



Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea
Sociedad Informática del Gobierno Vasco

Código de Conducta

Fecha: 17-06-2010

Referencia: Código de Conducta

EJIE S.A.
Mediterráneo, 14
Tel. 945 01 73 00*
Fax. 945 01 73 01
01010 Vitoria-Gasteiz
Posta-kutxatila / Apartado: 809
01080 Vitoria-Gasteiz
www.ejie.es

Control de documentación

Título de documento:

Histórico de versiones

Código:

Versión: 1

Fecha: 26-03-2010

Resumen de cambios:

Cambios producidos desde la última versión

Primera versión.

Control de difusión

Responsable: Iñigo Díaz

Aprobado por: Consejo de Administración 17-06-2010

Firma:

Fecha: 17-06-2010

Distribución: Vía Intranet corporativa y www.ejje.net

Referencias de archivo

Autor: Iñigo Díaz

Nombre archivo: Código_de_Conducta_v2.doc

Localización: Intranet Corporativa y www.ejje.net

Contenido

Capítulo/sección	Página
1 Introducción	4
2 Principios del Código de conducta	5
2.1 Responder a los mecanismos fijados en la legislación vigente	5
2.2 Contribuir al desarrollo profesional de las personas que conforman EJIE	5
2.3 Contribuir a un entorno de trabajo digno, seguro y participativo en EJIE	6
2.4 Contribuir a preservar las instalaciones, activos, conocimiento y en general todos los recursos de EJIE	7
2.5 Contribuir a generar relaciones intachables con clientes y proveedores	8
2.6 Contribuir a la conservación y mejora del medioambiente	9
2.7 Contribuir al desarrollo de la Sociedad	9
2.8 Evitar los conflictos de intereses	10
2.9 Contribuir al desarrollo de la igualdad	11
2.10 Fomentar el plurilingüismo	12
3 Detección y tratamientos de incumplimientos del Código de Conducta	13
4 Indicadores del Código de conducta	14
5 Aprobación, revisión y seguimiento del Código de conducta	15

1 Introducción

El presente código de conducta pretende dar una visión global y general de las políticas y directrices fundamentales de EJIE que guían nuestras relaciones con nuestros grupos de interés, estableciendo de forma clara y transparente los compromisos asumidos con cada uno de ellos, para servir de guía en nuestro quehacer profesional.

EJIE presta servicios al Gobierno Vasco y a sus instituciones y organizaciones con el objetivo de ser vista entre las mismas, como la mejor opción en servicios de TI.

En este sentido y para lograr este objetivo existe un fuerte compromiso con la calidad, combinado con un elevado respeto a la seguridad de la información, con el respeto al medio ambiente, con la garantía de la seguridad y salud laboral, así como con el respeto a la igualdad, y con el desarrollo profesional de la plantilla de EJIE.

El Gobierno Vasco como accionista, los clientes, los proveedores, la sociedad y nosotros mismos como personal exigimos cada vez mayores cotas de responsabilidad.

El lograr dar una respuesta eficaz es una de las claves para nuestra reputación cuyo mantenimiento requiere esfuerzos y exigencias continuas. Cada persona de EJIE puede influir en ella a través de las relaciones que establece en su día a día con estos grupos de interés. Es labor de todas las personas que componemos EJIE mantener esta reputación actuando con integridad, responsabilidad y respeto

El objetivo de este documento es poner con este código de conducta en conocimiento de todas las personas que componemos EJIE, los principios generales que deben servir de guía para nuestra actividad profesional y laboral.

Este código incumbe a todas las personas de EJIE, entendiendo como tales a empleados y empleadas, a los administradores y administradoras y especialmente a los y las líderes de la organización, como referente para el resto, por lo que es necesario que todos lo leamos, entendamos y compartamos. El Código no puede prever todas las situaciones posibles, ni pretende ser un catálogo de reglas a seguir, sino que su contenido debe inspirar e impregnar la conducta de todas las personas que componemos EJIE en nuestro día a día, debiendo expresar los compromisos adquiridos por EJIE con cada grupo de interés, los principios éticos que guían su gestión y la manera como volvemos a plantearnos objetivos en perspectiva ética. Por otro lado la gestión que hagan las personas líderes de EJIE de esta herramienta debe comprender un manejo de las relaciones entre los grupos de interés que le permita resolver los conflictos que se generen.

Este código tratará de impulsar una conducta profesional que se regirá por el cumplimiento de valores éticos tradicionales de actuación basados en el servicio al interés de la empresa, lealtad, honestidad, honradez, austeridad, imparcialidad, eficacia, eficiencia, profesionalidad, dedicación, justicia, transparencia, cumplimiento de la legalidad y respeto a los derechos humanos bajo el principio de igualdad y no discriminación, pero a la vez complementados por la aplicación de nuevos valores éticos relativos a la orientación al servicio, colaboración, formación e información, resolución de conflictos, diálogo, impulso de los procesos innovadores, nuevas tecnologías y al trabajo en equipo, que faciliten el cumplimiento de nuestros objetivos.

En definitiva pretende garantizar una actuación ética en nuestras actividades más allá del estricto cumplimiento de la legislación vigente en cada momento, y esto sólo será posible con el seguimiento de todas las personas que componemos EJIE, de los principios éticos contenidos en el presente documento.

2 Principios del Código de Conducta

En este apartado se recogen los principios y directrices que deben seguir las personas que componen EJIE en el desarrollo de sus funciones y responsabilidades en todos los ámbitos profesionales.

2.1 Responder a los mecanismos fijados en la legislación vigente

Cómo actuar para demostrar que EJIE es un agente leal en el ámbito donde desarrolla su actividad y que cumple con la legislación vigente

EJIE desempeña un papel primordial en el desarrollo y consolidación de una Administración Pública Vasca moderna y eficiente. El respeto de la legislación, la integridad, la responsabilidad y la transparencia son aspectos de inexcusable cumplimiento, para alcanzar ese objetivo.

Los compromisos que deben tomarse son:

• Cumplimiento de la legislación

El compromiso de cumplir la legislación en todos sus ámbitos, y hacerlo extensible cuando el trabajo o actividades se efectúan a través de terceros, son premisas inexcusables y de relevancia esencial para mantener la mejor reputación e imagen de sociedad pública implicada y responsable en la defensa del desarrollo de la sociedad y de las personas que la forman.

• Integridad, responsabilidad y transparencia

Todas las personas de EJIE se comprometen a cumplir sus funciones y responsabilidades respetando los procedimientos establecidos. Se evitarán las descalificaciones o críticas que puedan minar la estabilidad de los distintos grupos de interés. Todo ello redundará en obtener una reputación de empresa integrada y respetuosa con los clientes, los proveedores y el resto de colectivos con los que se tenga relación.

Las personas se comprometerán a mostrar la transparencia necesaria en el desarrollo de su actividad.

2.2 Contribuir al desarrollo profesional de las personas que conforman EJIE

Cómo actuar para fomentar e impulsar por la empleabilidad y el desarrollo profesional de las personas que componen EJIE.

Las personas de EJIE actualizarán permanentemente sus conocimientos con el fin de estar al día de las nuevas disposiciones legales, innovaciones tecnológicas, otras mejoras o cambios que afecten positivamente al desempeño de sus funciones.

La Dirección junto con los y las líderes, promoverán la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus trabajadores y trabajadoras. Promoverá la formación continua y la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.

El personal tendrá derecho a la promoción profesional. La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

La carrera profesional y la promoción del personal se harán efectivas a través de los procedimientos previstos en el Convenio Colectivo.

Se establecerán procesos de evaluación del desempeño. La Dirección establece sistemas que permiten la evaluación del desempeño de sus empleados, como mecanismo orientado a la mejora, tanto de las personas como de la organización.

La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados y empleadas.

Los y las líderes deben impulsar el desarrollo profesional del personal de EJIE a su cargo, teniendo en cuenta el marco de posibilidades existentes.

La Dirección determinará los efectos de la evaluación en la carrera profesional, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el convenio.

Todas las personas que conforman EJIE contribuirán activamente en el proceso de gestión del conocimiento de EJIE.

Todas las personas que componen EJIE deberán cumplir los planes de formación que se establezcan.

2.3 Contribuir a un entorno de trabajo digno, seguro y participativo en EJIE

Cómo ayudamos a crear un entorno de trabajo digno, abierto y agradable.

La Dirección se compromete a fomentar el trabajo en equipo y la transversalidad de los distintos servicios, con el objetivo de que las relaciones entre direcciones y personal sean lo más claras, concisas y fáciles posibles, de forma que se potencie su fidelidad y confianza en la empresa.

Las condiciones de trabajo y la seguridad son para EJIE elementos básicos en el entorno que ofrece a sus trabajadores y trabajadoras y a las personas que desarrollan parcial o totalmente sus jornadas de trabajo. También tienen esta consideración la protección de la salud, el respeto, la igualdad de oportunidades, el desarrollo de políticas de reconocimiento y agradecimiento y el establecimiento de una cultura de exigencia.

Los compromisos que deben tomarse son:

Respeto, dignidad y no discriminación

Las personas de EJIE mostrarán el debido respeto y cortesía a sus compañeros y compañeras, grupos de interés y terceros con los que, como consecuencia de su actividad y funciones, tengan relación. La base de una relación fructífera y satisfactoria parte del respeto a la dignidad de las personas, de la igualdad de oportunidades, del diálogo y de la inexistencia de comportamientos discriminatorios o despectivos.

Un entorno libre y respetuoso es un derecho que tienen todas las personas que trabajan en EJIE

No se tolerarán amenazas, ni actos de violencia o de intimidación de ningún tipo.

No se admitirán comportamientos abusivos, vejatorios u ofensivos, ya sean verbales o físicos, ni se tolerará ningún tipo de discriminación, ni acoso por razón de nacimiento, raza, sexo, edad, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o grupal.

Reconocimiento

El reconocimiento es un elemento clave y los y las líderes, se esforzarán por impulsar y mantener vivo el proceso de reconocimiento.

Agradecimiento

El agradecimiento es un elemento clave y todas las personas, especialmente los y las líderes se esforzarán por impulsar y mantener vivas la política de agradecimiento.

Excelencia y Calidad

El personal ejercerá sus funciones yendo más allá del cumplimiento mínimo de las mismas, esforzándose en conseguir la excelencia y máximo rendimiento en su trabajo.

Seguridad y salud laboral

La seguridad y salud de las personas son elementos esenciales. Cada una de las personas de EJIE debe cumplir escrupulosamente la normativa de prevención de riesgos laborales o de protección de la seguridad y salud laboral, hacer uso de instrumentos de protección individual adecuados y atender las reglas y prácticas internas sobre el particular en el lugar de trabajo.

Ausencia de drogas ilegales

En las instalaciones o puestos de trabajo de la empresa está terminantemente prohibida la posesión, distribución o consumo de todo tipo de drogas ilegales.

2.4 Contribuir a preservar las instalaciones, activos, conocimiento y en general todos los recursos de EJIE

EJIE, como empresa con un alto componente tecnológico, completamente concienciada con su responsabilidad y cuyos resultados dependen sobremanera de la fiabilidad y eficiencia de sus instalaciones, tiene como directriz básica su uso apropiado, el mantenimiento preventivo y predictivo y el análisis y mejora de los ciclos de vida de sus equipos y aplicaciones.

El cuidado, orden y estado de las instalaciones son parte importante de la valoración de la empresa por parte de los grupos de interés. El mal uso o sobreutilización de los recursos incrementa innecesariamente el daño ambiental de las actividades de la empresa.

Los compromisos que deben tomarse son:

• Protección y uso de las instalaciones y equipos

Todas las personas de la empresa están obligadas a mantener el entorno de trabajo e instalaciones en correcto estado de funcionamiento y de seguridad. Se deberá, por tanto, hacer un uso adecuado y respetuoso e informar a las unidades organizativas responsables de las instalaciones, edificios o medios cuando estos no presenten las condiciones previstas, tengan un mal funcionamiento, generen un gasto innecesario o, como consecuencia de alguna incidencia, supongan un riesgo potencial de accidente o de lesión. De esta forma se ayudará a mantener un lugar de trabajo digno, cómodo y seguro.

Se colaborará en mantener las instalaciones limpias y adecuadamente ordenadas. Un puesto de trabajo o un área sin orden dificulta la gestión eficiente de las funciones y responsabilidades.

• Uso de datos y de los sistemas de información

El uso de los datos y los sistemas de información se regirán por lo establecido en la política de seguridad de EJIE.

• Gestión del conocimiento

El conocimiento es un bien intangible, pero de excepcional importancia en la actividad de EJIE, por lo que todas las personas se esforzarán por conseguir un adecuado tratamiento del mismo, conforme al proceso de gestión del conocimiento de EJIE, garantizando en todo momento que el conocimiento se registre en el mapa de conocimiento de EJIE.

2.5 Contribuir a generar relaciones intachables con clientes y proveedores

Todos los grupos de interés son piezas claves en la obtención de los resultados y reputación de la empresa. Las relaciones con ellos deben ser francas, leales, respetuosas y éticas

De especial relevancia son las relaciones con los proveedores y clientes dado que son los que tienen mayor relación con los procesos y servicios prestados por la empresa. Las descripciones de productos y servicios se basarán en la transparencia y en la veracidad de la información.

Con los clientes y usuarios deberá existir el compromiso de suministrarles servicios y productos que satisfagan sus necesidades y requerimientos, contribuyendo a la creación de un clima de confianza mutua, atendiendo las quejas y reclamaciones que se formulen.

Con los proveedores, las decisiones de compra deberán tomarse en función del procedimiento de contratación establecido. En este sentido es obligatorio y consustancial a EJIE que los y las líderes apliquen los principios básicos de contratación pública necesarios para la prestación de los servicios asignados a EJIE.

Los compromisos que deben tomarse son:

Prácticas fraudulentas o promesas engañosas

En las relaciones con proveedores y clientes no se harán promesas o manifestaciones falsas cuya decisión no recaiga en la persona que las hace.

Proveedores y clientes tienen el derecho a recibir información veraz, concreta y en plazo.

Sobornos, corrupción y comisiones ilegales

Está prohibida toda práctica de corrupción, soborno o pago de facilitación en todas sus formas activas y pasivas, ya sea por medio de actos u omisiones o mediante la creación o el mantenimiento de situaciones de favor o irregulares.

Las personas de EJIE se comprometen a no solicitar, aceptar u ofrecer ningún tipo de pago —en efectivo o en especie— o comisión ilegal dentro de las gestiones comerciales o por otras circunstancias en los diferentes ámbitos donde la empresa desarrolle sus actividades o tenga la intención de desarrollarlas.

No se efectuarán en nombre de la empresa aportaciones monetarias o de cualquier otra forma a administraciones o gobiernos, para obtener una posición de ventaja o influencia. Tampoco se harán donaciones, subvenciones o préstamos a partidos políticos

Privacidad y protección de datos

Tanto en la información aportada por clientes o por proveedores, como otros datos que se tengan de índole personal o empresarial, se mantendrá la privacidad en todos los casos, salvo que sean exigidos por las autoridades judiciales.

Tanto unos como otros son grupos de interés básicos para la continuidad de la empresa y por lo tanto, no se puede transmitir ninguna información que los comprometa, minusvalore su reputación o supongan una pérdida en su competitividad.

Seguimiento responsable de la gestión de los proveedores

Se realizará un seguimiento de los bienes o servicios prestados por proveedores, evaluándolos de una forma justa de acuerdo con los términos acordados.

Si la evaluación es ecuaníme y exacta se podrán tomar decisiones justas y válidas sobre los hechos constatados.

En este apartado tiene especial relevancia el seguimiento llevado a cabo sobre el cumplimiento de los requisitos medioambientales, de seguridad laboral, de igualdad y de respeto de los derechos humanos que hayan hecho los proveedores en el desarrollo de los productos o servicios requeridos por la empresa.

2.6 Contribuir a la conservación y mejora del medioambiente

EJIE colaborará en la solución de los problemas ambientales y sociales existentes tal y como se expone en la política de responsabilidad ambiental de la empresa.

Los compromisos que deben tomarse son:

Uso racional de la energía y de los recursos básicos.

Cumplimiento de la política medioambiental de la empresa. Su respeto y cumplimiento asegura la minimización del impacto ecológico y el uso racional de la energía eléctrica, combustibles, papel, tintas de impresión, agua y demás materias cuyo consumo suponga un daño para el medioambiente.

Los trabajadores y trabajadoras deberán informar a los responsables que correspondan cuando detecten circunstancias o situaciones que puedan suponer o supongan el consumo ineficiente o pérdidas de materias (agua, papel, etc.), sustancias (aceites, combustibles) o energía.

2.7 Contribuir al desarrollo de la Sociedad

EJIE desea contribuir para que sus actividades tengan repercusiones positivas sobre la sociedad.

Así, mediante el compromiso social. Ejie, como agente de desarrollo en la comunidad en la que está inserta, se compromete a una actuación socialmente responsable, con cumplimiento de la ley y, en particular, asume la responsabilidad de respetar la diversidad cultural y las costumbres y principios vigentes entre las personas y comunidades afectadas por sus actividades.

Mediante la responsabilidad social EJIE desea implicarse en la creación de empleo en el conjunto de la Comunidad Autónoma del País Vasco, en la medida que el marco legal aplicable y la situación económica lo permitan, contribuyendo a una distribución solidaria de la riqueza e implicación en el entorno. En este sentido EJIE trata de

- promover una cultura que reconozca la importancia del entorno social para el logro de sus objetivos empresariales y, por tanto, que desarrolle sus compromisos de una forma consecuente.
- hacer compatible la eficacia del negocio con el desarrollo sostenible, considerando las interacciones de

nuestros servicios y/o actividades con todas las partes interesadas, lo cual incluye tanto al colectivo de personas como al entorno en el que opera.

- promover la mejora y el respeto al medio ambiente para hacer compatible el desarrollo empresarial con la protección del entorno.
- ser transparente como un compromiso y como un criterio permanente

EJIE debe actuar con espíritu de innovación y renovación permanente. Todo ello en un marco de gestión ética sujeta al criterio de mejora continua, promoviendo la participación, el compromiso y el apoyo a los trabajadores y trabajadoras, los clientes y el entorno.

EJIE presta servicios a la Administración Pública Vasca y en este sentido asume un compromiso con el euskera como una de las lenguas oficiales en Euskadi y en este sentido promueve y fomenta el aprendizaje de la lengua entre el personal.

También es necesario trasladar estos principios a proveedores.

2.8 Evitar los conflictos de intereses

Los conflictos de intereses aparecen cuando se presenta alguna circunstancia o situación en la que los intereses individuales, familiares o de personas cercanas a los empleados y empleadas, directivos y directivas o administradores divergen de los intereses de la empresa.

Todas las acciones o decisiones en las que participe una persona de la empresa deben orientarse al objetivo de mantener la continuidad de ésta y al logro de una reputación intachable.

Los compromisos que deben tomarse son:

Participaciones en consejos de administración o afiliaciones

Las personas de la empresa no podrán ser miembros de ningún consejo de administración u órgano de similar naturaleza de ninguna empresa que mantenga relaciones comerciales con la misma así como en ningún organismo o dependencia de la administración sin el conocimiento y, en su caso, la conformidad de la empresa.

Sí podrán participar en los de organizaciones no gubernamentales o entidades sin ánimo de lucro, siempre que esta posición no sea utilizada para favorecer posibles colaboraciones de empresa con dichas entidades sociales en detrimento de otras.

Ocupación fuera de la empresa

Ninguna actividad o servicio que se preste externamente deberá suponer una pérdida de eficiencia o de productividad en el puesto de trabajo. No se utilizarán los medios, el tiempo de permanencia o las instalaciones de la empresa para esos fines.

Información confidencial

Si por razones de trabajo se posee una información confidencial o ventajosa no deberá utilizarse en beneficio propio. Su uso inadecuado puede poner a la empresa en una situación en la que su reputación o situación económica pudiera verse afectada.

En aquellos casos que se considere necesario se firmarán acuerdos de confidencialidad específicos para cada proyecto o actuación concreta.

La información confidencial se protegerá evitando que por descuido sea de lectura o conocimiento por personas ajenas a ella. En caso de que se deba transmitir electrónicamente alguna información confidencial deberá ser

encriptada o protegida debidamente.

Regalos, préstamos o invitaciones

Toda persona que trabaje para EJIE estará obligada a actuar con austeridad en el ejercicio de sus funciones y se abstendrá de hacer uso impropio de los bienes y servicios de la empresa puestos a su disposición por razón de su cargo.

No se admitirán regalos, préstamos (especialmente de personas físicas o jurídicas relacionadas con actividades de la empresa) o invitaciones de terceras personas que puedan provocar una pérdida de la independencia y de la ecuanimidad en las relaciones comerciales o servicios recibidos.

Propiedad o participación en el capital de empresas

Se evitará tener un interés financiero significativo en aquellas empresas con las que EJIE mantenga o esté en vías de mantener relaciones comerciales. Como referencia estimativa se aporta la cifra de un 3% del capital o acciones de la compañía. En casos dudosos se consultará con la dirección de la empresa.

2.9 Contribuir al desarrollo de la igualdad

EJIE desea tomar parte en la tarea de la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social, mediante la promoción de las condiciones que faciliten la igualdad de oportunidades entre sus propios trabajadores y trabajadoras y la remoción de los obstáculos que impidan, en la práctica diaria de su organización empresarial, dicha igualdad entre las personas que constituyen la misma.

EJIE pretende impulsar el desarrollo de medidas destinadas a lograr una participación más equitativa de las mujeres y los hombres en las tareas relacionadas con la producción de riqueza a través de acciones que, aplicadas paulatinamente, eliminen las situaciones de desigualdad en las que aún hoy se encuentran las mujeres.

EJIE ha realizado acciones en el ámbito interno de la empresa a través de medidas concretas destinadas al logro de la igualdad entre las mujeres y los hombres, estableciendo los medios necesarios para que las mismas sean eficaces en cuanto a resultados, en colaboración con los Organismos que trabajan a favor de la Igualdad de Oportunidades.

Con el fin de ser "Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres", EJIE ha llevado a cabo algunas actuaciones dirigidas a:

- a) Diseñar un plan de acción positiva en la empresa, con objetivos concretos, de modo que toda la plantilla conozca lo que se pretende y la temporalización del mismo.
- b) Desarrollar una política de igualdad de oportunidades, en lo que concierne a contratación, promoción y formación del personal.
- c) Formar al personal directivo en igualdad de oportunidades, así como a las personas que realizan funciones de contratación, selección y formación del personal.
- d) Revisar, regularmente, los procesos de contratación, selección y formación para asegurarse de que las medidas adoptadas se reflejan en la práctica.
- e) Posibilitar la flexibilidad laboral de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares a fin de que puedan compatibilizar el trabajo con dicha responsabilidad.
- f) Realizar campañas de información y/o sensibilización que favorezcan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

2.10 Fomentar el plurilingüismo

EJIE presta servicios a la Administración Pública Vasca y en este sentido asume un compromiso con el euskera como una de las lenguas oficiales en Euskadi y en este sentido promueve y fomenta el aprendizaje de la lengua entre el personal.

EJIE se compromete a fomentar el uso del euskera en la labores de publicidad y patrocinios que realice.

En el sector de las TIC en el que se desenvuelve EJIE, tiene especial relevancia como idioma el inglés, por lo que EJIE fomentará el aprendizaje de este idioma entre su personal.

3 Detección y tratamientos de incumplimientos del Código de Conducta

El sistema para la entrada y tratamiento de comunicaciones de presuntos incumplimientos del Código de conducta será administrado por el Secretario o Secretaria del Consejo de Administración. Esta persona será designada por el Consejo de Administración y actuará de forma independiente reportando al final de cada ejercicio al Consejo de Administración en la forma, manera y frecuencia que se establezca.

Cualquier empleado o empleada de la empresa o persona de un grupo de interés podrá poner en conocimiento los presuntos incumplimientos que detecte del Código de conducta.

Las comunicaciones de estos presuntos incumplimientos se cursarán, preferentemente, por vía electrónica.

Para poder recibir y dar por válida una comunicación de este tipo deberán existir los siguientes elementos:

- Persona comunicadora con nombre y apellidos y con número de identidad o código correspondiente de identificación.
- Argumentos o pruebas veraces y precisas que soporten la comunicación de presunto incumplimiento realizada
- Persona o colectivo aludido (incluida la empresa en su conjunto).

El Secretario o Secretaria del Consejo de Administración analizará la información presentada, solicitará la información que considere necesaria y elaborará un informe, previa audiencia de la persona o personas interesadas que remitirá a la Presidencia del Consejo de Administración, para ponerlo posteriormente en conocimiento del Consejo de Administración, que adoptará las medidas que estime oportunas.

Si la comunicación estuviera relacionada con algún miembro del Comité de Dirección o del Consejo de Administración, será presentada ante la persona titular del Departamento de Justicia y Administración Pública.

El sistema asegurará la no represalia y la confidencialidad en todas sus fases. El Secretario o Secretaria del Consejo firmará un acuerdo de confidencialidad, que en caso de incumplimiento podrá ocasionar las demandas por daños y perjuicios que se estimen oportunas, respondiendo de ello ante los organismos judiciales correspondientes.

4 Indicadores del Código de Conducta

Aspecto	Indicador	Objetivo 2010
Cumplimiento Legislación vigente	Informe de Auditoria de Cuentas Anuales	Informe favorable
	Informe de cumplimiento de la legalidad y del presupuesto emitido por Auditores de Cuentas	Informe favorable
Contribuir al desarrollo profesional de las personas que conforman EJIE	Porcentaje de satisfacción de la encuesta de clima laboral en el apartado de "Desarrollo profesional"	Mayor o igual que 60%
Contribuir a un entorno de trabajo digno, seguro y participativo en EJIE	Porcentaje de satisfacción en la encuesta de clima laboral en el apartado de "Relaciones interpersonales"	Mayor o igual que 80%
	Porcentaje de satisfacción en la encuesta de clima laboral en el apartado de "Sentido de pertenencia"	Mayor o igual que 80%
	Mantenimiento de certificación OHSAS 18001	Mantener
	Porcentaje de satisfacción en la encuesta de clima laboral en el apartado de "Agradecimiento"	Mayor o igual que 80%
	Nº de denuncias via protocolo de acoso moral o sexista, con incumplimiento del mismo.	0
Contribuir a preservar las instalaciones, activos, conocimiento y en general todos los recursos de EJIE	Mantenimiento certificación ISO 27001	Mantener
	Mantenimiento certificación Ekoscan	Mantener
	Indicador Gestión del conocimiento	Implantar 4 áreas de conocimiento nuevas de las 47 áreas del mapa de conocimiento
Contribuir a generar relaciones intachables con clientes y proveedores	Nº de incumplimientos del Código de conducta en este ámbito	0
Contribuir a la conservación y mejora del medio ambiente	Mantenimiento de la certificación Ekoscan	Mantener
Contribuir al desarrollo de la Sociedad	Nº de donaciones anuales de sangre	Mayor o igual que 135
	Mantenimiento de la certificación Ekoscan	Mantener
	Reconocimiento de Emakunde	Mantener
	Nº de personas participantes en el Plan de Formación de Euskera que cumplen objetivos	Mayor o igual que 75%
Contribuir a la solución de conflictos de intereses	Nº de incumplimientos del Código de conducta, en este ámbito	0
Contribuir al desarrollo de la		

igualdad	Mantenimiento Reconocimiento de Emakunde Cumplimiento acciones plan de Igualdad año 2010	Mantener 90%
----------	---	-----------------

5 Aprobación, revisión y seguimiento del Código de conducta

El código de conducta es elaborado y formulado por el Consejo de Administración de EJIE, para su aprobación posterior por el Consejo de Gobierno Vasco actuando como Junta General de EJIE.

El Código de conducta podrá ser revisado por el Consejo de Administración, siguiendo los trámites de aprobación indicados en el párrafo anterior.

Anualmente el Consejo de Administración establecerá indicadores del código de conducta para el año y el grado de cumplimiento esperado de los mismos, antes de finalizar el mes marzo del año en curso.

Anualmente se presentará al Consejo de Administración una memoria sobre el grado de cumplimiento de los indicadores del código de conducta establecidos para el año anterior antes de finalizar el mes de marzo del año siguiente.