ezarritakoari lotuko zaizkio, eta haien irismena interpretatuko da, halaber, Batzordearen 2012/C 121/01 Jakinarazpenean ezarritakoaren arabera, bai eta Udalak bere garaian onartutako Europako funtsen kudeaketako Integritate eta Iruzuraren aurkako Neurrien Planak eta Integritate Protokoloak zehaztutakoaren arabera ere.

4.7.4.- Aurreko arauen aplikazioari eta irismenari buruzko edozein zalantza indarreko araudian ezarritako bideen bitartez planteatu beharko da, eta, hala badagokio, Integritate Batzordearen aurrean.

4.7.5.- Batzordeak libre izango du gai horri buruzko irizpide, protokolo edo gida batzuk onartzea, bai eta, hala badagokio, usadioari dagozkion oparitzat edo eskuerakutsizat hartzeko modukoak zein izango diren zehaztu ere, gehieneko zenbatekoa eta beste alderdi batzuk ere adierazita. Irizpide, protokolo edo gida horiek nahitaez bete beharko dituzte kode honen aplikazio-eremuan diren pertsonak.

V.- EJKREN APLIKAZIOARI BURUZKO DILEMAK, GAI ETIKOAK, IRADOKIZUNAK ETA KEXAK IZAPIDETZEKO PROZEDURAK ETA BIDEAK

5.- EJKren kudeaketarekin lotutako arazo etikoak edo, hala badagokio, kexak eta salaketak ebazteko kanalak, zirkuituak edo prozedurak sortzea.

5.1.- IBren aurrean balio etikoen eta haien jokabide jarraibideen interpretazioaren eta irismenaren inguruan eta, hala badagokio, gobernu eta kudeaketa onaren printzipioen eta jarduteko jarraibideen inguruan sor daitezkeen gai etikoak, arazoak edo izaera

bereko dilemak izapidetzeko beharrezkoak diren prozedurak, kanalak eta bideak kode honetan eta ondorengo arauetan ezarritakoaren arabera bideratuko dira.

5.2.- Kode honen interpretazioari eta aplikazioari buruzko arazo, gorabehera edo dilema horiek izapidetzeko berariazko bide bat egongo da. 2/2023 Legearen arabera, kanal hori Udalaren Barneko Informazio Sisteman integratuko da, baina berezitasun propioa izango du.

5.3.- Ahal dela, prozedura, kanal edo bide horiek bitarteko elektronikoen bidez egingo dira. Hala ere, posta arruntaren edo telefono bidez ere izango da kexak, galderak edo dilemak aurkezteko modua. Aurkezten dituen pertsonaren identitatearen eta datuen konfidentzialtasuna bermatuta izango da.

5.4.- 2/2023 Legearen aplikazio eremuari buruzko informazioa edo salaketak xede dituzten jakinarazpenek arau xedapen horretan xedatutakoa bete beharko dute.

5.5.- Europako funtsen kudeaketarekin lotuta aurkezten diren salaketak, 2/2023 Legean ezarritakoa aplikatu behar ez bada, Udalaren Integritatearen eta Iruzurraren aurkako Neurrien Planaren eranskin gisa onartutako Europako Funtsen Kudeaketako Integritatearen Protokoloan aurreikusitakoaren arabera izapidetuko dira.

5.6.- Gai etikoak, kontsultak, dilemak edo kexak Integritate Batzordeari aurkeztu beharko zaizkio, eta planteatzen dituzten gertakariak labur azaldu beharko dituzte, eta Batzorde horrek horri buruzko txostena edo ebazpena eman dezala eskatu beharko dute.

5.7.- Gai etikoak, kontsultak, dilemak edo kexak anonimoak izan daitezke.

5.8.- Nolanahi ere, batzordearen ebazpenaren edo txostenaren jakinarazpena anonimo bihurtuta izatea ere eskatu ahal izango da, dela arazoa edo dilema planteatzen duen pertsonarena dela kexa edo salaketa eragin duen pertsonarena. IBk kasu bakoitzean baloratuko du –egitateen, haien larritasunaren eta eraginaren eta eskatzailearen edo eraginpekoaren erantzukizunaren arabera– ea ebazpena anonimo izateak hala segi dezakeen edo, nolanahi ere, pertsonaren izena argitaratu egin behar den, kargu publikoen eta zuzendaritza-kargudunen eta behin-behineko langileen jardura eredugarri izateko. Hori guztia ere indarrean den araudiaren arabera.

5.9.- Integritate Batzordeak gaien, kontsulten, arazoen edo dilemen planteamenduaren ondorioz emandako gomendio, proposamen edo txosten guztiak zabalduko ditu, bai eta kexak edo salaketak ere, baina betiere haietan jasotako datu pertsonalak bereizi ondoren. Era berean, urteko memoria egingo du eta Gobernu Batzarrari erakutsiko dio.

5.10.- Tokiko Gobernu Batzarrak, bere ekimenez edo IBren ekimenez, kode honetan aurreikusitakoa aplikatzean sor daitezkeen arazo etikoak, dilemak edo kexak kudeatzeko protokolo bat onartuko du.

VI.- EJKREN INGURUKO SENTSIBILIZAZIOA ETA HEDAPENA. LIDERGO ETIKOA

6.1.- EJKren inguruko sentsibilizazioa

6.1.1.- Udalak, aldiro-aldiro, lidergo etikoari eta integritateari buruzko gaitasunetan sentsibilizatzeko eta garatzeko ekintza batzuk egingo ditu ordezkaritza-kargu eta kargu exekutiboentzat, zuzendaritzako langileentzat eta behin-behineko langileentzat.

6.1.2.- Ekintza horiek protokoloan jasotakoa zabaltzeko izango dira eta, bereziki, integritate publikoan sentsibilizatzeko eta etika publikoaren arloko gaitasunak

garatzeko programak egingo dira, EJK honetan zehaztutako arrisku eremuei berariaz kasu eginda.

6.1.3.- Era berean, urtero sustatuko dira tailerrak, hitzaldiak edo dibulgazio jarduerak egiteko ekintzak, esparru publikoko gai etikoak edo integritatekoak, interes gatazkak eta ustelkeriaren aurkako borroka aztertzeak.

6.2.- Erakundean integritate politika hedatzeko eta prebenitzeko beste sistema batzuk.

6.2.1.- Aurreko paragrafoetan aurreikusitako neurriak alde batera utzita, erakunde osoaren azpiegitura etikoa hobetzeko eta, bereziki, Europako funtsak hobeto kudeatzeko, neurri osagarri guztiak sustatuko dira, kode honen edukia zabaltzen laguntzeko eta prebentzio kultura edo arrisku esparruak definitzeko kultura txertatzen laguntzeko, bai eta interes gatazken kudeaketa eraginkorra egiten laguntzeko ere, Udalaren integritatea babesteko eta haren ospea bermatzeko.

6.2.2.- Nolanahi ere, kode honen edukiaren berri emango da bitarteko elektronikoen bidez, Udalaren webgunearen eta gardentasun atariaren bidez.

VII.- BERME ORGANOA. INTEGRITATE BATZORDEA.

7.1.- Integritate Batzordea. Helburuak

7.1.1.- Integritate Batzordea (IB) EJKren berme organo gisa eratzen da.

7.1.2.- UIBk, EJKren berme organoa den aldetik, helburu nagusi hauek ditu: kode honen aurreikuspenak bultzatzea, kudeatzea, interpretatzea, zaintzea, eguneratzea edo egokitzea, bai eta haien jarraipena eta ebaluazioa egitea ere, integritatearen arloan duen tresna bizia benetan izan dadin.

7.2.- Integritate Batzordearen osaera.

7.2.1.- UIB hiru kidez osatuta dago:

a) Kargu publikoen edo zuzendaritza-karguen artetik izendatutako bat. Hura izango da lehendakaria.

b) Funtzionarioetatik edo enplegatu publikoetatik izendatutako bat.

c) Hirugarren kidea administrazioaz kanpoko pertsona bat izango da, eremu publikoan eta pribatuan esperientzia profesional egiaztatua duena. Hauetako bat izan daiteke: erretiroa hartuta den funtzionarioa edo egoera berean den goi-kargudun edo zuzendari izandakoa, edo, hala badagokio, kudeaketa eta antolaketa arloko unibertsitate-irakaslea edo esparru horretan aintzatespen akademikoa edo profesionala duen pertsona.

7.2.2.- Integritate Batzordeko kideek Integritate Plana eta Iruzuraren aurkako Neurriak kudeatzeko arduradun teknikoaren laguntza izango dute. Arduradun tekniko hori batzordeko idazkaria izango da.

7.2.3.- Bokalak izendatzeko eskumena alkatearena edo hark eskuordetzen duenarena izango da.

7.3.- IBren jarduera eremu objektiboa.

IBk, tresna honen berme-organoa den aldetik, kode honen interpretaziora eta kudeaketara eta 7.1.2 puntuan aurreikusitako gainerako helburuetara bestetara ez du hedatzen du bere jardun-eremu objektiboa; hala ere, Europako funtsez edo 2/2023 Legearen aplikazioaz sortzen diren kexak, salaketak eta dilemak Europako Funtsen Integritaterako Protokoloan edo Udalak Tokiko Gobernu Batzarraren 2023ko maiatzaren 30eko erabakiaren bidez onartutako barneko informazio-sisteman ezarritakoaren arabera bideratuko dira.

7.4.- IBren jarduera eremu subjektiboa

EJKren lehen zatian ezarritakoarekin bat, kode honen berme-organoak udaletako ordezkaritza-karguen, udal-administrazioko edo sektore publikoko erakundeetako zuzendaritza-karguen eta behin-behineko langileen ekintza, jokabide eta portaeren gainean ere jarduten du, bai eta haietan izaten diren interes-gatazken egoerak kudeatzen ere.

7.5.- Integritate Batzordearen eginkizunak.

7.5.1.- IBren funtzioak bat datoz haren helburuekin, halako moldez non, oro har, eta modu tasatuan azaldutakoak salbu, kode honen aurreikuspenak bultzatzearekin, kudeatzearekin, interpretatzearekin, babestearekin, eguneratzearekin edo egokitzearekin zerikusia duten funtzioak izango diren, bai eta jarraipena eta ebaluazioa egitearekin ere, integritatearen arloan duen tresna benetan bizia izan dadin.

7.5.2.- Aurreko puntuan ezarritako helburuak alde batera utzi gabe, IBk honako eginkizun hauek izango ditu gutxienez:

a) Integritate instituzionaleko politikak bultzatzea, IBren eta EJK honen aplikazio eremu subjektiboan jasotako kolektiboei dagokienez.

b) Aholkularitza ematea bai gobernu-organoei, bai eta organo horietako kideei, zuzendaritzakoei eta behin-behineko langileei, dela integritateaz, dela EJK honetan ezarritakoa aplikatzeaz eta interpretatzeaz. Aholkularitza lan horiek egiteko, kode hau aplikatzearekin edo, hala badagokio, kode honen eta Europako funtsak kudeatzeko protokoloaren artean egon daitekeen harremanarekin soilik lotuta planteatzen zaizkion zalantzak, kontsultak, dilemak edo kexak ebatzi ahal izango ditu. Era berean, txosten monografikoak eta azterlanak egiteko edo enkargatzeko bidea ere izango du. Horien berri Tokiko Gobernu Batzarrari eman eta Gardentasun-atarian ere argitaratuko dira.

c) Integritatearen arloko gomendio orokorrak egitea erakunde arduraduneko organo gorenei eta zuzendaritza organoei.

d) Sor daitezkeen interes gatazkak kudeatzea; ofizioz, hierarkian gorago dagoenak eskatuta edo kontsulta, kexa edo salaketa bidez izaten direnak. Horretarako, proposamen edo gomendio arrazoitu bat egingo zaio hierarkian gorago dagoenari, dagokion erabakia hartzeko gero hark (izendatutako eginkizunak egiteari utzaraztea edota haietatik baztertzea ere bai), udal administrazioaren eta sektore publikoko erakundeen zerbitzura lan egiten duten langileen inpartzialtasun eta objektibotasun irudia babesteko.

e) Lidergo etikoari eta integritateari buruzko sentsibilizazio eta prestakuntza ekintzak edo programak proposatzea.

f) EJKren aplikazioarekin lotutako dilemen, gai etikoen eta salaketen erregistroa eta postontzia kudeatzea. Nolanahi ere, 2/2023 Legeak xedatutako barneko informazio kanalean txertatuko da etika postontzia.

g) *Integritate Batzordearen aurreko prozeduretan inpartzialtasun, objektibotasun, konfidentzialtasun, datu pertsonalen babes eta jarduketa printzipioak betetzen direla bermatzea.*

h) *Egin behar diren ikerketak eta kontrasteak egin ondoren, prebentzio-neurriak hartzeko proposamen arrazoituak egitea, baita EJK honi lotutako pertsonak aldi baterako edo behin betiko baztertzea proposatzea ere, benetako edo balizko interes-gatazkak sor daitezkeen erabaki- edo kudeaketa-eremuetan, eta orobat gatazka horiek izateko itxura denean ere, erakundearen ospeari zuzenean edo zeharka eraginez gero. Proposamenak organo eskudunari helaraziko zaizkio, balora ditzan eta, hala badagokio, hartu behar den erabakia har dezan.*

i) *Integritate Batzordearen jarduerari buruzko urteko txostena egitea, kode honen inguruan.*

j) *Bi urtean behin, EJK hau aplikatzeko gida bat egitea. Han, aztertutako kasuen arabera, testu honetan ezarritako balore eta printzipioei eman dakiekeen irismena eta aplikazioa zehaztuko dira.*

k) *EJK honen erreforma, egokitzapen edo hobekuntzak proposatzea.*

7.6.- 2/2023 Legearen aplikazio eremuari edo Europako funtsen kudeaketari buruzko jakinarazpenak edo salaketak.

7.6.1.- 2/2023 Legean ezarritakoarekin lotutako jarduketan edo ez-egiteen ondorioz ordezkartza-karguak, zuzendaritzako langileak edo behin-behineko langileak direla-eta sortzen diren jakinarazpenak, informazio-eskaerak edo salaketak lege horretan ezarritakoaren arabera izapidetuko dira, bai eta Tokiko Gobernu Batzarrak 2023ko maiatzaren 30ean hartutako erabakiaren bidez onartu zen barneko informazio-sisteman aurreikusitakoaren arabera ere.

7.6.2.- *Komunikazio, informazio edo salaketa horien xedea Europako funtsen kudeaketari buruzkoa bada, jakinarazpen edo salaketa horiek Europako Funtsak Kudeatzeko Protokoloan ezarritakoaren arabera izapidetuko dira, betiere aurrez ezarritakoa eragotzi gabe. EJK honen eta aipatutako protokoloaren arteko edozein zalantza edo antinomia IBk ebaztuko du.*

7.7.- Zehapena edo zigor penala ekartzeko moduko ez-betetzeak.

Hautemandako ez-betetzeak diziplina ondorioak, beste izaera bateko arau-hauste administratiboak edo, hala badagokio, arau-hauste penalak eragin baditzaie, UIBk, eragin diezaiokeen pertsonari entzun ondoren, txosten edo proposamen bat egingo du, eta organo eskudunari helaraziko dio, hark ebalua dezan, hala badagokio, aurretiazko informazioak edo jarduketak hastera edo zehapen-espedita bat hastera dagokion edo jarduketak beste edozein erakunde ikuskatzaile edo kontrol-erakunderi edo, hala badagokio, Ministerio Fiskalari igortzea iruditzen zaion.

7.8.- Integritate Batzordearen funtzionamendu-arauak.

7.8.1.- *Integritate Batzordeak egingo ditu bere funtzionamendu arauak, bai eta izan ditzakeen aldaketak proposatu ere, eta hori guztia Gardentasunaren Atarian argitaratuko da.*

7.8.2.- *Arau proposamena edo horren aldaketa batzordekideek aho batez onartu beharko dute. Hori ezinezkoa bada, gehiengoz proposatu ahal izango dira.*

7.8.3.- *Tokiko Gobernu Batzarraren erabaki bidez onartuko dira arauak.*

VIII.- EJKREN EBALUAZIOA, KONTU-EMATEA, GARDENTASUNA ETA BERRIKUSPENA.

8.1.- Ebaluazioa

8.1.1.- Udalaren Lehendakaritza Arloaren bidez, IBk proposatuta, EJKren inguruan integritatearen arloko neurrien eta emaitzen kanpo ebaluaziorako aldizkako sistema bat adostuko da.

8.1.2.- Ebaluazio prozesu hau bi urtean behin egingo dute enpresatik kanpoko erakundeek. Erakunde horiek kaudimen profesionala, inpartzialtasuna eta horrelako ebaluazio prozesuetan esperientzia eduki beharko dituzte egiaztatuta.

8.2.- Kontuak ematea

8.2.1.- Udaleko lehendakaritzak, kontuak emateko prozesuen barruan eta oro har ezartzen diren epeetan, urtero edo bi urtean behin azalduko ditu kode hau aplikatzeko abian jarri diren sustapen eta prebentzio neurriak, IBk egiten duen urteko memoriak ematen duen informazioarekin bat etorritik.

8.2.2.- Era berean, hala badagokio, Udalak edo haren sektore publikoko erakundeek deitutako integritatearen eta kudeaketa jardunbide egokien bikaintasun sarien deialdien berri emango du.

8.3.- Gardentasuna.

8.3.1.- Kode hau aplikatzearen ondorioz zabaltzen den informazio guztia informazio publiko garrantzitsua izango da, eta Udalaren Gardentasun Atarian argitaratuko da.

8.3.2.- Integritate Batzordearen proposamenak, baldin eta kargu publikodunak, zuzendariak edo behin-behineko langileak gaitzestea badakarte, bai eta kargua uzteko proposamena badakarte ere, publikoak izango dira; indarrean den legerian ezarritako baldintzetan eta, betiere, gardentasunari eta datuak babesteari buruzko araudian aurreikusitako mugak errespetatuz.

8.3.3.- Datu pertsonalei zuzenean eragiten dien gainerako informazioa, publizitateari dagokionez, baldintzapean geratuko da, hain zuzen ere hedapenean interes publikoak duen lehentasuna eta erasandako pertsonari aurretiazko entzunaldia emateko betebeharra kontuan hartuta.

8.3.4.- Kontsulta edo salaketa konfidentzialak ez dira publikoak izango inolaz ere.

8.3.5.- Kode honetan jasotako betebeharrak ez-betetzeak publikoak izango dira – Gardentasun Atarian argitaratuko dira–; baina –datu pertsonalei dagokienez–, pertsonaren identifikazio-datuak eta betetzen duen kargua besterik ez da jarriko.

8.4.- Aplikazio gida.

Integritate Batzordeak EJK honen aplikazio gida bat egingo du, eta, bi urtean behin, Tokiko Gobernu Batzarrari aurkeztuko dio, onetsi dezan. Gida horretan zehaztuko da zer irismen eta interpretazio duten balio, printzipio eta jokabide edo jarduketara jarraibideek, denbora tarte horretan egindako kontsulten eta hartutako ebazpenen arabera. Aipatutako gida hori publikoa izango da.

8.5.- Kodeak dakartzan betebeharrak eta konpromisoak aplikatzeko aldia.

8.5.1.- Kode honetan ezarritako betebeharrak eta konpromisoak izendapena egiten den unetik hasi kargu publikoa utzi arte guztian aplikatuko dira.

8.5.2.- Betebehar eta konpromiso horiek, «ex ante» egoeren ondorioz sortutako interes gatazkei eragin diezaiekeenean izan ezik, ez dira iristen kargu publikoak erakundearekin dituen aurreko harremanetara edo langileak udal administrazioarekiko harreman organikoa eta zerbitzu harremana amaitu ondoren egiten dituen «ex post» jardueretara. Kasu horietan, interes gatazken edo «ex post» bateraezintasunen arloan aplikatu beharreko tokiko legeria edo araudia aplikatuko da.

8.5.3.- Nolanahi ere, zuzendaritzako langileen eta antzekoen izendapena proposatzen dutenek aldeztu aurretik hautagaien integritatea ebaluatzeko erantzukizuna hartu behar dute beren gain. Izendapen bat lortu nahi dutenen ibilbide profesionalean edo curriculumean gezurrik, ezkutatzetik edo akats larriak izanez gero, jokabide horiek integritate, lidergo etiko, zintotasun eta erantzukizun balioei eragiten dietela joko da, baita gardentasun printzipioari ere, eta Kode honetan xedatutakoa aplikatuko da. Jokabide horiek egiaztatu ondoren, IBk jokabide horiek gaitzesteko neurriak proposatu ahal izango ditu, baita dimisioa edo kargu-uztea proposatzea ere, hala badagokio.

8.5.4.- Kode honetan aurreikusitako balioak eta jokabide-arauak barnera daitezten sustatzeko, Kodea indarrean den aurreko urtean, gaitzespen-ebazpena besterik ez du ematerik izango IBk, ez du kargu publikoen dimisioa edo kargu-uztea proposatuko, salbu eta jokabidearen larritasuna dela-eta batzordeko kideek aho batez eskatzen badute kargua uzteko proposatzea, dimititzeko iradokitzea edo, hala badagokio, zinegotzi akta entregatzea.

8.5.5.- Nolanahi ere, lehenengo urtean jasotako gaitzespenak kontuan hartuko dira Batzordeak ebazpen horiek metatzeagatik egin behar dituen proposamenetarako.

8.6.- EJK berrikustea eta egokitzea

8.6.1.- EJK tresna bizia eta irekia denez, aldian-aldian berrikusi eta egokitu egingo da, dela IBk ezartzen dituen proposamenen arabera, dela Tokiko Gobernu Batzarraren ekimenez.

8.6.2.- Egokitzapen eta berrikuspen prozesu horietarako, bereziki kontuan hartuko dira IBren memoriak, egindako jarraipen eta ebaluazio prozesuen emaitzak eta beste erakunde publiko batzuetan identifikatutako jardunbide egokiak.