
Korporazioko jokabide-kodea
“BILBOKO PORTUKO AGINTARITZA”

Aurkibidea

1. SARRERA

- 1.1. Helburua
- 1.2. Jokabide-kodea ezarriko den eremua eta kodearen administrazioa

2. LORTU NAHI DIREN PORTAERAK ETA ONARTEZINAK DIREN PORTAERAK

- 2.1. Lortu nahi diren portaerak
- 2.2. Onartezinak diren portaerak

3. JOKABIDEZKO JARRAIBIDEAK

- 3.1. Opariak edo arretak
- 3.2. Eroskeria, funtzionario-eroskeria eta ustelkeriaren aurkako neurriak
- 3.3. Hornitzaile eta kontratistekin harremanak
- 3.4. Familia eta lagunak
- 3.5. Jarduera osagarriak
- 3.6. Aktiboak erabili eta babestea
- 3.7. Segurtasuna eta osasuna lanean
- 3.8. Informazioa kudeatzea
- 3.9. Irudia eta ospea
- 3.10. Posta elektronikoa, telefonoa eta Internet erabiltzeari buruzko arauak

4. JOKABIDE-KODEA BETETZEA

- 4.1. Komunikazio-kanala eta informatzeko betebeharra
- 4.2. Kodearen onespena, indarraldia eta onarpena

1. SARRERA

1.1. Helburua

Bilboko Portuko Agintaritzaren (aurrerantzean Portuko Agintaritza) jokabide-kodea bertako langileen jokabidea gidatu behar duten balio etikoen multzoa da. Horri esker, langile guztiek portaera onartua, partekatua eta guztiengandik errespetatua izango dute.

Modu honetan, erakunde gisa identifikatzen gaituzten balioak kontuan hartuta, jokaera-kodeak argi uzten du zein diren lortu nahi diren portaerak eta zein diren portaera onartezinak.

Administrazio Kontseiluak eta zuzendaritza-taldeak, Portuko Agintaritzako gainontzeko langile guztiekin batera, honako balio etikoak betetzeko konpromisoa hartzen dugu:

- Lanari dagokionez zintzotasuna, prestutasuna eta jarrera arduratsua.
- Konfiantza eta konpromisoa pertsonekin.
- Koordinatzeko eta lankidetzan aritzeko gogoia.
- Eraginkortasuna zereginak betetzean.
- Inpartzialtasuna eta gardentasuna.
- Bezeroari bideratutako orientazioa eta proaktibitatea.
- Gure inguruaren iraunkortasun ekonomikoa, ingurumenekoa eta soziala.
- Kalitate eta berrikuntzarekiko konpromisoa.

Balio horietatik abiatuz nor garen, gure zeregina zein den eta gure barne eta kanpoko harremanetan enpresarentzako garrantzitsua dena zer den erakusten dugu.

Gure helburua Bilboko Portuak Iberiar penintsularen iparraldeko eta Frantziako estatuaren hego-mendebaldeko adabegi intermodal logistiko nagusi gisa duen papera mantendu eta sendotzea da, *hinterland* logistikoa lurralde eremu horietara guztietara hedatuz.

Horretarako, Bilboko Portuaren garapena bezeroen beharrak asetzeko zerbitzuen eskaintza integral gisa sustatu nahi dugu, eta portuak eragina duen tokietan jarduera ekonomikoa bultzatu nahi dugu berrikuntza eta iraunkortasuna kontuan hartzen dituen testuinguruan.

Helburu horrekin, jokabide-kode hau gida bat izan behar da Portuko Agintaritzako pertsonen arteko harremanak bideratzeko, baita langileek bezeroekin, hornitzaileekin, erabiltzaileekin, administrazio publikoekin, kolaboratzaileekin eta portuko komunitatearekin orokorrean dituzten harremanak gidatzeko ere.

1.2. Jokabide-kodea ezarriko den eremua eta kodearen administrazioa

Jokabide-kode hau Portuko Agintaritzako Gobernu Organoei eta langile guztiei zuzenduta dago, hierarkian duten tokia edo kontratu-mota kontuan hartu gabe. Beraz, hitzarmenaren barne eta kanpo dauden langileei eragingo die, aldi baterako kontratua dutenak, txanda-kontratua dutenak, praktiketan daudenak, boluntarioak direnak eta abar.

Aurrerantzean, Portuko Agintaritzako langile edota profesionalei buruz ari garenean, jakintzat emango da Portuko Agintaritzaren langile multzo honek presidentetza eta zuzendaritza taldea ere kontuan hartuko dituela.

Besteen lana ikuskatzen duten langileek, eta bereziki Portuko Agintaritzako zuzendaritza-taldeak, ereduaren bitartez arauak betetzen direla sustatu eta etika profesionala bultzatu beharko dute, eta beraien portaera prestutasunerako eredia izango da. Horrez gain, ikuskatzen ari diren langileek arauak eta etika profesionala betetzen dutela ziurtatu beharko dute, eta kodean zehazten dena modu sistematikoan betearazi beharko dute.

Enpresako organigraman duen maila edo postua edozein izanda ere, inork ezin izango dio beste langile bati eskatu kode honetan zehazten dena urratzeko. Era berean, ezingo da jokabide onartezin bat justifikatu goitik etorri den agindua dela esanez edo kodearen berri ez duela adieraziz.

Kode honetan eta aplikagarria den legerian zehazten diren balio, arau eta jarraibideen artean gatazka sortzen baldin bada, legeak ezartzen duena gailenduko da kode honetan ezartzen denaren gainetik.

Kode honetan jasotzen den edozein jokabide ez denean betetzen edo kodeak urratzen direnean edo hala ematen duenean, Portuko Agintaritzako langileek honakoak informatu

beharko dituzte: 1) enpresako organigraman zuzenean goian dagoen pertsona, 2) jokabide-kodearen arduraduna edo 3) Jokabide-kodearen Batzordea.

2. LORTU NAHI DIREN PORTAERAK ETA ONARTEZINAK DIREN PORTAERAK

Portuko Agintaritza osatzen dugun langileok modu fidagarrian, errespetuzkoan eta etikoan lan egiten dugu eta lankideekiko, lan-eskatzailleekiko, bezeroekiko, hornitzaileekiko eta Portuko Komunitatea osatzen dugun enpresen osotasunarekiko behar den arretaz eta arduraz jokatzeko dugu.

2.1. Lortu nahi diren portaerak:

Portuko Agintaritzako balio etikoetatik abiatuta, honako portaera hauek lortu nahi dira:

- **Prestutasunezko jokaera, zintzoa eta arduratsua:**

Ematen den hitza bete behar da, erakundearen interesak norberaren interesen gainetik jarriz. Modu horretan bakarrik lortuko dugu portu bezala dugun potentzialtasuna handitzea, eta Portuko Komunitatearen osotasunari dagokionez, erakunde seguru eta fidagarria izango gara.
- **Lankidetzaren pertsonen, sailen eta enpresen artean:**

Gure betebeharra Bilboko Portuan dauden edo etorkizunean egon daitezkeen enpresei eta Portuko Komunitateko osotasunari ahalik eta zerbitzurik onena eskaintzea da, gure inguru hurbilenerako aberastasuna eta jarduera ekonomikoa sortu dezaten.

Horretarako, beharrezkoa da gure profesional eta sailak elkarrekin lankidetzan aritzea eta irtenbideak bilatzea. Era berean, profesional eta sail horiek aipatutako enpresekin ere (azken bezeroentzako zerbitzuen katea osatzen dugunekin hain zuzen ere) elkarlan horretan aritu behar dira.
- **Aniztasuna errespetatzea eta jarrera inklusiboa izatea:**

Aniztasuna aberasten gaituen faktore bezala onartu eta errespetatu behar da. Modu horretan langileak seguru, konprometituta eta gure erakundearen parte sentituko dira, soilik bakartzea ahalbidetzen duten aurreiritziei beldurrik izan gabe. Portuko Agintaritza garen heinean, genero, arraza, erlijio, sexu-orientazio, aniztasun funtzional, ideologia, adin, itxura fisiko edo bestelako baldintza pertsonal, fisiko edo sozialek sortu ditzaketen baztertzeko-jarrera edo diskriminazio ororen aurka gaude.

Portuko Agintaritzan Berdintasun Batzorde bat dago. Horrez gain, Portuko Agintaritzak konpromisoa hartu du bere langileen euskara mailari laguntzeko eta euskara sustatzeko neurriak hartzeko.

- **Eraginkortasuna:**

Portuko Agintaritzako langileek modu eraginkorren lan egiten dute, denbora eta erakundeak eskuragarri jartzen dituen baliabideak errentagarri bihurtuz eta parte hartzen duten prozesu orori ahalik eta baliorik handiena ematen saiatuz.

- **Ohitura osasungarriak:**

Lanean dugun osasuna eta ingurukoek duten osasuna bultzatuz, laneko ingurua hobetuz eta norbere garapena sustatuz. Portuko Agintaritzak Portu Osasuntsua deituriko programa du eta, horrez gain, gure langileen artean egiten diren askotariko kirol-ekintzak sustatzen ditu.

- **Erakundearen irudi positiboa sortzea eta helaraztea:**

Hobetzeko alderdiak ditugula jakitun, badakigu zein garrantzitsua den portu bezala erakargarriak egiten gaituzten indar-gune, potentzialtasun eta alderdiak hirugarrenei komunikatu eta helaraztea.

2.2. Onartezinak diren portaerak:

2.2.1. Sexu-jazarpena, eraso eta indarkeria, *bullying*-a eta laneko presioa presio psikologiko mota desberdinak dira, eta ez dira inolaz ere Portuko Agintaritzan onartuko.

Lanean giro seguru eta osasuntsua egotea ezinbesteko baldintza da gure enpresako langileek potentzialtasuna handitu ahal izateko.

Hirugarren batek Portuko Agintaritzako langile bati sexu-jazarpena, eraso eta indarkeria edo larderia (*bullying*) egiten baldin badizkio, Jokabide-kodeko Batzordeak behar diren neurriak hartuko ditu.

- **Jazarpen-sexualtzat** hartuko dira honakoak: pertsona baten duintasuna kaltetzeko helburua duen edo duintasuna kaltetzen duen eta kutsu sexuala duen edozein jarrera hitzezkoa, hitzez bestekoa edo fisikoa (intimitatea urratzea eta sexualki iradokitzaileak diren begiradak, komentarioak, mezu elektronikoak edota testu-

mezuak), bereziki egoera etsaitasunezkoa, mehatxatzailea, iraingarria, umilgarria edo erasotzailea sortzen denean.

- **Eraso eta indarkeriatzat** honakoak hartuko dira: lanarekin lotura zuzena duten inguruabarretan sortzen diren eta pertsona bat mentalki edo fisikoki jazartzen, mehatxatzen edo erasotzen dituzten egoerak. Erasoa eta indarkeria kasuak hitzezkoak eta hitzez bestekoak diren gehiegikeriei (**tratu txarrak, jazarpena, gutxiestea, irainak, etengabeko txantxa burlatiak**) edo indarkeria fisikoei (**kolpeak, mehatxuak edo lapurretak**) dagokie. Indarkeria psikologikoarekin zerikusia ere izan dezakete honakoek: mehatxuak, larderia edo gehiegizko lana.
- **Bullyinga** portaera sistematikoa eta luzaroan irauten duena da, pertsona bati edo bati baino gehiagori modu umiliagarrian, larderia eta etsaitasunezkoan zuzendutakoa, eta pertsona hori ezin denean bere kabuz behar bezala defenditu.

Hauetako dira *bullying* mota ohikoenak:

- Bakartze soziala (norbaitek bere talde hurbiletik urruntzeko bulegoa edo lan egiteko tokia aldatzea edo atsedendietan, bazkaltzeko orduan edo horrelakoetan norbaiti etengabe jaramonik ez egitea).
- Lana zerbait desatseginean edo ezinezkoan bihurtzea (ezinezko lanak egiteko agintzea edo lan horiek egitea oztopatzea, ezertarako behar ez diren, arriskutsuak edo umiliagarriak diren lanak ematea, egindako lana gutxiestea edo kritika suntsigarriak egitea).
- Norbaiten bizitza pribatuari buruzko komentario negatiboak egitea (besteak beste bere zaletasunei, erlijioari, uste sendoei, generoari, sexu-orientazioari, arrazari, desgaitasunari, itxurari edo portaerei buruz zerbait esatea edo keinuak egitea).
- Gaizki esaka ibiltzea (besteengatik gaizki hitz egitea eta oinarririk ez duten zurrumurruek zabaltzea).
- Errespeturik ez erakustea, iraintzea edo norbait barregarri uztea (lankide bati buruz edo kanpoko norbaiti buruz burlaka ibiltzea).
- *Cyberbullying* edo sare sozialak, foroak, *Whatsapp*a edo aplikazio informatikoak erabiltzea langile bat jazartzeko edo iraintzeko.

Jazarpena sufritzen ari diren langileek edo nahi gabe jazarpenaren konplize bilakatzen direnek arazo psikologikoak garatu ditzakete bizi izan duten edo lekuko izan diren esperientzia horren ondorioz.

- Gehiegizko laneko presioa gertatzen da langileak ezin dituen bere lanak eskatzen dituen baldintza kuantitatibo eta kualitatiboak bete, osasunarentzat kaltegarriak diren erritmo edo epeetan lan egiten ari delako.

2.2.2. Diskriminazioa

Diskriminazioa pertsonak ezberdin tratatuz horien artean bereizketa egitea da, oinarri bezala, besteak beste, arraza, jatorria, erlijioa, generoa, norbere uste sendoak, aniztasun funtzionala, sexu-orientazioa edota itxura fisikoa, adina edo bestelako baldintza pertsonal, fisiko edo sozialak hartuz. Horren ondorioz, norbanakoak edo taldeak gutxietsiak izaten dira. Diskriminazioaren ideia nagusia beste pertsonak gutxiago balio duela pentsatzea da, soilik aurreko kolektiboren bateko parte izateagatik.

Portuko Agintaritzak lanbide-jardueran inolako diskriminaziorik ez dagoen eta diskriminazioa baimentzen ez den erakunde bat izan nahi du.

Hala ere, diskriminazio positiboa baimenduta dago hautaketa- eta kontratazio-prozeduretan. Prozedurazko lehentasun hori talde zehatzei zuzenduta egon daiteke (aniztasun funtzionala duten pertsonak, genero kontuak direla-eta, portuarekin lotura estuena duten udalerrien hurbiltasuna, etab.) gaitasun eta ahalmen berdinak dituztenean.

2.2.3. Alkoholaren, drogen, tabakoaren eta psikofarmakoen kontsumoa

Portuko Agintaritzak bere langileen ongizate fisiko, mental eta soziokulturala babestu, sustatu eta laguntzen duen espazioa izan nahi du. Horregatik, besteak beste, programa eta jarduketa batzuk antolatuko dira, alkohola, droga, tabakoa eta psikofarmakoen menpekotasunak saihesteko, baita horien kontsumoa gutxitu edo desagertzeko ere.

Portuko Agintaritzako langileek alkohola, droga eta psikofarmakoei buruz ezarritako arauak bete beharko dituzte. Arau horiek lanpostuaren arriskuen ebaluaziotik eratorritako dira, eta orokorrean ibilgailuak gidatu behar direnean, makinak maneiatu behar direnean, ontziekin lan egitean, altueran egin beharreko lanetan, eta abarretan, substantzia horiek kontsumitzea

galaraztean oinarritzen dira. Gainontzeko lanpostuetan, jokaera arau ohikoak bete beharko dira.

Langileren batek substantzia horiek gehiegikeriaz kontsumitzen dituela ikusten bada eta horrek bere segurtasuna edo hirugarrenenak arriskuan jartzen baldin baditu, Portuko Agintaritzak kasu horretan aurrera eraman beharreko jarduketak arautzeko prozedurak ezarriko ditu.

Tabakoari dagokionez, horri buruz dagoen legedia zehatz-mehatz bete beharko da, eta arau horiek urratzen diren kasuak detektatzeko beharrezko neurriak hartuko dira.

Psikofarmakoei dagokienez, osasun kontuak direla-eta horiek kontsumitu behar dituzten pertsonak Portuko Agintaritzako Zerbitzu Medikoari horren berri eman beharko diote, eta beren funtzioak betetzeko horien kontsumoak duen bateragarritasuna ebatziko da.

3. JOKABIDEZKO JARRAIBIDEAK

Portuko Agintaritzako langile guztiek modu etikoan jokatu beharko dute, enpresaren interesak norbere interesen aurretik jarritz. Portuko Agintaritzak konfiantza du bere langileengan, eta ziur dago langileek hartzen dituzten erabaki ekonomikoek erakundearentzako onena dena bilatzen dutela norberarentzako, lagunentzako edo familiarentzako onurak bilatu baino.

Erakundeak espero du langileek behar diren neurriak hartuko dituztela lanbide-jarduera gauzatzean iruzurra eta ustelkeria ez gertatzeko.

- **Iruzurra** dago egoerak errealitatetik at irudikatzen direnean onura lortzeko asmoarekin, adibidez gastuen erreklamazioetan.
- **Ustelkeria** dago norbaitek boteredun lanpostuari etekina ateratzen dionean hobari baten truke baimendu gabeko mesedeak eginez, adibidez mesedeen truke opariak edo arreta ekonomikoak onartzen direnean.

3.1. Opariak edo arretak

Portuko Agintaritza osatzen duten langileek ez dituzte onartuko bezero edo hornitzaileek eskainitako opari edo arretak, horiek ohiko erabileretatik kanpo daudenean, baita ohiko jardun sozial edo adeitasunezkoetatik ateratzen direnean edo Portuko Agintaritzaren alde erabaki objektiboak hartzeko gaitasuna kolokan jartzen dutenean ere, besteak beste, opari edo arreta horiek modu desegokian merkataritza-harreman, harreman profesional edo administratiboetan eragiten dutenean, bai erakunde publikoetan, bai pribatuetan.

Bezeroen edo hornitzaileen opari edo arretak onartzea zehaztuko duten jarduketa-ildoak hauexek dira:

- Opari horiek orokorrean apalak, mugatuak eta egokiak izango dira.
- Ezin da eskudirurik onartu.
- Aurreko zehaztapenak betetzea ezinbestekoa izango da, eta arreta berezia eskainiko zaio balizko bezero edo hornitzaile horiekin kontratu-harremana ezarri edo berritu daitekeen kasuetan opariak onartzeari.

Aurreko zehaztapenetan jasotako kasuetatik at Portuko Agintaritzako langileren batek bezeroengandik edo hornitzaileengandik opari edo arretaren bat jasoz gero, objektua itzuli beharko du eta horri buruzko azalpenak eman beharko dizkio Portuko Agintaritzari.

Kulturagatik edo beste arrazoiren batengatik itzulketa ezin baldin bada gauzatu, oparia edo arreta Giza Baliabideen Sailean entregatuko da eta ondoren zozketatu egingo da Portuko Agintaritzako langileen artean.

3.2. Eroskeria, funtzionario-eroskeria eta ustelkeriaren aurkako neurriak

Portuko Agintaritzako langileek ezingo dute zuzenean edo zeharka eskudiruz edo espezieetan inolako ordainketarik egin edo bestelako onurarik gauzatu erakunde publiko edo pribatuen zerbitzura dagoen inori, ezta ere alderdi politiko edo kargu publiko baterako hautagairen bati negozio edo beste onura batzuk legez kanpo lortu edo mantentzeko helburuarekin.

Horrez gain, Portuko Agintaritzako langileek ezingo dute opari, ordainsari, mesede edo zerbitzurik eskaini balio ekonomiko, bikaintasun edo beste edozein baldintza dela-eta

erabilera ohiko, merkataritza-erabilera, erabilera sozial edota adeitasunezkoetik at daudenean.

3.3. Hornitzaile eta kontratistekin harremanak

Portuko Agintaritzaren helburuak dira bere jarduerako kudeaketa eraginkortasun, ekonomia, produktibitate eta segurtasunari dagokionez baldintza ezin hobeetan garatzea, garapen iraunkor batean eta ingurumena errespetatzeko testuinguruan.

Zentzu horretan, Portuko Agintaritzak kompetentzia librea sustatzen du eta kanpoko kontratista, hornitzaile eta kolaboratzaile inpartzial eta objektiboak aukeratzeko prozesuak bultzatzen ditu.

Gainera, Portuko Agintaritzak jokabide-kode honetan zehaztutako eduki eta printzipioak sustatu eta hedatzen ditu kolaboratzaileen artean, eskuragarri jarritz baita ere kode honetan jasotako komunikazio-kanala.

3.4. Familia eta lagunak

Portuko Agintaritzako langileek beste langileren batekin laguntasun harremana, harreman sentimentala edo ahaidetasun harremana baldin badu eta lehenengo horrek lehiaketa publikoen administrazio prozedurekin harremana duten erabakiak hartzeko eskumena baldin badu edo erabaki horietan eragin ahal baldin badu (kontratazioari dagokionez, ondarearen kudeaketa publikoari dagokionez, etab.), eta horrez gain bigarrenaren lan-baldintza edo karrera-baldintzetan erabakiak hartzeko edo erabakietan eragina izateko lanpostua izanez gero eta horregatik bere objetibotasuna dudan jartzen baldin bada, interesa duen gatazka honen inguruan hitz egin beharko dio enpresaren organigraman zuzenean bere goian dagoen pertsonari eta azken honek Giza Baliabideen Zuzendaritzan horren berri emango du.

3.5. Jarduera osagarriak

Portuko Agintaritzak bere langileekin duen harremana elkarrekiko leialtasunean oinarritzen da, eta leialtasun hori lortzen da Portuko Agintaritzak pertsonetikiko eta haien laneko ongizatearekiko konpromisoa duelako eta langileak era berean erakundearentzako erabaki onenak bilatzen saiatzen direlako.

Jarduera osagarriak dira ordainduak izan edo ez izan, langileek beraien ohiko lanetik kanpo Portuko Agintaritzarentzat egiten dituzten lanak. Adibidez, langile batek beste lan bat baldin badu Portuko Agintaritzakoaz gain.

Edonola ere, jarduera osagarri horiek azaroaren 26ko 53/1984 Legean ezarritakoak arautuko ditu, administrazio publikoen zerbitzura dauden langileen bateraezintasunari buruzkoak hain zuzen ere.

Zentzu horretan,

- Portuko Agintaritzan errespetatu egiten da langileek beste jarduera batzuk egiteko duten eskubidea, betiere, ez direnean gatazka interesdunak sortzen eta Portuko Agintaritzako interesak beraien jarduketetan eragina izan dezaketenean norbere interesen edo hirugarrenen interesen aurretik jartzen baldin badira.
- Portuko Agintaritzak ez du bere mesedetan edo hirugarrenen mesedetan eragingo inolako negozio, enpresa edo lanbide-jarduera edo partikularrekin zerikusia duten erabakietan, modu zuzenean edo ez zuzenean parte hartzen duenean edo interes pertsonala duenean.
- Langileak behartuta daude enpresako organigraman zuzenean goian dutenari egiten ari diren edo egin nahi duten jarduera osagarrien inguruko informazioa ematera. Derrigorrez abisatu beharreko jarduera osagarriak dira Portuko Agintaritzako interesetan eragin dezaketenak, interesen gatazka sortzen dutenak edo langileak bere lan orduak ez betetzea eragiten dutenak.
- Organigraman zuzenean goian dagoen pertsonak Jokabide-kodeko Batzordeari horren berri eman beharko dio ahalik eta azkarren, Batzordeak erabakiak har ditzan.

3.6. Aktiboak erabili eta babestea

Portuko Agintaritzak langileentzat eskuragarri jarriko ditu jarduera behar bezala gauzatzeko beharrezkoak diren baliabideak.

Portuko Agintaritzako langileek lana gauzatzeko arduraz eta egoki erabili beharko dituzte enpresaren baliabideak, besteak beste, instalakuntzak, ibilgailuen eta ontzien flota, ekipa informatikoak eta telefoniakoak, laneko arropa, altzairuak, bulegoko materiala, etab.

Zentzu horretan,

- Langileek modu eraginkor eta apalean erabiliko dituzte enpresak eskuragarri jartzen dizkien baliabideak eta horiek erabiltzeak erakundeari eragiten dizkion gastuak egokitu egingo dituzte.
- Horrez gain, Portuko Agintaritzako interesei kalte egin diezaieketen erabilera desegokietatik babestu eta zaindu egin beharko dituzte.
- Langilea gelan egongo ez denean edo gelan lankiderik gelditzen ez denean, balio handia duten ekipoak (norberarenak edo enpresarenak), hala nola *PDA (Personal Digital Assistant)*, ordenagailu eramangarri, mugikor eta abarrak, ikusteko moduko lekuan ez uzteaz arduratuko dira langileak. Arreta berezia jarriko da laneko eremua jasota uzteko eta denbora luzez kanpoan egongo den uneetan balioa duten objektuak begi bistan ez uzteko.
- Portuko Agintaritzako edozein objektu laneko tokian egongo da baimena izan ezean edo zereginak betetzeko erabili behar ez denean, adibidez enpresako bidaiak edo etxean egiten den lana dela eta.
- Portuko material, ekipo eta instalazioak arduraz erabili beharko dira eta Portuko Agintaritzak kontrakoa esan ezean, behar direnerako bakarrik erabiliko dira eta ez dira erabiliko helburu partikularretarako.
- Fotokopiagailua edo faxa bakarrik salbuespen kasuetan erabili ahalko dira kontu pertsonaletarako, eta erabilera mugatua izango da.
- Enpresako autoa esleituta duten langileek erakundeak emandako argibideetan xedatutakoa bete beharko dute.
- Debekatuta dago Portuko Agintaritzako ondasunez jabetzea, ondasun fisikoak, jabetza intelektualekoak (garapen informatikoak, langileek egindako azterlanak, etab.) edo barne informaziokoak izanik ere.

Indarrean dagoen lege-esparruaren testuinguruan, Portuko Agintaritzak eskubidea du bereak diren aktiboen erabilera egokia babesteko beharrezkoak diren kontrolak egiteko.

Bukatzeko, gogorarazi nahi da lan-jarduna bukatzean langileari bere unean eman zitzaizkion eta erakundearenak diren ondasun guztiak itzuli egin behar direla.

3.7. Segurtasuna eta osasuna lanean

Portuko Agintaritzak laneko segurtasun- eta osasun-politikak ezartzea sustatzen du eta indarrean dagoen legerian zehaztutako prebentziozko neurriak ezarri ditu.

Horrez gain, partaidetzako enpresek eta enpresa hornitzaileek eta orokorrean elkarlanean diharduten enpresa kolaboratzaileek Portuko Agintaritzaren arauak eta osasun- eta segurtasun-politikak bete ditzaten saiatzen da.

Portuko Agintaritzako langile guztiek ezagutu eta bete behar dituzte laneko osasuna eta segurtasuna babesteko arauak; halaber, norbere segurtasunaz eta erakundeko beste pertsonen segurtasunaz, bezeroenaz, hornitzaileenaz, kolaboratzaileenaz eta orokorrean jardueren eraginez kaltetuak izan daitezkeen guztien segurtasunaz arduratu behar dira langileak.

Bestalde, Portuko Agintaritzak bere langileei behar dituzten baliabide eta jakintzak emango dizkie zereginak segurtasunez eta inguru osasuntsu batean gauzatu ahal izateko.

Portuko Agintaritzak Laneko Arriskuen Prebentziorako Plan bat du eta urtero langileentzako osasun-programak ere egiten ditu.

3.8. Informazioa kudeatzea

Erakundearen menpe dauden pertsonak eta erakundearen kolaboratzaileek Portuko Agintaritzari dagokion informazioa gordetzeko betebeharra daukate eta behar denean komunikatuko dute informazio hori, betiere dagokion kontuarekin eta ezingo dute informazioa norbere edo hurbileko hirugarrenen mesedetan erabili.

- Portuko Agintaritzan sortzen den informazio guztia, baita finantzazkoa eta beste mota batekoa ere, egindako transakzioen eta erakundearen errealitatearen irudi garbia izan behar da. Horregatik, beharrezkoa da jarduerak behar bezala dokumentatzea eta erregistroak modu egokian gordeta edukitzea, datuak eta informazioa administratzeko arau eta prozedurekin bat eginez. Horrez gain, txukun eta eskuragarri egon behar da langilearen ardurapean dagoen informazioa.
- Lanbide-jardueran sortzen den informazioa enpresarena denez, informazio hori kontsultatu behar dutenentzat eskuragarri egon beharko da. Era berean, informazioa

behar den bezala babestuta egon beharko da eta baimenduta ez dauden sarbideetatik gordeta.

- Lanbide-jardueran sortzen diren eskuliburuak, proiektuak, azterketak edo bestelako dokumentazioa erakundearenak dira.
- Portuko Agintaritzako langileek erabili dezaketen informazio konfidentziala soilik helburu zehatza betetzeko erabiliko da.
- Informazioaren konfidentziasunaren printzipioarekin bat eginez, laneko jardueran sortu den eta konfidentziala izan daitekeen informazioa ez da ezagutaraziko behar bezala justifikatuta ez baldin badago. Betebehar honek langileak Portuko Agintaritzarekin daukan harreman profesionala eten eta gero ere iraun egingo du. Konfidentziasun betebehar honen barnean sartzen dira, besteak beste, Portuko Agintaritzako bezero edo langileei dagokien informazioa.

3.9. Irudia eta ospea

Portuko Agintaritzako langileak arduratsuak izan beharko dira, eta Bilboko Portuko irudia eta ospea zaindu beharko dute erakundearen ordezkari bezala ari direnean.

Aurrekoa bereziki garrantzitsua da komunikabideen aurrean jarduten denean, jardunaldi profesional edo mintegietan parte hartzen denean edo publikoaren aurrean hedakuntza izan dezakeen beste jarduketaren bat gauzatzen denean.

Komunikabideei emandako informazioa eta datuak egiazkoak izan beharko dira, eta saihestu egingo dira engainagarriak izan daitezkeen komunikazioak edo hartzailak gaizki ulertu ditzakeenak.

3.10. Posta elektronikoa, telefonoa eta Internet erabiltzeari buruzko arauak

Posta elektronikoa, telefonoa eta Internet bakarrik laneko helburuetarako eta egin behar diren zereginetarako erabili ahalko dira. Helburu pribatuetarako erabilera mugatuta eta justifikatuta egon behar da, eta erabilera horrek ez du inolaz ere oztopatuko langileak egin beharreko lana.

Lan egiteko tresna horiek Portuko Agintaritzak eskaintzen ditu egin beharreko lanak hobeto gauzatu ahal izateko.

Internet

Internet erabiltzean ez daude baimenduta honakoak:

- Interneteko konexioa gehiegikeriaz erabiltzea lanetik kanpoko informazioa kontsultatzeko.
- Berariaz eduki pornografiko, sexista, arrazista, xenofobo edo homofoboetara sartzea eta webgune horietako edukiak kargatu, deskargatu edo banatzea. Arautegi hau ez betetzeak zehapen-araubidean zigor osagarriak ekarriko ditu.
- Edukiak argitaratzea edo sexu, arraza, sexu-orientazio, erlijio edo ideologia arrazoiak direla medio edo aniztasun funtzionala duten pertsonetik mehatxu, irain, gaizki esateak edo komentario diskriminatzaileak dituzten mezuak bidaltzea. Arautegi hau ez betetzeak zehapen-araubidean zigor osagarriak ekarriko ditu.
- Jabetza intelektualaren legeak hausten dituzten edukiak dituzten webguneetara, *P2P (peer to peer)* sareetara edo bestelako baliabideetara sartzea.
- Portuko Agintaritzarako bereziki kaltegarriak diren edo segurtasunerako balizko arriskua izan dezaketen edukiak dituzten programa edo fitxategiak deskargatzea. Zalantzarik izanez gero, sistema kudeatzen dutenei galdetu.
- Lanetik kanpokoak diren foro, sare sozial edo fitxategiak partekatzeko sistemetara sartzea.
- Bakarrik pertsonalak diren jarduera edo helburuak sustatzea.
- Portuko Agintaritzako edo bere ordezkarien irudia kaltetu dezaketen helburuetarako Internet erabiltzea.

Intranet

Intranet laneko jarduerak egiteko erabiltzen diren webgune, programa eta fitxategiak dira.

Intranet erabiltzean ez dira honakoak baimentzen:

- Norberarena ez den identifikagarri batekin sartzea edo sartzen saiatzea edo identitate bat ordeztzen saiatzea.
- Berariaz jendaurrean erabiltzeko klasifikatu ez diren edonolako formatuetako dokumentazioa, fitxategiak edo informazioa hirugarrenei banatzea Portuko

Agintaritzako baimenik gabe. Kasu horietan pribatutasun eta jabetza intelektualari buruzko arautegia aplikatuko da.

Posta elektronikoa

Ezin da helburu pribatuetarako posta elektronikoa gehiegikeriaz erabili eta erabilera hori mugatuta egongo da. Edonola ere, posta elektronikoa erabiltzeak ez du oztopatuko langileak bete beharreko lana.

Posta elektronikoa helburu pribatuetarako erabiltzea langilearen ardura izango da eta sortu daitezkeen kalteak Portuko Agintaritzari ordaindu beharko dizkio.

Spam mezuak irekitzea saihestuko da, baita ere identifikatu gabeko bidaltzaileen mezuak edota fidagarriak ez direla susmatzen diren bidaltzaileen mezuak irekitzea ere. Segurtasun-aholkuek diotena kontuan hartu beharko da une oro. Horri buruzko dudak sortzen direnean, Informatikako Sailari galdetu beharko zaio.

Erakunde guztiari zuzendutako mezuek Portuko Agintaritzako organigraman zuzenean goian dagoen pertsonaren baimena izan beharko dute.

Horrez gain, mezu horiek euskaraz eta gaztelaniaz bidali beharko dira. Mezu elektroniko bat pertsona bati baino gehiagori bidaltzen denean bidaltzaileak bi hizkuntzetan bidaltzea baloratu beharko du. Portuko Agintaritzak itzultzeko baliabideak eskaintzen ditu horretarako.

Posta elektronikoa erabiltzean ez daude baimenduta honakoak:

- Eduki desagokiak, legez kanpokoak, iraingarriak, mehatxatzaileak, gaizki esateak edo diskriminatzaileak bidaltzea sexu, arraza, sexu-orientazio, erlijio edo ideologia arrazoiak direla medio edo aniztasun funtzionala duten pertsonen zuzenduta. Arautegi hau ez betetzeak zehapen-araubidean zigor osagarriak ekarriko ditu.
- Norberarena ez den identifikagarri batekin posta elektronikoko postontzian sartzea edo sartzan saiatzea edo identitate bat ordeztan saiatzea.
- Bakarrik pertsonalak diren jarduera edo helburuak sustatzea.

- Katean egiten diren eskutitz edo mezuak, zakarrontzira botatzeko mezuak edo eskatu ez diren mezuak (*spam*) banatzen laguntzea.
- Portuko Agintaritzako edo bere ordezkarien irudia kaltetu dezaketen helburuetarako erabiltzea.

Tresna horien erabilerari buruzko kontrolak

Baliabide horiek behar bezala erabiltzen ez diren seinaleak baldin badaude, Portuko Agintaritzak Internet, telefonoa eta posta elektronikoa zenbat aldiz erabiltzen diren, erabilera horren iraupena eta kontsultatutako edukiak aztertuko ditu.

Datu Pertsonalak Babesteari buruzko legezko baldintzak beteko ditu Portuko Agintaritzak, intimitaterako eskubidea errespetatuz eta bezero, langile, hornitzaile, kanpoko kolaboratzaile eta abarrek emandako datu pertsonalak babestuz.

Portuko Agintaritzako Datuen Babeserako Batzordeak baimena eman ahal izango du pertsona edo taldeei buruzko informazioa kontsultatzeko. Kontu horrekin zerikusia duten pertsonen aurretiaz horren berri emango zaie.

4. JOKABIDE-KODEA BETETZEA

4.1. Komunikazio-kanala eta informatzeko betebeharra

Portuko Agintaritzak etika eta zintzotasunarekiko duen konpromisoaren barne sartzen da jokabide-kode honetan jasotzen diren balio etiko, printzipio eta jokabideen arabera desegokiak diren jarduketa guztien berri ematea.

Informatzeko betebeharra dago baita ere kolaboratzaileak (portuko erabiltzaile, bezero, hornitzaile edo erakundearen jardura ekonomikoarekin lotura duten edozein pertsona edo erakundek) jarduketa desegokiak egiten ari diren oinarri sendodun susmoak daudenean.

Era berean, laguntza edo aholkuak eskatu behar dira jarduteko modu egokiaren inguruko zalantzak sortzen baldin badira.

Bilboko Portuko Agintaritzako kide diren pertsona guztiek jokabide-kodea betetzen dela zaindu behar dute, kodearen interpretazioaren inguruan sortzen diren dudak argitu behar dituzte eta modu onean eta errepresaliak hartzeko beldurrik gabe komunikatu behar dituzte kodean zehazten diren printzipio edo jokabideen kontrako edonolako jarduketak.

Erabili dezaketen kanal hierarkikoaz gain, Portuko Agintaritzak komunikazio eta galdeketa prozedura bat ezarri du. Horri esker interpretazioari buruzko dudak argitu daitezke eta kodea betetzen ez dela ikusten baldin bada, horri buruz jakinarazi ahal izango da. Langileen eta Jokabide-kodearen Batzordearen artean sortzen diren komunikazioak konfidentzialak izango dira.

Jokabide-kodearekin zerikusia duten kontuak komunikatzeko prozedura ikuskatzea Portuko Agintaritzako Jokabide-kodeko Batzordeari dagokio. Batzorde horrek honako zeregin hauek ditu:

- Kodea betetzen dela zaintzea eta jokabide-kodearekin zerikusia duten kontuetarako portuko langileekin ezarri den komunikazio-kanalak ondo funtzionatzen duela ere zaintzea, beste kanal paralelo batzuk erabiltzea saihestuz.
- Jasotzen diren ohar eta galderak izapidetzea.
- Portuko langileek eta portuan lan egiten dutenek jokabide-kodea ezagutzea sustatzea.
- Portuko Agintaritzaren Administrazio Kontseiluari erregularitasunez ematea jokabide-kodea betetzen den mailaren berri, kodearen edukia hobetzeko egokiak diren aholkuak emanez, kodea ulertzen laguntzea edo kodea betetzen dela zaintzea.

Portuko Agintaritzako langileek jokabide-kodearen inguruko kontu guztien berri emateko Jokabide-kodeko Batzordearekin jarri beharko dira harremanetan honako posta elektronikoko helbidea erabiliz:

jokabidekodea@bilbaoport.eus

edo posta arruntez helbide honetan:

Jokabide-kodea
Bilboko Portuko Agintaritza
48980 – Santurtzi (Bizkaia)

Jokabide-kodeko Batzordeak jasotzen dituen komunikazioak modu konfidentzian landuko dira Datu Pertsonalak Babesteari buruzko 15/1999 Lege Organikoarekin bat eginez eta Datuen Babeserako Espainiako Agentziak modu honetako kanalei dagokienez zehazten duenaren arabera.

Batzordeak ez ditu jorratuko Bilboko Portuko Agintaritzatik kanpokoak diren kontuak.

Modu honetan, eta Jokabide-kodeko Batzordeak jakinarazpena jasotzen duenean eta seinaleak daudela ziurtatu ostean, dagokion arlo funtzionalera helaraziko dira kontsultak, kontsulten izaera zein den kontuan hartuta (administrazio-finantza arlokoak, giza baliabidetakoak, legezkoak, ingurumenekoak, merkataritzakoak, datuen babeseakoak edo bestelakoak), Batzordeak horri dagokionez behar den informazioa batu eta ondorioak atera ditzan. Batzordeak kanpoko laguntza eskatu ahal izango du bere zereginak betetzeko.

Jokabide-kodean jasotzen diren gainontzeko kontuetan bezala, Portuko Agintaritzak ez du onartuko modu onean jokabide baten inguruan jakinarazpena eman duten edo ikerketa batean parte hartu dutenen kontrako inolako errepresaliarik.

Jokabide-kodearen Batzordera bidaltzen diren jakinarazpenak jakinarazpena bidali den hizkuntzan erantzun dira, euskaraz edo gaztelaniaz.

4.2. Kodearen onespena, indarraldia eta onarpena

Bilboko Portuko Agintaritzako jokabide-kodea 2016-10-13ko Administrazio Kontseiluan onetsi egin zan.

Kodea indarrean jarriko da webgunean, gardentasun-atarian eta erakundearen langileen atarian argitaratu ondoren, eta aplikatu egin beharko da eguneratzea, berrikustea edo indargabetzea onetsi ezean.

Kodea aldizka berrikusiko da edukiak eta jokabidezko jarraibideak arau berrietara, erakundearen beharretara, legezko arauetara eta iraunkortasunaren inguruan dauden konpromisoetara egokitzeko.

Jokabide-kode honetan zehaztutakoa betetzen ez bada, neurri zuzentzaile edota diziplinazkoak ezarri ahal izango dira, hala badagokio administrazio zigorrak edo zigor penalak kontuan hartu gabe. Neurri horiek 2005eko abenduaren 21ean onetsi zen Estatuko Portuen eta Portu Agintaritzen II. Hitzarmen Kolektiboan, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuari buruzko apirilaren 12ko 7/2007 Legean eta ordezkari sindikal ezberdinekin adostutako akordioetan jasota daude.

Portuko Agintaritzak bere langileei kode honen edukiaren berri emango die eta edukia zabaldu egingo du. Horrez gain, kanpoko kolaboratzaileentzako ere eskuragarri jarriko da.

Kode honen interpretazioari buruzko zalantzarik izanez gero, lehenengo kontsulta enpresaren organigraman zuzenean goian dagoenari egingo zaio, eta bigarren honek beharrezkoa denean kontsulta hori helaraziko dio jokabide-kodearen arduradunari edo Jokabide-kodearen Batzordeari.