

DECLARACIÓN DE GANTE

**SOBRE LOS RETOS Y LAS ACCIONES
COMUNES DE LAS ADMINISTRACIONES
PÚBLICAS EUROPEAS**



Las Ministras y Ministros europeos responsables de la administración pública, la transformación de las administraciones y la función pública, con el apoyo de la Comisión Europea, reunidos en Gante el 27 de febrero de 2024, en el marco de la Red Europea para la Administración Pública (EUPAN) bajo la Presidencia belga del Consejo de la Unión Europea:

- Considerando la aplicación del documento de estrategia (2022-2025) de EUPAN y sus temas prioritarios: transformación de la función pública y políticas de RRHH; servicios públicos transparentes, accesibles, resilientes y ecológicos que satisfagan las expectativas de los usuarios; cambios organizativos, innovación pública, transformación digital y "ecologización" de las administraciones públicas;
- Considerando la importancia de desarrollar políticas de RRHH que sean sostenibles, promuevan la diversidad, se basen en la evidencia, sean inclusivas, respetuosas, humanistas y flexibles, y que apoyen el valor añadido que los funcionarios pueden tener para la ciudadanía;
- Considerando la importancia de unas instituciones de gobierno eficaces como parte central de la resiliencia de la sociedad para hacer frente a las crisis;
- Teniendo en cuenta el Pacto Verde Europeo del 15 de enero de 2020, cuyo objetivo es impulsar el uso eficiente de los recursos mediante el paso a una economía limpia y circular y detener el cambio climático, revertir la pérdida de biodiversidad y reducir la contaminación;
- Reconociendo que la equidad, la integridad y una función pública que predique con el ejemplo son vitales para la gobernanza pública, garantizando la confianza de los ciudadanos, salvaguardando el interés público y reforzando valores fundamentales como el compromiso con una democracia pluralista basada en el Estado de Derecho y el respeto de los derechos humanos;
- Subrayando la contribución de la función pública a un nuevo modelo de crecimiento y prosperidad sostenibles, a una Europa humanista, inclusiva y solidaria, en consonancia con el objetivo de cohesión económica, social y territorial, los principios del pilar europeo de derechos sociales y la promoción de los valores de paz y democracia en el continente europeo;
- Reconociendo la necesidad de aumentar las capacidades de los funcionarios para responder a las principales crisis y retos de la sociedad, incluidas las transiciones ecológica y digital;
- Recordando la declaración de Roma del 25 de marzo de 2017, que subraya el compromiso de trabajar por una Europa social, basada en la promoción del progreso económico y social, la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos e igualdad de oportunidades para todos;
- En continuidad con los principios y objetivos de las conclusiones de su anterior reunión en Lisboa el 22 de junio de 2021, durante la Presidencia portuguesa del Consejo de la Unión Europea, por una administración pública innovadora, participativa, abierta y transparente, cercana a los ciudadanos;
- En continuidad con la Declaración de Estrasburgo sobre los valores y desafíos comunes de las Administraciones Públicas europeas del 17 de marzo de 2022, durante la Presidencia francesa del Consejo de la Unión Europea y sus ámbitos esenciales: unos servicios civiles atractivos, modernos e innovadores que prediquen con el ejemplo; unos servicios públicos transparentes y resilientes que respondan a las expectativas de los usuarios; y unos servicios públicos digitales inclusivos y de alta calidad que respeten los valores europeos;
- Valorando la experiencia de la Escuela de Verano de Barcelona sobre Gobierno Abierto, durante la Presidencia española del Consejo de la Unión Europea en 2023;

- Considerando el compromiso de la Comisión Europea de apoyar a las administraciones públicas de la Unión Europea (UE) a través de las acciones establecidas en la Comunicación sobre la mejora del espacio administrativo europeo (ComPAct);
- Reconociendo la importancia del diálogo social en las administraciones centrales y el trabajo realizado en materia de digitalización por el Comité de Diálogo Social para las administraciones centrales;
- Considerando el trabajo realizado en las redes europeas e internacionales dedicadas a la transformación de la administración y la función pública, en particular en los ámbitos de la gestión de los recursos humanos, la transformación de los servicios públicos, el apoyo a la transformación digital y la construcción de valores compartidos de la administración pública, que promueven una comprensión común de estos retos y posibles respuestas comunes;
- Considerando las oportunidades de profundizar en la cooperación pragmática en materia de transformación digital del sector público a partir de la recientemente acordada Ley de Interoperabilidad europea, la Directiva de Datos Abiertos y la Ley de Gobernanza del Dato;
- Considerando las iniciativas llevadas a cabo por las Naciones Unidas, incluidos los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;
- Teniendo en cuenta el contexto nacional, la estructura del mercado laboral y las distintas responsabilidades de los ministros de los Estados miembros;
- Considerando los datos recogidos de todos los Estados miembros en la recopilación de datos de 2023 de un cuadro de mando de RRHH.

Afirman su voluntad de dar seguimiento a la cooperación iniciada entre las administraciones públicas dentro de la UE, teniendo en cuenta los modelos y prerrogativas específicos de los Estados miembros y de la Comisión Europea sobre sus respectivas administraciones, en las cuestiones y retos comunes en materia de transiciones sociales, ecológicas y digitales y de función pública;

I Perspectivas de futuro

Las Ministras y Ministros europeos responsables de la administración pública, la transformación de las administraciones y la función pública, con el apoyo de la Comisión, reconocen la importancia de:

- Promover una función pública preparada para afrontar los retos actuales y futuros, en particular:
 - Centrarse en una función pública sostenible que preste atención al clima y al medio ambiente y en una estrategia de RRHH a largo plazo basada en la evidencia, el respeto y en la continuidad;
 - Considerar la seguridad y la preparación de la función pública para situaciones de crisis;
 - Considerar el uso ético de las tecnologías emergentes, incluido el campo de la IA, garantizando al mismo tiempo los derechos fundamentales de los ciudadanos de la UE y respetando los derechos de los trabajadores y usuarios, centrándose en la flexibilidad, la conciliación de la vida laboral y familiar y el desarrollo de competencias, y garantizando al mismo tiempo la salud y la seguridad de los empleados y la protección de los datos personales;

- Eliminar las cargas administrativas mejorando el intercambio de información, la interoperabilidad y la reutilización de soluciones entre las administraciones públicas. Garantizar un nivel elevado y constante de ciberseguridad en estrecha cooperación entre las administraciones, en consonancia con los compromisos asumidos en las declaraciones de Berlín, Lisboa y Estrasburgo;
 - Desarrollar, cuando proceda, estrategias de RRHH que tengan en cuenta la naturaleza en constante cambio de las áreas funcionales, la necesidad de mejorar y reciclar las cualificaciones de los funcionarios y las acciones para promover trabajadores sanos, resistentes y productivos a lo largo de su carrera, al tiempo que se presta apoyo a los profesionales de RRHH;
 - Establecer una cultura de la innovación con margen para la experimentación y capacitación a los funcionarios;
 - Promover una mayor integración de la movilidad europea de los funcionarios como herramienta para la transformación de la función pública, en particular compartiendo buenas prácticas y organizando intercambios de aprendizaje mutuo y sesiones alrededor de casos de estudio con la posibilidad de invitar a países candidatos y futuros candidatos a ingresar en la UE de forma voluntaria.
- Continuar desarrollando una función pública centrada en servicios inclusivos y de alta calidad:
 - Apoyar un equilibrio que combine la prestación de servicios (concesión automática de prestaciones, servicios digitales e interacción humana) y una óptima experiencia de usuario;
 - Contribuir a la competitividad y el desarrollo económico de la UE reduciendo las cargas administrativas, al tiempo que se salvaguardan los derechos de los usuarios;
 - Fomentar la confianza en la función pública mediante la participación ciudadana y una comunicación abierta;
 - Fomentar el desarrollo de políticas basadas en la evidencia con la participación de los ciudadanos, las comunidades científicas y otras organizaciones interesadas.
 - Abordar retos comunes en las políticas de RRHH, como:
 - Atraer y retener talento;
 - Apoyo a una plantilla diversa e integradora;
 - Planificación estratégica de personal, incluida la planificación del relevo generacional;
 - Identificar las competencias clave para el futuro que permitan a los funcionarios destacar en un mundo cambiante;
 - Afrontar el impacto de la digitalización y la transición ecológica en las políticas de RRHH.

II Formulación de políticas basada en la evidencia

Las Ministras y Ministros europeos responsables de la administración pública, la transformación de las administraciones y la función pública, con el apoyo de la Comisión Europea, reconocen la importancia de:

- Utilizar de la evidencia en la toma y evaluación de decisiones políticas para el sector público, mediante:

- Generación de capacidades para la elaboración de políticas basadas en datos empíricos en toda la administración;
 - Reforzar el intercambio entre la dimensión política, las instituciones científicas y los intermediarios del conocimiento;
 - Facilitar datos accesibles;
 - Analizar el potencial de un marco que englobe la elaboración y evaluación de políticas.
- Medir y comparar de forma periódica y voluntaria la evolución en el ámbito de los RRHH en las administraciones públicas.
 - Reflexionar sobre el uso adecuado de la experiencia externa, apoyar la transferencia de conocimientos y fomentar el refuerzo de la experiencia interna.
 - Evaluar las posibilidades de asesoramiento interno a escala europea y transnacional.

III Igualdad, inclusión y diversidad

Las Ministras y Ministros europeos responsables de la administración pública, la transformación de las administraciones y la función pública, con el apoyo de la Comisión Europea, consideran importante:

- Fomentar la diversidad en el personal público como valor añadido, para tener organizaciones más creativas, más cercanas a la población diversa a la que sirven y sus necesidades, y beneficiarse de un proceso de toma de decisiones enriquecido.
- Considerar políticas inclusivas que promuevan una composición diversa de las administraciones públicas que refleje la diversidad de las sociedades a las que sirven, previniendo la exclusión y la discriminación.
- Mejorar la accesibilidad del espacio de trabajo en su sentido más amplio -físico, digital- con adaptaciones para personal con discapacidad o necesidades especiales.
- Compartir buenas prácticas relativas a la composición diversa del personal público y las acciones de divulgación hacia diversos grupos sociales, ya sea sobre una base legal o reglamentaria o basándose en objetivos corporativos y de responsabilidad social/organizativa de acuerdo con los marcos legales y las normas nacionales.
- Adoptar un cambio de paradigma en la forma de concebir la gestión de la diversidad, la equidad y la inclusión, a nivel individual y organizativo.
- Compartir información y buenas prácticas relativas a la gestión de la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI) como, por ejemplo, acciones de comunicación e imagen de marca como empleador, acciones positivas, métodos de gestión de planes de acción temáticos o métodos de seguimiento, y cultura corporativa inclusiva.
- Tener en cuenta las necesidades de todos los usuarios a la hora de diseñar procesos e infraestructuras.

IV Bienestar

Las Ministras y Ministros europeos responsables de la administración pública, la transformación de las administraciones y la función pública, con el apoyo de la Comisión Europea, consideran importante:

- Dar prioridad a la salud y el bienestar de todo el personal al servicio de las administraciones públicas
- Reconocer que un enfoque integral del bienestar abarca la salud física y mental, la ergonomía y un entorno de trabajo propicio.

- Mejorar la salud mental y el bienestar físico, en particular en el contexto de la digitalización, desarrollando y aplicando programas integrales con la participación de las partes interesadas.
- Aumentar la concienciación y el apoyo de los directivos y los profesionales de RRHH, reconociendo el papel fundamental que desempeñan en el bienestar de sus equipos.
- Reconocer la importancia de la desconexión en horario no laboral teniendo en cuenta las excepciones que puedan surgir en circunstancias especiales o de urgencia, y la importancia del diálogo interno entre distintos niveles jerárquicos
- Apoyar la reinserción tras una enfermedad de larga duración, atendiendo a las necesidades individuales del trabajador.

V Ética e integridad

Las Ministras y Ministros europeos responsables de la administración pública, la transformación de las administraciones y la función pública, con el apoyo de la Comisión Europea, reconocen la importancia de:

- Seguir concienciando y reforzando el cumplimiento de las políticas de integridad existentes.
- Garantizar que el sector público está a la vanguardia del uso responsable y ético de las tecnologías digitales, salvaguardando la transparencia y la rendición de cuentas, la interoperabilidad y la seguridad, y la participación y la inclusión.
- Aprovechar de forma práctica las ventajas que ofrecen innovaciones como la IA en materia de integridad y prevención de la corrupción.
- Incorporación de principios éticos y consideraciones de integridad en la definición de las transformaciones estratégicas de la administración pública.
- Reconocer que los movimientos de personal entre los sectores público y privado deben estar bien regulados e ir acompañados de medidas paliativas proporcionadas para evitar y gestionar eficazmente el riesgo de situaciones de conflicto de intereses.
- Facilitar experiencias de aprendizaje entre pares para compartir qué funciona y por qué en el fortalecimiento de la integridad y la lucha contra la corrupción en la administración civil y las entidades del sector público.

VI Atractivo de la función pública como empleador

Las Ministras y Ministros europeos responsables de la administración pública, la transformación de las administraciones y la función pública, con el apoyo de la Comisión Europea, consideran importante:

- Fomentar el desarrollo de una estrategia de marca como empleador que promueva un lugar de trabajo "modelo", con la capacidad para la incorporación de valores profesionales, oportunidades de carrera, conciliación de la vida laboral y familiar, al tiempo que es respetuoso con el medio ambiente, con el fin de atraer y retener a nuevos talentos.
- Promover el desarrollo de talento y garantizar la continuidad y la excelencia de los servicios públicos, a través de una serie de acciones que pueden incluir:
 - Intercambiar información y compartir conocimientos sobre posiciones y carreras en la función pública, con el fin de promover y reforzar el atractivo de las administraciones públicas en Europa;
 - Reflexionar sobre los métodos de contratación y el acceso al empleo público;

- Realización de acciones ejemplares en las administraciones públicas en materia de paridad entre hombres y mujeres en todos los puestos de responsabilidad, la diversidad, la inclusión y la lucha contra la discriminación, en consonancia con las ambiciones del pilar europeo de derechos sociales;
- Reforzar el intercambio de buenas prácticas entre administraciones públicas dentro de redes especializadas y a todos los niveles pertinentes, con el fin de fomentar la difusión de iniciativas de transformación y buenas prácticas ejemplares, y alimentar el debate y las inversiones sobre políticas de atractivo, eficiencia, talento y gestión de la edad dentro de las administraciones públicas en Europa.
- A pesar de los esfuerzos realizados en materia de imagen de marca como empleador, Las Ministras y Ministros europeos responsables de la administración pública, la transformación de las administraciones y la función pública, con el apoyo de la Comisión Europea, reconocen las dificultades para atraer competencias específicas muy solicitadas en el mercado laboral (por ejemplo, las TIC). Para hacer frente a este reto, están abiertos a explorar las posibilidades de colaboración europea transnacional y de utilización compartida de expertos, por ejemplo, facilitando la movilidad de los funcionarios europeos

VII Colaboración europea transnacional y difusión de la experiencia del sector público

Las Ministras y Ministros europeos responsables de la administración pública, la transformación pública y la función pública, con el apoyo de la Comisión Europea, reconocen el hecho de que muchos de los retos a los que se enfrentan las administraciones públicas son similares en todos los países. Consideran el valor añadido que puede lograrse a través de acciones como las siguientes:

- Identificar áreas clave en las que retos comunes podrían beneficiarse de la colaboración transnacional, como la formación de personal al servicio de las administraciones, el uso de tecnologías digitales y la contratación y retención de personal especializado, incluidos desarrolladores informáticos, científicos de datos, responsables de innovación y gestores de contratación.
- Preparar a la próxima generación de responsables políticos europeos, fomentando la cooperación y los intercambios transfronterizos entre los Estados miembros, así como entre la Comisión Europea y los países candidatos y futuros candidatos cuando proceda, incluyendo oportunidades para que los funcionarios experimenten con métodos de trabajo y con la cultura de otras administraciones públicas europeas, y desarrollen capacidades para formular objetivos, prestar servicios y dar forma a reformas e inversiones a largo plazo.
- Examinar cómo pueden adquirirse y mantenerse conocimientos cruciales dentro de las organizaciones gubernamentales, incluido el intercambio de buenas prácticas en materia de gestión del conocimiento y consultoría interna u otros, con el objetivo de desarrollar un entendimiento, enfoques y métodos de trabajo comunes entre los miembros de EUPAN.
- Compartir buenas prácticas en otros ámbitos distintos de la Administración Pública y organizar intercambios de aprendizaje mutuo y sesiones de inspiración para desarrollar valores, enfoques, marcos y métodos de trabajo comunes entre los miembros de EUPAN.

- Identificar posibilidades y compartir buenas prácticas para hacer más ecológica la administración pública reduciendo el impacto medioambiental y climático. La crisis climática es un reto compartido por todos los Estados miembros, pero los niveles de impacto y respuesta varían. Los Estados miembros pueden compartir sus mejores prácticas para maximizar los beneficios de las iniciativas de éxito.
- Tomar en consideración los trabajos de las distintas redes europeas que se ocupan de cuestiones de administración pública, teniendo en cuenta los resultados y las mejores prácticas, así como los factores susceptibles de mejora identificados al tratar temas específicos, en particular los de las grandes transformaciones actuales (ecológica, digital, demográfica...).

Conclusiones

Las Ministras y Ministros europeos responsables de la administración pública, la transformación de administraciones y la función pública, con el apoyo de la Comisión Europea, invitan a los Directores Generales responsables de las administraciones públicas a tener en cuenta estas conclusiones a través del diálogo y el intercambio de buenas prácticas y en el marco de EUPAN y su estrategia:

- Fomentar el uso de la evidencia en la elaboración de políticas públicas
- Medir y comparar de forma periódica y voluntaria la evolución en el ámbito de los RRHH en las administraciones públicas.
- Analizar el posible valor añadido de la consultoría interna, pero reconociendo la libertad de elección de los Estados miembros de invertir o no en ella.
- Apoyar la transferencia de conocimientos procurando un uso equilibrado de la experiencia interna y externa.
- Liderar con el ejemplo en materia de bienestar en el trabajo y compartir periódicamente buenas prácticas.
- Promover un entorno de trabajo respetuoso e integrador garantizando infraestructuras, procesos, procedimientos, aplicaciones e instrumentos que satisfagan las necesidades de cada usuario y empleado.
- Considerar la crisis climática, escasez de recursos y la biodiversidad a la hora de diseñar y poner en marcha iniciativas y acciones y en las políticas de transformación de los RRHH, para garantizar una transformación verde fluida de las administraciones públicas;
- Incorporar principios éticos y consideraciones de integridad a la hora de definir las transformaciones estratégicas de la administración pública, aprovechar el potencial que ofrecen las innovaciones en las políticas de integridad y prevención de la corrupción, y compartir buenas prácticas para reforzar la integridad y prevenir la corrupción en las administraciones públicas.
- Compartir experiencias e intercambios entre los Estados miembros y promover su cooperación, así como con la Comisión Europea, en consonancia con las conclusiones de las anteriores reuniones ministeriales de Lisboa y Estrasburgo, facilitadas también a través de ComPAct cuando proceda.
- Articular el trabajo de las distintas redes que se ocupan de la administración pública a escala europea.

- Llevar a cabo los cambios organizativos necesarios para la transformación verde de las administraciones y la reducción de su huella ecológica siguiendo como directrices los Objetivos de Desarrollo Sostenible y basando el desarrollo de la estrategia en un análisis material que tenga en cuenta las partes interesadas de la sociedad y las tareas fundamentales. Es necesario elegir objetivos sostenibles y hacer un seguimiento con metodologías basadas en evidencia científica. En futuras reuniones se compartirán conocimientos sobre el éxito de iniciativas y metodologías.

Con esta declaración, nosotras/os, Las Ministras y Ministros y responsables europeos en materia de administración pública, la transformación de las administraciones y función pública, con el apoyo de la Comisión Europea, invitamos a las futuras Presidencias del Consejo de la Unión Europea a que hagan un seguimiento adecuado de esta Declaración y a que realicen una evaluación en futuras reuniones.

Fecha: 27 de febrero de 2024 Declaración de Gante (Bélgica)

Petra De Sutter, Bélgica

Johannes Hahn, Comisión Europea

Elisa Ferreira, Comisión Europea

Katalin Ágnes Uzsák, Hungría

Grzegorz Karpiński, Polonia

Maria Schack Vindum, Dinamarca

Eliza Loizou, Chipre

Philip McGrath, Irlanda

Sigita Ščajevienė, Lituania

Niki Kerameus, Grecia

Monica Cecchi, Italia

Jānis Citskovskis, Letonia

Anne Tescher, Luxemburgo

Alexandra van Huffelen, Países Bajos

Vladimír Fraňo, Eslovaquia

Joyce Cassar, Malta

Kaur Kajak, Estonia

Vanya Stoyneva, Bulgaria

Andreas Buchta-Kadanka, Austria

Vasile-Felix Cozma, Rumanía

Juha Sarkio, Finlandia

Ivan Malenica, Croacia

Johann Saathoff, Alemania

Filipe Honrado, Portugal

Puntales Franc, Eslovenia

Stanislas Guerini, Francia

Jindřich Fryč, República Checa

Erik Slottner, Suecia

Clara Mapelli Marchena, España