

Gaia: 04/2024

**(...) EGOITZAKO GIROARI BURUZ MODU ANONIMOAN AURKEZTUTAKO KEXA
BATI BURUZKO EBAZPENA**

I.- KONTSULTA

1.- 2024ko martxoaren 6an, kexa anonimo bat jaso zen (...) egoitzako egoiliarren eta langileen egoerari buruz. Informatzailearen arabera, zuzendaritzak behin baino gehiagotan gaizki eta diskriminatuta tratatu ditu.

II.- APLIKATU BEHARREKO ARAUAK

1.- Diputatuen Kontseiluaren 2016ko martxoaren 1eko Erabakiaren bidez onetsi zen Gipuzkoako Foru Aldundiko eta haren sektore publikoko Erakundearen Zuzentasun Sistema (aurrerantzean, EZS), zeinaren bidez etika publikoa eta eredugarritasuna ezaugarri gisa finkatu nahi baitira.

Sistema horren esparruan, zenbait jokabide kode onartu ziren: Diputatuen Kontseiluaren 2016ko martxoaren 1eko erabakiaren bidez, Gipuzkoako Foru Aldundiko eta haren sektore publikoko kargu publikoen zein langile baliokideen Jokabide eta Jardunbide Egokien kodea (KPJK); Diputatuen Kontseiluaren 2017ko irailaren 5eko erabakiaren bidez, kontratazio publikoari aplikatu beharreko Jokabide kodea eta zuzentasun instituzionaleko esparrua (KJK); Diputatuen Kontseiluaren 2017ko azaroaren 7ko erabakiaren bidez, Gipuzkoako foru Enplegu publikoaren Etikaren eta Kudeaketa Onaren Kodea (EPJK); Diputatuen Kontseiluaren 2018ko urriaren 2ko erabakiaren bidez, Gipuzkoako Foru Aldundiaren eta haren sektore publikoaren laguntzei eta diru laguntzei aplikatu beharreko Jokabide kodea eta zuzentasun instituzionaleko esparrua (DLJK); 13/2022 Foru Dekretuaren bidez, 2022ko irailaren 13koak, Gipuzkoako Foru Aldundiaren eta haren sektore publikoarekin elkarrengaiten duten Interes Taldeei aplikatu beharreko Jokabide Kodea (ITJK); eta Diputatuen Kontseiluaren 2023ko urtarrilaren 10ko erabakiaren bidez Datuak eta Adimen Artifiziala erabiltzeko kode etikoa (DAAK) .

2.- Bai EZSk bai jokabide kodeek hau ezartzen dute: Erakundearen Etika Batzordea (EEB) izango dela berme handieneko organoa eta hura aplikatzeko gaien berri izango duena. Batzorde horren antolaketa, prozedura eta funtzionamendua maiatzaren 3ko 10/2022 Foru Dekretuan arautzen dira, eta Batzordearen ardura izango da

Erakundearen Zuzentasun Sistema garatzeko tresnetan ezarritako balioak, printzipioak eta jokabide arauak ez betetzeari buruz jasotako kexak eta salaketak izapidetzea eta ebaztea.

III. ERAKUNDEAREN ETIKA BATZORDEAREN BALORAZIOA

1.- Aurkeztutako idazkian, (...) egoitzaren Zuzendaritzaren aldetik egoiliar eta langileek jasotzen duten tratua salatzen da.

Kexa hirugarren baten gainekoa denez, maiatzaren 3ko 10/2022 Foru Dekretuak, gaiak izapidetu, ebatzi eta jakinarazteari buruzkoak, 9. artikuluan ezarritako prozedurari jarraiki, martxoaren 18an Zainketak eta Gizarte Politiketako Departamentuko Plangintzako, Inbertsioetako, Ikuskapeneko eta Prestazio Ekonomikoetako Zuzendaritza Nagusiko arduradunei helarazi zitzaizen jasotako kexa, informazioa emateko eta egoki irizitako gogoetak adierazi eta argudiatzeko eskubidea bermatzeko, eta, aldi berean, EEB honek beharrezkotzat jo zituen galdera batzuk egin ziren, gaia konpondu ahal izateko. Ildo horretatik, martxoaren 18an bertan jaso zen email elektroniko bat bere oharpenekin.

2.- Aurkeztutako kexan, informatzaileak adierazten du lehen pertsonan ikusi duela (...) zentroko zuzendaritzak modu txarrean tratatzen eta diskriminatzen dituela egoiliarrek eta langileak, eta pertsona bat baino gehiago eta askotan zigortu, isolatu eta ahozko tratu txarrak ematen dizkiola. Tratu ankerraz eta egoera tristeaz kexatzen da.

3.- Ikuskaritza, Inbertsio eta Gizarte Ekimeneko Zerbitzuak bidlaitako posta elektronikoan adierazten denez, Zerbitzuak, besteak beste, Gipuzkoako adinekoen egoitzetan ematen den zaintzaren egokitasuna zaintzeko eginkizuna du, eta, horregatik, Zerbitzuak aztertu egingo du aurkeztutako kexa, baina aurreratu du idazkia orokorra denez, oso zaila izango dela egiaztatzea edo ezeztatzea adierazitakoa.

Nolanahi ere, adierazi du Ikuskaritza Atalera ez dela inoiz antzeko kexarik iritsi, hau da, zuzendaritzak ez dituela behar bezala tratatzen egoiliarrek edo egoitza horretako langileak.

4.- Beste behin ere salaketa anonimo bat dugu, non salaketa larriak egiten diren, bertan egiten diren baieztapenen oinarri den ebidentziarik aurkeztu gabe. Egoera horrek, lehen ere aipatu dugun bezala (08/2023 edo 02/2024 Ebazpenak), EEB honek gaia ez aztertzea erabaki dezake, EEB honen funtzionamendua arautzen duen Foru Dekretuaren 6.5 artikulua adierazten baitu ez direla onartuko salaketa faltsuak, interesatuak edo funtsik gabeak, eta EEBri ahalmena ematen dio horiek ebazteko edo ez ebazteko. Gai honetan, hain datu gutxi aurkezteak, inolako euskarririk gabe, eta egoitza horretan horrelako egoeraren inguruan aurretik antzeko kezarik jaso ez izanak, EEB honentzat ezinezkoa egiten du EZSn ezarritako urraketak ebaztea edo ez ebaztea.

Hala ere, duela gutxiko ebazpenetan (04/2023, 06/2023, 07/2023, 03/2024) esan dugun bezala, betiere Gipuzkoako Foru Aldundia edo foru sektoreko erakunderen bat funtzionamendu egokiaren edo zerbitzuak ematearen azken erantzulea bada (kasu honetan bezala), ezinbestekoa da emandako zerbitzuen kalitate gorena bermatzeko beharrezko neurri guztiak hartzea, are gehiago kolektibo bereziki kalteberak direnean. Hala eskatzen du EZSk bere kodeetan, eta horren paradigma da EPKEek errespetuari eta erantzukizun profesionalari buruz dioena:

7. Errespetua

(...)

d) Langile publikoek **arreta berezia jarri beharko dute herritarrekiko eta zerbitzu publikoko erabiltzaileekiko harremanetan**. Eremu honetan, foru langileek ematen duten zerbitzu publikoaren azken arrazoia herritarrak direnez, edozein kasutan kortesia, zuzentasun eta errespetuz tratatuko dira, eta bereziki, pertsona orok merezi duen duintasunez, baita adeitasun, enpatia eta baretasunez.

e) Modu berean, foru langile publikoek **arreta berezia izango dute, dimentsio etikotik, bereziki ahulak diren kolektiboekin harremanak izatean**, gizarte arrazoiak, arrazoi ekonomikoak edo edozein motatako arrazoiak direla eta, beharrezkoak diren ekintza positiboko neurriak hartuz eta pertsona horiekiko tratuan sentzibilitate eta enpatia berezia helaraziz, erakundeak sustatzen dituen politika publikoen eremuan.

(...)

3.5 Erantzukizun profesionala

(...)

b) Euren funtzioak burutzean, foru langile publikoek **ardura profesionalarekin jardungo dute beti, euren funtzioak eta lanak diligentzia handienarekin betez eta markatutako helburuak betetzeko beharrezko esfortzua eginez**.

(...)

Arau horiek herritarrei eta zerbitzu publikoen erabiltzaileei arreta egokia eta profesionala ematea bermatu nahi dute, beharrezko arretaz eta pertsona orok merezi duen errespetuan oinarrituta, eta garrantzi berezia hartuz kolektibo bereziki kaltebera denean, hala nola adinekoei dagokienez (aztertzen ari garen gaian bezala).

Era berean, foru Aldundiko langileen arteko harremanari dagokionez, langileen artean ezinegona sortzen duten egoerak saihesteko eskatzen da, eta emandako zerbitzuaren onerako izango den giro etiko egokia sustatzen da.

7. Errespetua

(...)

f) Edozelan ere, **beste langile publikoei edo Foru Administrazioarekin harremana duen beste edozein pertsonari lan-jazarpena edo jazarpen pertsonala edo eraso nabarmeneko egoerak ekidingo dira**. Egoera horietakoren bat emango balitz, kaltetutako pertsonak edo datu objektiboak eman ditzakeen beste edozein langile publikok administrazio unitatearen arduradunari berehala helaraziko dio, eta edozein kasutan berme organoari, dagokion administrazio zigor prozedura abiaraziz. Langile publikoaren kexak, verme organoaren arabera, oinarria izango balu, informazio espediente bat ireki daiteke, hala badagokio, dagozkion zigor arduren exijentzia abiarazteko.

g) Era berean, foru langile **publikoek ez dute egingo edozein motatako diskriminazioa suposatzen duten praktiken jarrera edo jarduera** (generoa, ideiak, ideologia, sexu orientazioa, arraza, ezgaitasuna edo beste edozein). Bereziki, foru langile publikoak genero, sexu orientazioa, arraza, ezgaitasuna, sinesmenak edo beste edozein arrazoigatik deskalkifikatzailea izan daitekeen **ahozko edo ez ahozko jarrerak, ekintzen edo ez egiteen bidez**, izatea ekidingo du.

Idea bera aipatzen da KPKEan Bizikidetzaren eta Errespetuaren balioari dagokionez (e) eta f) letrak), eta, gainera, honako hau gehitzen da:

3.8 Bizikidetzeta eta errespetua

(...)

c) Halaber, foru kargu publikoek beste kargu publikoekin, oposizioko kideekin, langile publikoekin edo herritarrekin duten **erakunde harremanetan eta harreman pertsonaletan errespetua, begirunea, zuzentasuna, enpatia eta baretasuna izango dira nagusi, beste pertsonarentzako tratu ezegokia saihestuz eta irainik erabili gabe**.

(...)

Hori guztia esanda, informazio urria (eta ebidentziarik eza) ez dira nahikoak idazkian adierazitakoaren egiazkotasuna egiaztatzeko, baina horrek ez du eragozten gomendioak egitea EZSn adierazitakoa zorrotz betetzen dela bermatzeko.

Hori guztia dela eta, Erakundearen Etika Batzordeak erabaki hau hartu du, aho batez, 2024ko apirilaren 29an

EBAZPENA

Lehenengoa. - Ebidentziarik eza eta emandako informazio urria ez dira nahikoak salatutako gertakariei buruzko ebazpena eman ahal izateko.

Bigarrena. - Kontuan hartuta Foru Enplegu Publikoaren Etikaren eta Kudeaketa Onaren Kodearen artikuluetan Errespetuaren eta Erantzukizun profesionalaren balioei buruz ezarritakoa, eta Gipuzkoako Foru Aldundiko eta haren sektore publikoko kargu publikoen eta zein langile baliokideen Jokabide eta Jardunbide egokien Kodean ezarritakoa Bizikidetzaren eta errespetuaren balioari dagokionean, egoiliarren ongizate-ingurunea eta lan-ingurune positiboa bermatzeko, honako hau gomendatzen dugu:

1) Politika argiak ezartzea, diskriminazioa debekatzeko eta egoiliar guztiekiko errespetua sustatzeko, haien jatorri etnikoa, erlijioa, sexu-orientazioa, generoa eta abar edozein direla ere. Politika horietan, jasotako tratuarekin zerikusia duen edozein kexa edo intzidenteri aurre egiteko prozedura jaso behar da, baita egoitzako langileek diskriminazioari aurrea hartzeko eta erantzuteko dituzten erantzukizunak eta arazoari modu egokian heltzeko neurriak ere.

2) Komunikazio-bide irekiak eta irisgarriak ezartzea, egoiliarrek edo haien senideek beren kezak edo premiak adierazi ahal izan ditzaten, eta erantzun egokia eta aproposa ematen zaiela ziurtatzea.



- 3) Politika eta prozedura argiak garatzea, langile guztienganako bidezko eta errespetuzko tratua sustatzeko, besteak beste, jazarpenari, diskriminazioari, bidezko ordainsariari, lan-baldintzei eta gatazkak konpontzeko prozedurei buruzkoak.
- 4) Komunikazio-kultura irekia eta gardena sustatzea, langileek beren kezkek edo hobekuntzarako iradokizunak askatasunez adierazi ahal izan ditzaten. Horretarako, baliagarriak izan daitezke Zuzendaritzaren eta langileen arteko ohiko bilerak, iradokizun-postontziak, laneko gogobetetze-inkestak edo zuzendaritzarekin zuzenean komunikatzeko bideak.
- 5) Gatazka komunikatzeko eta kudeatzeko trebetasunetan trebatzea, bai langileei bai zuzendaritza-taldeari zuzenduta, arazoak modu eraikitzailean konpon ditzaten eta lan-giroan eraginik izan ez dezaten.
- 6) Politika eta prozedura horien ezarpenaren jarraipen erregularra egitea, eta aldizkako auditoretzak egitea, hobetu daitezkeen arloak identifikatzeko.

Irene Berasaluze Lazkano
Erakundearen Etika Batzordeko lehendakaria