



Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea
Sociedad Informática del Gobierno Vasco

Jokabide Kodea

Data: 2011-03-30

Erreferentzia: Jokabide Kodea

EJIE S.A.
Mediterraneoaren hiribidea, 14
Tel.: 945 01 73 00*
Faxa: 945 01 73 01
01010 Vitoria-Gasteiz
Posta-kutxatila: 809
01080 Vitoria-Gasteiz
www.ejie.net

EJIE, S.A. da agiri honen jabe, eta eduki konfidentziala du. Ezin da agiri hau osorik edo zati batean koptatu, besteri erakutsi edo berezkoa ez duen beste helbururen baterako erabili, baldin eta ez bada, aurretiaz, EJIE, S.A. sozietatearen idatzizko baimenik eskuratzen. Kontratu baten araupean entregatzen bada agiri hau, kontratu horrek berariaz adierazten duen moduan erabili beharko da, eta ezingo da erabilera-esparru horretatik irten. Agiriaren edizio-lanetan akatsik edo omisiorik bada, EJIE, S.A. sozietatea ez da haien erantzule izango.

Dokumentazioaren kontrola

Agiriaren izena:

Bertsioen historia

Kodea:

Bertsioa: 1

Data: 2011-03-30

Aldaketen laburpena:

Aurreko bertsioari egin zaizkion aldaketak

Lehen bertsioa.

Hedatze-kontrola

Arduraduna: Iñigo Diaz

Onartzailea: Administrazio Kontseilua 2011-03-30

Sinadura:

Data: 2011-03-30

Banaketa: Korporazioko Intranet sarea eta www.ejje.net

Artxibo-erreferentziak

Egilea: Iñigo Diaz

Artxiboaren izena: Jokabide Kodea.doc

Kokapena: Korporazioko Intranet sarea eta www.ejje.net

Edukia		
	Kapitulua/atala	Orrialdea
1	Sarrera	4
2	Jokabide Kodearen printzipioak	5
2.1	Indarreko legediak arautzen duena betetzeko neurriak hartzea	5
2.2	EJIE osatzen duten pertsonen garapen profesionala sustatzea	5
2.3	EJIEEn lan-ingurune duin, seguru eta parte-hartzailea eratzen laguntzea	6
2.4	EJIEko instalazioak, aktiboak, jakintza eta, oro har, baliabide guztiak zaintzea	7
2.5	Bezero eta hornitzaileekin harreman akasgabeak sortzea	8
2.6	Ingurumena zaindu eta hobetzea	9
2.7	Gizartearen garapena bultzatzea	9
2.8	Interes-gatazkak alde batera uzten saiatzea	10
2.9	Berdintasuna bultzatzea	11
2.10	Eleaniztasuna sustatzea	11
3	Jokabide Kodearen urraketak hautematea eta ebaztea	13
4	Jokabide-kodea onartzea, berrikustea eta haren jarraipena egitea	14

1 Sarrera

Jokabide-kode honen helburua da EJIEren politika eta irizpide nagusien ikuspegi globala eta orokorra ematea, haiek baitira gure interes-taldeekin ditugun harremanen gidari. Horiek horrela, argi eta garbi ezarri nahi ditugu haietako bakoitzarekin ditugun konpromisoak, gure zeregin profesionalaren jarraibide izan daitezen.

Eusko Jaurilaritzarentzat eta haren erakunde eta organizazioentzat lan egiten du EJIEk, eta IT zerbitzuetarako aukera onena izan nahi du haientzat.

Helburu hori lortzeko, konpromiso handia du kalitatearekin, eta konpromiso hori bateratzen du beste jardun-molde hauekin: asko zaintzen dugu informazioaren segurtasuna, ingurumena zaintzen dugu, laneko segurtasuna eta osasuna bermatzen ditugu, eta EJIEko langileen arteko berdintasuna eta haien garapen profesionala sustatzen ditugu.

Eusko Jaurilaritzak, akzioduna den aldetik, bezeroek, hornitzaileek, sozietateak berak eta guk geuk, langile garen aldetik, gero eta ardura-maila handiagoak hartzea exijitzen dugu.

Erantzun eraginkorrak ematea funtsezkoa da gure lanean, etengabeko lanak egin eta eskakizunak bete behar baititugu gure izen onari eusteko. EJIEko pertsona bakoitzak sozietatean eragiten du, interes-talde horiekin egunero dituen harremanen bidez. EJIE osatzen dugun pertsonen egitekoa da izen on horri eustea, zintzotasuna, ardura eta errespetua bultzatuz.

Agiri hau egin da EJIE osatzen dugun pertsona guztion eskura jartzeko jokabide-kodea, haiek izango baitira gure jarduera profesionalaren eta lanaren erreferentziatzeko jardun-printzipio orokorrak.

EJIE osatzen duten pertsonak bete behar dute jokabide-kode hau; hau da, langileek, administratzaileek, eta, batik bat, erakundeko liderrek, gainerako pertsonen erreferenteak diren aldetik. Horrenbestez, guztiok irakurri, ulertu eta konpartitu behar dugu kodea. Jokabide-kodeak ezin ditu gertakari posible guztiak azaldu, eta ez du jarraitu behar diren arauen katalogo bat izan nahi. Bere asmoa da EJIE osatzen dugun pertsona guztion jokabideen argia eta erreferentea izatea gure eguneroko lanean; hala, EJIEk interes-talde bakoitzarekin hartu dituen konpromisoak jaso behar ditu, bai eta sozietatearen kudeaketa-lanaren printzipio etikoak eta helburuak ikuspegi etiko batetik birplanteatzeko modua ere. EJIEko liderrek tresna honen kudeaketa egokia egin behar dute, eta, horren harian, interes-taldeen arteko harremanak landu behar dituzte, sor daitezkeen gatazkak konpontzeko.

Jokabide profesionalak bultzatzen saiatuko da kode hau, eta jokabide horien ardatza izango da jardun-balio etiko tradizionalak betetzea; hala nola, enpresaren interesen zerbitzura jardutea, leialtasuna gordetzea, zintzotasuna, jatorritasuna, austeritatea, inpartzialtasuna, efizientzia, efikazia, profesionaltasuna, prestasun edo dedikazioa, justizia, gardentasuna, legezketasun-esparrua betetzea eta giza eskubideak errespetatzea, berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioen baitan, baina, era berean, osatu egingo dira balio etiko berrien erabilerarekin; hala nola, zerbitzurako orientazioa, lankidetzeta, prestakuntza eta informazioa, gatazken konponketa, elkarrizketa, prozesu berritzaileen sustapena, teknologia berrien erabilera eta taldeko lana, gure helburuak betetzeko.

Finean, jokabide-kodearen asmoa da gure lanetan jarduera-ildo etikoak baliatuko direla bermatzea, eta ez soilik unean-unean indarrean dagoen legedia betetzera mugatzea. Hori posible izan dadin, ezinbestekoa izango da EJIE osatzen dugun pertsona guztiok behar bezala betetzea agiri honetan jasotzen diren printzipio etikoak.

2 Jokabide Kodearen printzipioak

Atal honetan, EJIE osatzen duten pertsonen bete behar dituzten printzipio eta jarraibideak adierazten dira, beren egiteko eta arduren baitako eremu-profesionalaren baitan gauzatzekoak guztiak ere.

2.1 Indarreko legediak arautzen duena betetzeko neurriak hartzea

Kontua da zehaztea nola jokatu behar den EJIEk froga dezan eragile leiala dela bere jarduera-eremuan eta indarreko legedia betetzen duela.

Euskal Autonomia Erkidegoko Herri Administrazioaren modernotasuna eta efizientzia sustatzen dihardu EJIEk, hura garatu eta finkatzeko. Helburu hori lortzeko, ezinbestekoa da indarreko legedia betetzea, eta zintzotasunez, arduraz eta gardentasunez jokatzeko.

Konpromiso hauek hartu behar dira:

- **Indarreko legedia betetzea**

Indarreko legedia arlo guztietan betetzeko konpromisoa eta konpromiso hori hirugarrenen bidez egindako lan edo jardueretara zabaltzea ezinbesteko eta garrantzi handiko baldintza nahitaez betetzekoak dira, irudi eta izen ona izateko gure jardun-eremuan sartzen den gizarte eta jendartearen aurrean, hura osatzen duten gizarte eta pertsonen babesari begiratuz.

- **Zintzotasuna, ardura eta gardentasuna**

Beren eginkizunak eta ardura betetzeko konpromisoa hartzen dute EJIEko pertsona guztiek, eta hori guztia ezarritako prozedurak betez egingo dute. Interes-taldearen egonkortasuna kolokan jartzen duten hitz edo kritikarik ez adierazteko ahaleginak egingo dira. Horrela jokatzuz gero, bezeroekin, hornitzaileekin eta gainerako harreman-kolectiboekin zintzo eta errespetuz jokatzeko duen enpresaren irudia emango da.

Beren lanak behar adinako gardentasunez egiteko konpromisoa hartuko dute pertsonak.

2.2 EJIE osatzen duten pertsonen garapen profesionala sustatzea

Zehaztu behar da nola sustatu eta bultzatu behar den EJIE osatzen duten pertsonen enplegatze-gaitasuna eta haien garapen profesionala.

EJIE osatzen duten pertsonak etengabe eguneratuko dute beren jakintza, lege-xedapen berriak, berrikuntza teknologikoak eta beren egitekoak betetzeko moduari onura ekarriko dioten hobekuntzak eta aldaketak bereganatzeko.

Zuzendaritzak eta organizazioko liderrek langileen kualifikazioa eguneratzeko eta perfektionatzeko jarduerak sustatuko dituzte. Etengabeko prestakuntza izateko eta jakintza nahiz gaitasun profesionala etenik gabe eguneratzen jarraitzeko jarduerak sustatuko dira, ahal dela, lan-ordutegiaren barruan.

Lanbide-sustapenerako eskubidea izango dute langileek. Igotzeko aukeren eta lanbide-garapenerako itzaropenen multzo ordenatua da karrera profesionala, eta berdintasunaren, merituen eta gaitasunaren printzipioen baitan gauzatzen da.

Lan-hitzarmenak arautzen dituzten prozeduren arabera gauzatzeko dira langileen karrera profesionala eta lanbide-sustapena.

Lan egiteko modua ebaluatzeko prozesuak ezarriko dira. Lan egiteko modua ebaluatzeko sistemak ezartzen ditu zuzendaritzak, pertsonen eta organizazio osoaren hobekuntza lantzeko mekanismoak izan daitezzen.

Eginkizun-betetzearen ebaluazioaren bitartez, jokabide profesionala eta errendimendua edo emaitzen lorpena neurtu eta baloratzen da.

Eginkizun-betetzearen ebaluazio-sistemak gardentasun-, objektibotasun-, inpartzialtasun-irizpideetara eta diskriminaziorik ezaren irizpidera egokituko dira, eta enplegatu publikoen eskubideei kalterik egin gabe aplikatuko dira.

Kargupean dituzten EJIEko langileen lanbide-garapena sustatu behar dute liderrek, horretarako dauden aukerak aintzat hartuta.

Ebaluazioak karrera profesionalean izango dituen eraginak erabakiko ditu zuzendaritzak, baita prestakuntzan, lanpostuen hornidura eta hitzarmenean arautzen diren ordainsari osagarrien finkapenean izango dituenak ere.

EJIE osatzen duten pertsona guztiek gogoz parte hartuko dute EJIEren jakintzaren kudeaketa-prozesuan.

EJIE osatzen duten pertsona guztiek bete behar dituzte prestakuntza-planak.

2.3 EJIEen lan-ingurune duin, seguru eta parte-hartzailea eratzen laguntzea

Lan-ingurune duin, ireki eta atsegin bat sortzeko bidea zehaztu behar da.

Talde-lana eta zerbitzuen zeharkakotasuna sustatzeko konpromisoa hartzen du zuzendaritzak. Horren helburua izango da zuzendaritzaren eta langileen arteko harremanak ahalik eta argi, zehatz eta errazena izatea, gero eta fideltasun eta konfiantza handiagoa izan dezaten enpresarengan.

Lan-baldintzak eta segurtasuna funtsezko elementuak dira EJIErentzat, bere langileei eta lanaldia osorik edo zati batean betetzen duten langileei eskaintzen dien ingurunearen baitan. Funtsezko elementuak dira, halaber, osasunaren babesa, errespetua, aukera-berdintasuna, egindakoa aitortu eta eskertzeko politikak egitea eta exijentziaren kultura ezartzea.

Konpromiso hauek hartu behar dira:

Errespetua, duintasuna eta diskriminaziorik eza

EJIE osatzen duten pertsonak, beren jarduneko eta eginkizunen baitako eremuan, begirunez eta kortesiaz hartuko dituzte lankideak, interes-taldeak eta hirugarren pertsonak. Harremanak aberasgarriak eta asebetegarriak izan daitezzen, oinarritzakoa da behar bezala zaintzea pertsonen duintasuna, aukera-berdintasuna, elkarrizketa eta alde batera uztea jokabide diskriminatzaileak eta gutxiespenekoak.

Ingurune libre eta begirunetsua izatea da EJIEen lan egiten duten pertsona guztien eskubideetako bat.

Ez da inolako mehatxurik, indarkeriarik edo beldurrarazterik onartuko.

Ez da onartuko jokabide abusuzko, irainezko eta laidogarririk, ez hitzez eginak, ezta fisikoak ere. Ez da diskriminaziorik onartuko pertsonen jaiotza, arraza, sexua, adina, erlijioa, iritzia edo pertsonen nahiz taldeen izaera eta ezaugarriak direla-eta.

Aintzatespena

Aintzatespena jardun giltzarrietako bat da, eta, ondorioz, aintzatespen-prozesuak bultzatzeko eta indarrean mantentzeko ahalegina egingo dute liderrek.

Eskerrak ematea

Eskerrak ematea funtsezkoa da organizazio orotan, eta, ildo horretatik, eskerrak emateko politikak bultzatu eta mantentzeko ahalegina egingo dute, bereziki, liderrek.

Bikaintasuna eta kalitatea

Beren egitekoak betetzean, gutxienekoa egitetik harago joango dira langileak, eta beren lana bikaintasunez egiten saiatuko dira, lanari ahalik eta errendimendu handiena ateratzeko.

Laneko segurtasuna eta osasuna

Funtsezko elementuak dira pertsonen segurtasuna eta osasuna. Laneko arriskuak prebenitzeko araudia eta laneko segurtasuna eta osasuna babestekoa beteko dute, zorrotz, EJIEko pertsona guztiak; horrez gain, norbera babesteko tresna egokiak erabiliko dituzte eta lantokian arlo horretan finkatuta dauden barne-arau eta -jardunak beteko dituzte.

Legez kanpoko drogarik ez

Debekatuta dago, erabat, legez kanpoko drogak edukitzea, banatzea eta kontsumitzea enpresako instalazioetan eta laneko postuetan.

2.4 EJIEko instalazioak, aktiboak, jakintza eta, oro har, baliabide guztiak zaintzea

EJIE enpresak asko erabiltzen du teknologia eta badaki zer-nolako garrantzi handia duen teknologiaz arduratzeak, instalazioen fidagarritasunaren eta efizientziaren araberakoak izango baitira emaitzak; horiek horrela, enpresaren oinarrizko jarraibidea da bere ekipoak eta aplikazioak behar bezala erabiltzea, prebentziozko eta aurrera begirako mantentze-lanak egitea, eta haien bizitza-zikloak aztertzea eta hobetzea.

Interes-taldeek, enpresaren lana baloratzeko orduan, garrantzi handia ematen diote instalazioen zaintzari, egoerari eta antolamenduari. Baliabideak ez badira behar bezala erabiltzen edo haien erabilera gehiegizkoa bada, enpresaren jarduerak inolako premiarik gabe handitzen dituzte eragiten diren ingurumen-kalteak.

Konpromiso hauek hartu behar dira:

• Instalazioak eta ekipoak erabili eta babestea

Lan-ingurunearen eta instalazioen funtzionamendu- eta segurtasun-egoera egokiak zaindu behar dituzte enpresako pertsona guztiak. Horrenbestez, haiek behar bezala eta egokitasunez erabili behar dituzte, eta instalazioen, eraikinen eta bitartekoen arduradun diren antolamendu-unitateei dei egin behar diete, baldin eta ez badaude behar bezalako egoeran, ez badute beren lana behar bezala egiten, behar ez diren gastuak sorrarazten badituzte, eta, gertakariren bat medio, istripuren bat edo lesioren bat eragin badezakete. Horrela jokatuta, lantoki duin, eroso eta seguru bat izateko bidea egingo da.

Instalazioak garbi eta behar bezala ordenatuta gorde behar dira. Lanpostuek edo lan-eremuek ez badute ordena egokirik, zaila izaten da zeregin eta arduren kudeaketa efizientea egitea.

• Datuak eta informazio-sistemak erabiltzea

EJIEko segurtasun-politikak agintzen duenaren arabera erabiliko dira datuak eta informazio-sistemak.

• Jakintzaren kudeaketa

Ondasun ukiezina da jakintza, baina berebiziko garrantzia du EJIEren jardunerako. Horrenbestez, pertsona

guztiak ahalegin berezia egingo dute jakintza behar bezala erabiltzeko, EJIEko jakintzaren kudeaketa-prozesuari jarraituz; horrez gain, uneoro bermatu behar dute jakintza hori EJIEko jakintza- edo ezagutza-mapan erregistratzen dela.

2.5 Bezero eta hornitzaileekin harreman akasgabeak sortzea

Interes-taldeak giltzarriak dira enpresak emaitza eta izen ona izan ditzan. Haiekiko harremanak zintzoak, leialak, errespetuzkoak eta etikoak izan behar dute.

Hornitzaile eta bezeroekiko harremanek berebiziko garrantzia dute, haiek baitute lotura zuzen eta handiena enpresak ematen dituen zerbitzuekin eta betetzen dituen prozesuekin. Produktu eta zerbitzuen deskribapenek informazio gardena eta egiazkoa emango dute.

Beren premiak eta eskaerak betetzeko zerbitzuak eta produktuak emateko konpromisoa hartu behar da bezero eta erabiltzaileekin. Elkarrekiko konfiantza-giroa sortzeko ahalegina egingo da, eta egiten dituzten kexak eta erreklamazioak hartu eta erantzungo dira.

Hornitzaileekiko harremanean, ezarritako kontratazio-prozedurei jarraituz hartu behar dira erosketak egiteko erabakiak. Ildo horretatik, derrigorrezkoa eta EJIEren berezko jarduna da liderrek kontratazio publikoaren oinarritzko printzipioak betetzea EJIEko zerbitzuak emateko beharrezkoak diren kontratazio publikoetan.

Konpromiso hauek hartu behar dira:

Iruzurrezko jardunak eta promesa engainagarriak

Hornitzaileekin eta bezeroekin harremanak izatean, ez da promesa edo adierazpen faltsurik egingo; hala, promesa eta adierazpenen ardura haiek egiten dituzten pertsonena izango da.

Informazio egiazkoa eta zehatza epe barruan jasotzeko eskubidea dute hornitzaile eta bezeroek.

Eroskeriak, ustelkeria eta legez kanpoko komisioak

Debekatuta daude ustelkeria, eroskeria eta izapideak errazteko dirua jasotzea dakarten jardun guztiak, bai aktiboak, bai pasiboak, bai ekintzez eginak, bai eta ez egiteen ondorioz sorrarazten direnak ere. Ezingo da, halaber, faborezko egoerarik edo legez kanpoko egoerarik sortu edo denboran mantendu.

EJIEko pertsonak beren gain hartzen dute diruzko edo gauzazko ordainik eta legez kanpoko komisiorik ez eskatu, onartu eta eskaintzeko konpromisoa beren kudeaketa komertzialen baitan eta bestelako eremuetan, baldin eta enpresak eremu horietan lan egiten badu edo haietan lan egiteko asmoa badu.

Ez zaie, enpresaren izenean, diruzko nahiz bestelako ekarpenik egingo administrazioei edo gobernuei, baldin eta horien xedea bada abantailazko edo influentziako posizio bat eskuratzea. Ez zaie, halaber, dohaintzak egingo edo diru-laguntzarik nahiz mailegurik emango alderdi politikoei.

Datuen pribatutasuna eta babesa

Bezeroek eta hornitzaileek ematen duten informazioaren eta gainerako datu pertsonalen eta enpresako datuen pribatutasuna gordeko da kasu guztietan, salbu eta aginte judizialak haiek eskatzen dituen kasuetan.

Bezeroak eta hornitzaileak oinarritzko interes-taldeak dira enpresaren jarraipenerako, eta, ondorioz, ezin da haiek ataka zailean jarriko dituen informaziorik eman, ezta haien izen ona gutxietsi edo haien lehiakortasuna galarazi

dezakeenik ere.

Hornitzaileen kudeaketaren jarraipen arduratsua

Hornitzaileek emandako ondasun eta zerbitzuen jarraipena egingo da, eta haien bidezko ebaluazio bat egingo da, adostu diren baldintzen arabera.

Ebaluazioa zuzena eta zehatza bada, erabaki bidezkoak eta baliagarriak hartzeko aukera izango da egiaztatutako gertakarietarako.

Atal honetan, benetan garrantzitsua da ikustea hornitzaileek zer-nolako lana egin duten ingurumeneko, lan-segurtasuneko, berdintasuneko eta giza eskubideen errespetuaren alorreko baldintzak betetzeko, enpresak eskatu dituen produktuak eta zerbitzuak garatzeko prozesuan.

2.6 Ingurumena zaindu eta hobetzea

Ingurumeneko eta gizarteko arazoei aurre egiten lagunduko du EJIEk, enpresaren ingurumen-ardurako politikak adierazten duen moduan.

Konpromiso hauek hartu behar dira:

Energiaren eta oinarritzko baliabideen arrazoizko erabilera

Enpresaren ingurumen-politika bete behar da. Politika hori aintzat hartu eta betetzen bada, minimizatu egingo da enpresaren jardueren ingurumen-inpaktua eta hainbat gairen arrazoizko erabilera egingo da; hala nola, energia elektrikoarena, erregaiena, paperarena, inprimatzeko tintena eta urarena. Izan ere, gai horien kontsumoak kalteak dakartzkio ingurumenari.

Langileek arduradunekin hitz egin behar dute, baldin eta hautematen badute gaien (uraren, paperaren eta bestelakoen), substantzien (olioen, erregaien eta bestelakoen) nahiz energiaren kontsumo ez egokia edo galeraduna egiten ari dela.

2.7 Gizartearen garapena bultzatzea

EJIEk nahi du bere jarduerak eragin onuragarriak izan ditzaten gizartearengan.

Hori horrela izanda, EJIEk, bere komunitateko eragile den aldetik, gizarte-jarduera arduratsuak egiteko eta indarreko legedia betetzeko konpromisoa hartzen du. Berariaz, kultura-aniztasuna eta bere jardueren aplikazio-eremuan bizi diren pertsonen eta komunitateen artean bizirik dauden ohiturak eta printzipioak errespetatzeko konpromisoa hartzen du.

Sozietate-erantzukizunaren bidez, EJIEk enpleguak sortzea bultzatu nahi du Euskal Autonomia Erkidegoan; betiere, aplikagarria den lege-esparruak arautzen duenaren baitan eta egoera ekonomikoak horretarako aukera ematen badu. Horrela jokatzuz, aberastasunaren banaketa solidarioa eta ingurunearekiko inplikazioa indartu nahi ditu. Ildo horretatik, EJIEren asmoa da:

- Enpresaren helburuak lortzeko bidean gizarte-inguruneak duen garrantzia aitortuko duen kultura bat sustatzea, eta, ondorioz, bere konpromisoak arduraz betetzea.
- Negozioaren efikazia eta garapen iraunkorra uztartzea, gure zerbitzu eta/edo jarduerak alderdi interesatu guztiekin dituzten elkarreraginak aintzat hartuta. Horren baitan sartzen dira, noski, haren jardun-eremuko pertsonak eta ingurunea.

- Ingurumenaren hobekuntza eta harekiko errespetua sustatzea, bateragarriak izan daitezen enpresaren garapena eta ingurugiroaren babesa.
- Jokabide gardenak izatea, konpromiso eta irizpide iraunkorren bidez.

Berrikuntza eta aldakuntza etengabekoa izan behar da EJIEren jardueraren ardatza. Hori guztia kudeaketa etiko baten bidez egin behar du, etengabeko hobekuntzaren ildotik. Horren harian, langileen, bezeroen eta ingurunearen partaidetza, konpromisoa eta babesa bilatu behar ditu.

EAEko Herri Administrazioari ematen dio zerbitzu EJIEk, eta, horrenbestez, euskararekiko konpromisoa hartzen du, Euskadiko hizkuntza ofizialetako bat den aldetik. Ildo horretatik, bere langileek euskara ikas dezaten saiatzen da.

Komeni da printzipio horiek hornitzaileen artean zabaltzea.

2.8 Interes-gatazkak alde batera uzten saiatzea

Interes-gatazkak sortzen dira baldin eta, edozein egoera edo gertakari dela medio, enpresaren interesak ez badatoz bat langileen, zuzendarien eta administratzaileen, haien senideen edo haien gertukoaren interesekin.

Enpresako kideek egindako ekintzek edo hartutako erabakiek enpresaren jarraipena izan behar dute helburu eta haren izen ona babestea.

Konpromiso hauek hartu behar dira:

Administrazio-kontseiluetan parte hartzea eta afiliazioak

Enpresako kideek ezin dute izan enpresarekin harreman komertzialak dituen bestelako enpresaren bateko administrazio-kontseiluko edo organo horren parekoa den bestelako organo bateko kide, eta ezin dute administrazioaren mendeko erakunde edo lan-eremuren bateko kide izan, baldin eta enpresak ez badu horren berririk eta, beharrezkoa den kasuetan, onspena eman ez badu.

Enpresako kideek aukera izango dute gobernuz kanpoko erakundeetan eta irabazi-asmorik gabeko erakundeetan parte hartzeko, baldin eta ez badute egoera hori baliatzen enpresaren eta gizarte-erakunde horien arteko lankidetzaren errazteko, beste erakunde batzuen kaltetan.

Enpresatik kanpoko lanak

Enpresatik kanpoko lanek edo zerbitzuek ezin dute lanpostuko eraginkortasuna edo produktibitatea kaltetu. Ez dira baliatuko lan horietarako enpresako bitartekoak, enpresan emandako denbora edo enpresako instalazioak.

Informazio konfidentziala

Lan-zereginak direla-eta langileak isilpeko informazioa edo abantailatsua eskuratzen badu, ezingo du bere onura pertsonalerako baliatu. Informazio hori ez bada zuzentasunez erabiltzen, kolokan jar daiteke enpresaren izen ona edo egoera ekonomikoa.

Beharrezkoa irizten den kasuetan, berariazko isilekotasun- edo konfidentzialtasun-akordioak izenpetuko dira proiektu edo jarduera zehatz bakoitzerako.

Informazio konfidentziala babestuko da, informazio horren jakintza-eremutik kanpoko pertsonak ez dezaten hura, nahi gabe, irakurri edo haren berri izan. Informazio konfidentziala bitarteko elektronikoen bidez eman behar bada, behar bezala enkriptatu edo babestuko da.

Opariak, gauzen lagapenak edo gonbidapenak

EJIErentzat lan egiten duten pertsona guztiak austeritatez jokatu behar dute beren egitekoak betetzean, eta ez dute enpresak, beren kargua dela-eta, beren eskura utzi dituen ondasun edo zerbitzuen erabilera bidegaberik egingo.

Enpresako kideek, beraz, ezingo dute onartu hirugarren pertsonen oparirik, gauzen lagapenik (bereziki, enpresaren jarduerekin zerikusia izan dezaketen pertsona fisikoen eta juridikoengandik) edo gonbidapenik, baldin eta horiek onartzeak kolokan jarriko baditu harreman komertzialen edo hartutako zerbitzuen independentzia eta inpartzialtasuna.

Enpresen kapitalaren jabe edo partaide izatea

Ahalegina egingo da finantza-interes nabarmenik ez izateko EJIErekin harreman komertzialak dituen edo izateko bidean diren enpresekin. Erreferentziako zenbatekoa konpainiaren kapitalaren edo akzioen %3 izango da. Kasu zalantzagarririk bada, enpresaren zuzendaritzari kontsultatu behar zaio.

2.9 Berdintasuna bultzatzea

Gizonen eta emakumeen arteko berdintasun erreal eta efektiboa eraikitzen lagundu nahi du EJIEk, berdintasun hori bizitza politiko, ekonomiko, kultural eta sozialaren esparru guztietan lor dadin. Horretarako, bere langileen artean aukera-berdintasuna izateko baldintzak sustatu nahi ditu, eta, era berean, ezabatu egin nahi ditu bere enpresa-antolamenduan pertsonen arteko berdintasun hori, eguneroko lanean, eragozten duten oztopoak.

EJIEren asmoa da hainbat neurri bultzatzea, emakumeek eta gizonak gero eta modu orekatuagoan parte har dezaten aberastasunaren produkzioan; horretarako, pixkanaka abiarazi nahi ditu beharrezkoak izan daitezkeen ekintzak, emakumeek egun bizi dituzten diskriminazio-egoerak ezabatzeko.

EJIEk zenbait ekintza abiarazi ditu enpresaren barne-eremuan, eta ekintza zehatzak gauzatu ditu emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko. Hala, neurri horiek eraginkorrak izateko bitartekoak jarri ditu, aukera-berdintasunaren alorrean lan egiten duten erakundeen lankidetzarekin.

EJIEren xede denez “Emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunerako erakunde laguntzailea” izatea, jarduera hauek egin ditu:

- a) Ekintza positiboko plan bat egin du, helburu zehatzak dituen, langile guztiak jakin dezaten zer lortu nahi den. Helburu horiek lortzeko epeak ere zehaztu dira.
- b) Aukera-berdintasuneko politika bat landu da langileen kontratazioaren, sustapenaren eta prestakuntzaren alorretan.
- c) Aukera-berdintasunari buruzko formazioa eman die zuzendaritzako langileei eta langileak kontratatu, hautatu eta prestatzeko zereginak dituzten langileei.
- d) Aldiro berrikusten ditu langileak kontratatu, hautatu eta prestatzeko prozesuak, hartutako erabakiak praktikan betetzen direla ziurtatzeko.
- e) Familia-ardurak dituzten langile guztien lan-malgutasuna errazteko aukera ematen du enpresak, laneko jarduera eta ardura horiek bateratzeko aukera izan dezaten.
- f) Kanpainak egin ditu emakume eta gizonen arteko aukera-berdintasunari buruz informatu eta jendea horren alde jartzeko asmoz.

2.10 Eleaniztasuna sustatzea

EAEko Herri Administrazioari ematen dio zerbitzu EJIEk, eta, horrenbestez, euskararekiko konpromisoa hartzen du, Euskadiko hizkuntza ofizialetako bat den aldetik. Ildo horretatik, bere langileek euskara ikas dezaten saiatzen da.

Publizitateko eta babesletzako jardueretan euskararen erabilera sustatzeko konpromisoa hartzen du EJIEk.

Informazioaren eta komunikazioaren teknologien sektorean dihardu lanean EJIEk, eta, sektore horretan, berebiziko garrantzia du ingelesak; beraz, langileek hizkuntza hori ikas dezaten sustatuko du EJIEk.

3 Jokabide Kodearen urraketak hautematea eta ebaztea

Administrazio Kontseiluko idazkariak kudeatuko du jokabide-kodearen urraketak hauteman eta izapidetzeko sistema. Administrazio Kontseiluak izendatuko du pertsona hori, eta independentziaz jardungo du. Ekitaldi bakoitzaren amaieran, txosten bat egingo du, erabakitzen den formaltasun, era eta maiztasunez.

Enpresako edozein langilek eta interes-taldeetako pertsonak jakinaraz ditzakete jokabide-kodearen urraketak, baldin eta halakoren bat hauteman badute.

Ustezko urraketa horien jakinarazpenak bide elektronikoak erabiliz egingo dira, lehenetasunez.

Komunikazioek elementu hauek izan behar dituzte hartuak eta baliozkoak izateko:

- Komunikazioa egiten duen pertsonaren izen-abizenak eta haren nortasun-agiriko zenbakia edo identifikazio-kodea.
- Ustezko urraketaren froga edo arrazoi egiazko eta zehatzak.
- Ukitutako pertsona edo taldea (enpresa ere izan daiteke, orotara hartuta).

Administrazio Kontseiluko idazkariak aztertu egingo du aurkeztutako informazioa, beharrezkoa irizten duen informazioa eskatuko du eta txosten bat egingo du, aurretiaz interesatutako pertsonari entzun ondoren. Administrazio Kontseiluko presidentziara igorriko du txosten hori, eta, ondoren, Administrazio Kontseiluari jakinaraziko zaio. Dagozkion neurriak erabakiko ditu azken organo horrek.

Komunikatzen den urraketa zuzendaritza-batzordeko edo administrazio-kontseiluko kideren bati buruzkoa bada, Justizia eta Herri Administrazioiko Saileko titularrari aurkeztuko zaio.

Sistemak konfidentzialtasuna eta errepresaliarik eza bermatuko du fase guztietan. Kontseiluko idazkariak konfidentzialtasun-akordio bat izenpetuko du. Betetzen ez badu, kalteak eta galerak eskatzeko demanda bat jar daiteke haren aurka, eta organo judizial eskudunek erabakiko dute auzia.

4 Jokabide-kodea onartzea, berrikustea eta haren jarraipena egitea

EJIEren Administrazio Kontseiluak prestatu eta idatziko du jokabide-kodea.

Jokabide-kodea berrikus dezake Administrazio Kontseiluak, aurreko paragrafoan adierazi diren onartze-tramiteak betez.

Jokabide-kodearen adierazleak eta aurreikusitako betetze-mailak ezarriko ditu Administrazio Kontseiluak urte bakoitzerako, jarduneko urteko martxoa amaitu baino lehen.

Aurreko urterako ezarri diren jokabide-kodeko adierazleen betetze-mailari buruzko memoria bat aurkeztuko zaio Administrazio Kontseiluari urtero, hurrengo urteko martxoa amaitu baino lehen.