

**PROTOKOLOA, LANEAN
SEXU-JAZARPENARI ETA
SEXUAN OINARRITUTAKO
JAZARPENARI AURRE
EGITEKO DENA**



EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Lana

Izenburua: Protokoloa, lanean sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko dena

Editorea: Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea

Autoreak: Edurne López Rubia, Eider Larrazabal Astigarraga eta Arantza Martínez Balmaseda, Olga Fotinopoulou Basurko-k koordinatuta

Data: 2016ko urrian berrikusita

Deskribatzaileak: Lana, enpresak, laneko sexu jazarpena, aukera berdintasuna, ekintza planak, ekintza positiboak, sexismoa

AURKIBIDEA

PROTOKOLOAREN AURKEZPENA	4
1. PRINTZIPIOEN DEKLARAZIOA.....	6
2. EZARPEN-EREMUA	7
3. APLIKATU BEHARREKO ARAUDIA ETA DEFINIZIOAK	8
4. BERME-PROZEDURA	11
5. FALTAK TIPIFIKATZEA ETA ZEHAPENAK	16
6. DIBULGAZIO-POLITIKA.....	17
7. SENTSIBILIZAZIOA, INFORMAZIOA ETA PRESTAKUNTZA.....	18
8. EBALUAZIOA ETA JARRAIPENA.....	19
9. BIKTIMENTZAKO INFORMAZIOA	20
SALAKETA-EREDUA	21

PROTOKOLOAREN AURKEZPENA



Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan ezarritakoa betez, enpresa guzti-guztiek lan-baldintzak bultzatu behar dituzte sexu-jazarpenik eta sexuan oinarritutako jazarpenik ez gertatzeko, eta prozedura espezifikoak hartu behar dituzte jazarpena prebenitzeko eta jazarpenaren biktimek aurkezten dituzten salaketak edo erreklamazioak bideratzeko.

2011. urtean, enpresekin eta beste erakunde pribatuekin jardutearen ondorioz detektatutako beharrari erantzunez, Emakunde prozedura-eredu bat landu zuen, lanean sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena gertatzen denean jarraitu beharrekoa. Enpresetan ezartzean

lortutako esperientziaren eta, bereziki, otsailaren 10eko 3/2012 Errege Lege Dekretuaren bidez onartutako lan-erreformaren ondoren, dokumentu hura berritzeko beharra azpimarratu nahi dugu.

Egindako berrikuntzen artean, erabilitako zenbait termino egokitu beharra ikusi da, hala nola "genero-indarkeria" terminoa "laneko indarkeria" terminoarekin ordeztuz, nahasketa terminologikorik gerta ez dadin Genero-indarkeriaren kontrako babes osorako neurriei buruzko abenduaren 20ko 1/2004 Legearekin.

Halaber, protokoloaren izenburuan eta testu osoan "jazarpen sexista" kontzeptua "sexuan oinarritutako jazarpena" kontzeptuarekin ordeztu da, Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan ezarritako legeko terminologiarekin bat egiteko, haren aplikazioan segurtasun juridiko handiagoa bermatzeko asmoz.

Protokoloak jarduera-prozedura bat arautzen du, aurkezten diren kexei edo salaketei konponbidea emateko. Prozedura hau laneko arriskuak prebenitzeko politikaren barruan kokatzen da. Arriskuen prebentzioko neurriekin zera lortu nahi da: ahal den neurrian, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena izateko arriskua saihestea edo desagerraraztea, eta, prebentziozko neurriek huts egiten dutenean, salbuespen gisa, protokoloa aplikatzea. Era berean, emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan bat indarrean izateko beharra ere aipatzen da, berdintasunaren aldeko kultura sustatzeko eta enpresan emakumeak ez diskriminatzeko; kultura horren barruan kokatzen dira, halaber, sexu-jazarpenarekin edo sexuan oinarritutako jazarpenarekin lotutako portaerak onartezintzat jotzea eta gizon-emakumeen arteko harremanak sexismorik gabe izateko bide berriak eraikitzea.

Bestetik, protokoloa ezartzeko esparruaren atalean txertatu da paragrafo berri bat, jardueren koordinazioaren barruan enpresak dituen betebeharrak zehazten dituena.

Araudia soildu da, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren kasuetarako aplikatu beharrekoa soilik utziz.

Jazarpenagatiko faltak tipifikatzeari dagokionez, sexu-jazarpentzat eta sexuan oinarritutako jazarpentzat jo daitezkeen ekintzak eta jarrerak falta astunak edo oso astunak direla erabaki da; horregatik, hain zuzen ere, desagertu dira aurreko ereduko falta arinei buruzko erreferentziak. Falta arinak, beraz, ez dira agertuko, protokolo "berriak" guztiak astuntzat edo oso astuntzat hartzen dituelako; hori dela-eta, aurreko ereduak aldatu da. Eta hori gertatu da, baita ere, prozedura informala gaitzesgarritzat jo daitezkeen portaeretak soilik utzi delako, portaera horiek jazarpentzat jo ezin baitaitezke; hartara, prozedura formala izango da kasu gehienetan jarraitu beharrekoa.

Horrez gain, zehapenak ezartzeko faltak sailkatzeko orduan, aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboari erreferentzia egin beharko zaio edo negoziatutako tresna baliokidean jasotakoari. Halakorik ez badago, protokoloak ekintzen eta portaeren sailkapen bat ezartzen du, ekintzen edo portaeren larritasuna kontuan harturik.

Azpimarragarria da protokolo-eredu hori enpresek ezartzeko eta erabiltzeko tresna bat dela eta beti informazio eta prestakuntza egokiarekin batera aplikatu behar dela.

Protokoloa Emakundek egin eta zabalduko du, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Planaren barruan. X. legealdiaren jarraibideetan ezartzen da genero-desberdintasuna dagoela emakumeen aurkako indarkeriaren oinarrian, eta, beraz, indarkeria horren aurkako borrokak gizartearen balioak aldatzearekin lotura estua duela. Alegia, arazoari aurre egiteko, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena zer diren jakinarazi behar zaio gizarte osoari, eta, bereziki, enpresariei, sindikatuei eta lankideei. Gainera, erakunde guztietan arazoa prebenitzeko eta tratatzeko protokoloak ezarri behar dira, haren benetako eragina azalertzeko, biktimak benetan babesteko, behar bezala artatzeko, eta arazoa desagerrarazteko. Helburu horiek betetzeko lanean EAEko Administrazio osoa arituko da, eta bereziki lan arloan eskumena duten sailak.

Bertsio berri honi esker espero dut beste urrats bat egitea, gizarte justuago eta berdintzaileago bat eraikitze bidean, gizon eta emakumeen artean sexismorik gabeko harremanak sortuz. Eguneratze hori prestatu duen lantaldeko kide guztiei eskerrak eman nahi dizkiet egin duten lanagatik, alegia, sail desberdinetako Emakundeko zenbait langileri eta Zuzenbideko lau doktoreri, Lan Zuzenbideko, Gizarte Segurantzako eta Merkataritza Zuzenbideko aditu direnei, hauek baitira: Miren Eurne López Rubia, Eider Larrazabal Astigarraga eta Arantza Martínez Balmaseda, Olga Fotinopoulou Basurkoren koordinaziopean. Azken horrek protokoloaren lehenengo ereduaren ere parte hartu zuen. Eskerrak eman nahi dizkiot halaber Osalani, kontraste-lanak egiteagatik etengabeko hobekuntza-prozesuan dagoen dokumentu honetan.



Izaskun Landaida Larizgoitia
, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendaria

1. PRINTZIOEN DEKLARAZIOA

Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena, lan-munduan ager daitezkeen indarkeria-adierazpen gisa, generoan oinarritutako diskriminazio suntsitzaileenetarikoz batzuk dira, eta, aldi berean, oinarritzko beste eskubide batzuk urratzen dituzte: duintasuna, berdintasuna, osotasun fisiko eta morala, askatasun sexuala eta lanerako eta lan-segurtasunerako zein -osasunerako eskubideak. Gainera, botere-harremanaren adierazpenak dira, sexuaren arabera pertsonen egotzi izan zaizkien rolerkin zerikusituzuzena dutenak. Horregatik guztiatik, prebenitu, saihestu eta, gertatzen direnean, gelditu beharreko portaerak dira, biktimen osasunean nahi ez diren ondorioak izan ez ditzaten.

Kontuan hartuta, batetik, berdintasuna, bereizkeriarik eza, osotasun fisiko zein morala, intimitatea, askatasun sexuala zein lanerako eskubidea eta duintasunaren babesa Espainiako Konstituzioan jasota daudela, Europar Batasunerako araudian, Langileen Estatutuan zein autonomia-erkidegoetako araudietan; eta bestetik, osasunari eragin diezaioketen kalteak kontuan harturik, enpresaren izenean eta alderdi sozialaren izenean izenpetzen dugunok adierazten dugu ez dugula horrelako indarkeriarik onartuko gure aplikazio-eremuko den enpresan, eta, beraz, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena gogorki zehatuko direla.

Halaber, protokolo honen bidez konpromisoa hartzen dugu sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren inguruko erreklamazioei zein salaketei erantzuna emateko prozedura bat arautzeko, eta berme guztiekin aplikatzeko; bai eta enpresako langile guztiak aipatutako eskubideak errespetatzeko beharraz jabetzeko behar den prestakuntza zein informazioa emateko ere. Horretarako, komunitateko, konstituzioko, autonomiako zein laneko araudiak hartuko dira kontuan, bai eta langileek indarkeriarik gabeko lan-giroaz gozatzeko duten eskubideei buruzko deklarazioak ere.

Edonola ere, laneko arriskuen prebentziorako esparruan, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren arriskuak aztertu eta neurriak prestatu behar dira, jazarpen-egoera hori gerta ez dadin.

2. EZARPEN-EREMUA

Protokolo hau 50 langiletik gorako enpresetan aplikatuko da baldin eta, langileen ordezkariekin negoziatu ondoren, protokoloa ezartzea adosten bada. Langile-zerrenda txikiagoa duten enpresak ere atxiki daitezke, berme-prozedura egokitu ondoren, zeren eta, Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 48. artikuluekin bat etorriz, enpresa orok prozedura espezifikoak hartu behar baititu jazarpenaren biktimek aurkezten dituzten salaketak edo erreklamazioak bideratzeko.

Protokoloaren enpresa sinatzaileak zuzendaritzaren aginpideko lantokietan lan egiten duten guztien lan-segurtasuna eta -osasuna bermatzeko betebeharra duenez, osasunerako arriskurik gabeko lan-giroak bermatu behar ditu, dituen bitarteko guztien bidez. Ondorioz, enpresa horietan zerbitzuak ematen dituen orori aplikatuko zaio, ondoko hauek barne: zuzendaritzako langileak -enpresan aplikatzekoa den hitzarmenaren eremuan sartuta egon edo ez-, kontrata edo azpikontraten eraginpeko langileak edo ABLEek jarritakoak, eta enpresari lotuta dauden langile autonomoak.

Horretarako, enpresak bere lantokian dauden langileei –langileak propioak zein beste enpresa batzuetatik etorritakoak izan–, langile horien jatorrizko enpresei eta langile propioak joaten diren enpresetakoei jakinaraziko die zero tolerantzia politika dutela laneko indarkeriaren aurrean, eta, bereziki, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurrean, eta badutela arlo horretan jarduteko protokolo bat. Gainera, enpresa horietatik lortu beharko ditu, batetik, haien langileei politika hori jakinarazi eta aplikazio-eremu horretan indarrean dagoen jarduteko protokoloaren berri emateko konpromisoa, eta, bestetik, enpresa horietan sexu-jazarpenaren inguruko protokoloari buruzko informazioa, baldin badago, enpresa horietako langileren batek jazarpena egin badu, aplikatzeko eta, gertatuz gero, protokoloa ezarriko dutela bermatzeko.

Halaber, enpresak bere gain hartzen du sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko daukan politika bezeroei eta erakunde hornitzaileei jakinarazteko betebeharra, eta bereziki, protokolo honen berri ematekoa, zorrotz bete behar dela adieraziz.

Protokoloa hartzen duen enpresak, kasu zehatz batean, protokoloa osorik aplikatzeko gaitasunik ez badu -ustezko jazarpenaren subjektu aktiboa enpresaren zuzendaritzaren aginpidetik kanpokoa delako-, enpresa eskudunera jo beharko du, azken enpresa horretan arazoa konpon dezaten, eta hala behar denean, arduraduna zeha dezaten; eta ohartaraziko dio, egin beharrekoa egin ezean, amaitu egingo dela enpresa bien arteko merkataritza-harremana.

3. APLIKATU BEHARREKO ARAUDIA ETA DEFINIZIOAK

3.1. APLIKATU BEHARREKO ARAUDIA

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak dio:

- sexu-jazarpenera zein sexuan oinarritutako jazarpena bereizkeriazko ekintzak edo portaerak direla (7.3. artikulua);
- enpresek halaberrez *“lan-baldintza egokiak sustatu behar dituzte sexu-jazarpenera eta sexu-arrazoiengatik jazarpena saihesteko, eta prozedura espezifikoak ahalbidetuko dituzte horrelako egoerak prebenitzeko, eta egoera horiek pairatzen dituztenen salaketak edo erreklamazioak bideratzeko”*;
- *“helburu horretarako, zenbait neurri ezarri ahal izango dira langileen ordezkariekin negoziatu ondoren, hala nola jarraibide egokiaren kodeak landu eta hedatzea, eta informazio-kanpainak edo prestakuntza-ekintzak egitea”* (48.1 artikulua);
- eta lanean sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzen lagundu behar dutela laneko ordezkariak:
 - langileak gai horren inguruan sentsibilizatuz
 - eta enpresako zuzendaritzari ezagutzen dituen jarrera edo portaeren eta jazarpena eragin dezaketenen berri emanez (48.2 artikulua).

Horrez gain, sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpena laneko arriskuak dira, izaera psikosozialekoak eta jazarpen horiek pairatzen dituztenen segurtasunari eta osasunari eragin diezazkioketenak. Zentzu horretan, enpresak behartuta daude langileen segurtasuna eta osasuna lanean babesteko beharrezkoak diren neurriak hartzera (Laneko arriskuen prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 14. artikulua).

Sexu-jazarpenera edo sexuan oinarritutako jazarpena eragiten dituzten langileei dagokienez, komeni da gogoan izatea jazarpen-mota horiek kontratua ez betetzea dakartela eta ekar dezakeela diziplinazko kaleratzea halakorik eraginez gero. Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 54. artikulua hala ezartzen du.

3.2 DEFINIZIOAK

3.2.1 SEXU-JAZARPENA

Sexu-jazarpena da *“pertsona baten duintasuna iraintzea asmo edo ondorio duen izaera sexualeko portaera berbal nahiz fisiko oro, bereziki testuingurua beldurgarria, iraingarria edo umiliagarria bada”* (LOI 7. artikulua).

Sexu-jazarpenaren berehalako helburua sexu-gogobetetasunen bat lortzea da, baina azken helburua pertsona batek beste bat mendean hartzeko boterea adieraztea da; maiz gizona da emakumea mendean hartzen duena, modu horretan betikotuz gure gizartean oraindik ere irauten duten zenbait botere-egitura.

Sexu-jazarpenentzat jo daitezkeen portaerak LARRIAK edo OSO LARRIAK izan daitezke. Hauek dira sexu-jazarpenaren zenbait ADIBIDE:

- a) Enplegua lortzeko, enpleguaren baldintzetako bat edo enplegua izaten jarraitzeko baldintza izatea biktimak sexu-mesederen bat egitea onartzea, nahiz eta baldintzapen horren mehatxu esplizitua edo inplizitua gauzatu ez (sexu-xantaia).
- b) Nahi ez den kontaktu fisikoa (ukituak, igurtziak, besarkadak, laztanak, atximur egitea...).
- c) Sexu-izaera iraingarria duten telefono-deiak, gutunak, mezuak edo argazkiak edota bestelakoak bidaltzea, sexu-izaeraren ingurukoak.
- d) Sexu-harremanak izateko presioa egitea eta hertsatzea.
- e) Sexu-iradokizunei edo eskaerei uko egin eta gero, errepresaliek in mehatxatzea.
- f) Zigor Kodean ezarritako edozein sexu-eraso egitea.
- g) Errepresaliak hartzea jazarpenak salatzen dituzten lagunen kontra edo jazarpenen ikerketetan parte hartu, lagundu edo lekukotza egiten duten lagunen kontra, bai eta horrelako jokabideen aurka egiten dutenen aurka ere, euren buruez ari direla edo inori buruz ari direla.
- h) Keinu, soinu edo mugimendu lizunak behin eta berriz egitea.
- i) Bizitza sexualari buruzko galderak egitea.
- j) Zita bat behin eta berriro eskatzea dagoeneko ezezkoa eman denean.
- k) Behin eta berriz gehiegi hurbiltzea.
- l) Pertsona bati mugitzea eragozteko kontaktu fisikoa lortzeko.
- m) Zokoratzea, edo pertsona batekin bakarka gelditzea eragitea inolako beharrik gabe.
- n) Iradokizun sexualak egitea.
- o) Pertsona baten itxura fisikoari edo irudiari buruzko zein haren sexu-izaerari edo joerari buruzko komentarioak edo balorazioak egitea.
- p) Presiorik gabe harreman sexualak eskatzea agerian.
- q) Pertsona baten bizitza sexualari buruzko izaera sexualeko zurrumurrak zabaltzea.
- r) Pertsonak modu klandestinoan edo ezkutuan ikuskatzea leku pribatuan, hala nola komunetan edo aldageletan.

- s) Irudiak lanean eta/edo laneko ekipamenduetan erabiltzea (sexuaren ikuspegitik umiliagarriak, iradokitzaileak edo pornografikoak diren edukiak bistaratzea).
- t) Izaera sexualeko txisteak edo lausenguak behin eta berriro egitea.
- u) Norberaren trebetasun edo gaitasun sexualei buruz behin eta berriz hitz egitea.
- v) Beste pertsona baten gorputzari behin eta berriz lizunki begiratzea.

3.2.2. SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA

“Honako hau har daiteke sexu-arrazoiengatiko jazarpenzat: pertsona baten sexuaren arabera egindako portaera oro, horren helburua edo ondorioa pertsona horren duintasunari erasotzea edo kikilduta, makurrarazita, edo laidoztatua sentiarazteko giroa sortzea bada” (LOI, 7.2 artikulua).

Sexuan oinarritutako jazarpena nagusiek zein lankideek edo mendekoek eragin dezakete, eta genero-estereotipoak izan ohi dira eragile nagusiak; maiz sexu bateko pertsonak mespretxatzea du helburu, haren gaitasunak, konpetentzia teknikoak eta trebetasunak gutxietsiz. Normalean sexu batek bestea mendean hartzeko botere-egoera mantentzeko asmoz egiten da, eta sexu-etako bateko pertsonak lan-mundutik egoztea dute helburu.

Hainbat portaeren artean, jarraian adierazitako hauek sexuan oinarritutako jazarpenzat har daitezke. Portaera hauek arbuigarriak dira beti eta, gehienetan, portaera OSO LARRIAK dira.

- a) Etengabeko gutxiespen publiko zein pribatuak pertsona bati buruz edo haren lanari, gaitasunari, konpetentzia teknikoari, trebetasunari... buruz sexua dela-eta.
- b) Adierazpen sexistak eta iraingarriak erabiltzea gaitasunak, konpetentziak edota trebetasunak gutxiesteko... (adibidez: “emakumezkoa izan behar” “harrikoa egiteko bakarrik balio duzu”, “emakume, adi zure zereginet”).
- c) Egindako ekarpenak, iruzkinak edo ekintzak pertsonaren sexuaren arabera alboratzea (bartzatzea, aintzat ez hartzea).
- d) Nagusien aginduei edo jarraibideei kasurik ez egitea, nagusiak emakumezkoak badira.
- e) Pertsona bati haren gaitasunari dagokion lanpostua edo betebeharra baino beheragoko bat ematea, sexua dela-eta.
- f) Lana zapuztea edo behar bezala egiteko bideak oztopatzea (informazioa, dokumentazioa, ekipamendua...).
- g) Pertsonak adingabeak balira bezala, mendekotasunen bat balute bezala, maila intelektual baxua... balute bezala tratatzea (hitz egiteko moduan, tratuan...) sexua dela-eta.
- h) Agindu iraingarriak ematea pertsonaren sexua dela-eta.
- i) Muturreko eta etengabeko zainketa dakarten jarrerak.
- j) Tradizionalki beste sexuko pertsonak egin izan dituzten lanak hartzeagatik pertsonak barregarri uztea.
- k) Pertsona bati dagozkion baimenak ukatzea, modu arbitrarioan eta sexua dela-eta.
- l) Umore sexista erabiltzea.
- m) Diskriminazioak egitea, sexua dela-eta.
- n) Indar fisikoa erabiltzea sexu bat beste bati gailentzen zaiola erakusteko.

4. BERME-PROZEDURA

Protokolo honen aplikazio-eremuan sartutako pertsona guztiek pertsonen duintasuna errespetatu beharko dute eta sexu-jazarpen edo sexuan oinarritutako jazarpena diren jokabideak saihestu beharko dituzte.

4.1. KEXAK ETA/EDO SALAKETAK AURKEZTEA

Jazarpen-egoeren berri duen edozein langilek edo langileen ordezkari edo beste edozein pertsonak jar dezake kexa edo salaketa sexu-jazarpenaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren inguruan jarraian zehazten den prozeduraren arabera, horretarako izendatutako erakunde edo pertsona eskudunen aurrean.

Indarrean dagoen hitzarmen kolektiboa edo pareko tresna negoziatua sortuta dagoen kasuetan eta Berdintasuneko Batzorde bat dagoen kasuetan, salaketak jasotzeko pertsona eskudunak Batzordeak izendatuko ditu, eta, halakorik ez badago, enpresaren eta langileen ordezkarien artean adostasunez izendatuko dituzte Enpresa Batzordeko, Laneko Segurtasun eta Osasuneko Batzordeko, Prebentzio Zerbitzu propioko edo beharrezko ikusten den beste edozein organoko kideen artean.

Salaketak jasoko dituzten pertsonak izendatu eta gero, Aholkularitza Konfidentziala edo nahi den beste izen bat emanaz, haien izen-abizenak langile guztiei jakinaraziko zaizkie, bai eta haiekin harremanetan jartzeko modua ere zein den. Hau da, protokoloak zehaztu beharko du zeinek osatzen duten Aholkularitza Konfidentziala eta erakundearen lanpostua.

Aholkularitza Konfidentzial hori hainbat pertsonak osatzea izango da onena, eta lehenespenez emakumezkoak izatea, eta berdintasun-kontuetan prestakuntzaren bat izatea. Prestakuntzarik ez badute, bitartekoak edo tresnak emango zaizkie lanaldiaren barruan prestakuntza hori jasotzeko.

4.2. PROZEDURA INFORMALA

Jarduerek edo jarrerek izaera sexista duten kasuetan, baina sexu-jazarpentzat edo sexuan oinarritutako jazarpentzat har ezin badaitezke, kexa ahoz zein idatziz aurkeztu ahal izango da Aholkularitza Konfidentzian edo pareko organoan.

Aholkularitza Konfidentzialak (edo pareko organoak) erabakiko balu kexako jarrera sexu-jazarpentzat edo sexuan oinarritutako jazarpentzat jo daitekeela, biktimari jakinaraziko dio idatziz aurkeztu behar dela salaketa prozedura martxan jarri ahal izateko.

Jarrera hori sexu-jazarpentzat hartu ez arren, behin eta berriro gertatuz gero sexu-jazarpen edo sexuan oinarritutako jazarpen bihur daitekeen jarrera sexista dela irizten bada, Aholkularitza Konfidentzialak (edo pareko organoak) prozedura konfidentzial azkar bat jarriko du abian kexa egiaztatzeko; horretarako, enpresako edozein lekutan eta edozein unetan sartzeko aukera izango du eta beharrezko irizten dituen adierazpenak jaso ditzake.

Aurkeztutako kexak egia-zantzuak dituela egiaztatu eta gero, kexa jarri zaion pertsonarekin jarriko da harremanetan Aholkularitza modu konfidentzian, bakarka edo ustezko biktimak lagunduta (biktimak nahiago duena), eta jakinaraziko zaio, batetik, haren jarrerari buruzko kexa bat jaso dela eta egiazkoa bada eta aurrerantzean ere jarrera hori errepikatu eta mantentzen bada, sexu-jazarpentzat edo sexuan oinarritutako jazarpentzat hartuko dela, eta, bestetik, egoera horrek ekar diezazkiokeen ondorio edo diziiplina-zehapenen berri emango zaio.

Portaera sexista egotzi zaion pertsonak nahi dituen azalpenak emateko aukera izango du.

Konponbiderako prozedura informal honetan, Aholkularitza Konfidentzialak (edo organo eskudunak) kexa jakinarazi eta portaera horrek iraunez gero, horren ondoriozko balizko diziiplina-zehapenei buruzko informazioa emango du soilik.

Prozedura informala helburua da arazoa modu ez-ofizialean konpontzea eta sexu-jazarpen edo sexuan oinarritutako jazarpen ez bilakatzea. Horrela jokatzeko da, hain zuzen ere, maiz subjektu aktiboari jakinarazten zaizkionean haren portaeraren ondorio laidoak eta larderiak eta horiek jazarpen bihur daitezkeela, aski izaten delako arazoa konpontzeko.

Prozedura hori zazpi laneguneko epean egingo da gehienez ere. Printzipioz, Aholkularitzak kexa aurkeztu duen pertsonari sinesgarritasuna emango dio eta prozeduraren konfidentziasuna eta pertsonen duintasuna zaindu behar ditu. Helburu horrekin, prozeduraren hasieran zenbakiak esleituko zaizkio interesdunei, jazarpentzat jo ezin badaitezke ere, jazarpen bihur daitezkeen tipologia hauek dokumentatzeko asmoz.

Kexa aurkeztu eta zazpi laneguneko epean, amaitutzat joko da prozedura. Salbuespenez, premia larrietan baino ez, hiru egunez luza daiteke epea.

Aholkularitza Konfidentzialak (edo organo eskudunak) berehala jakinaraziko die prozedura informala emaitza enpresako zuzendaritzari eta langileen ordezkariari, bai ordezkari bataratuari, bai sindikatuen ordezkariari, eta lan-arriskuak prebenitzearen alorreko ordezkari espezifikuari. Berdintasun Batzordeari edo antzeko organoari ere berehala jakinaraziko dio, halakorik egonez gero.

4.3. PROZEDURA FORMALA

4.3.1. PROZESUAREN HASIERA. SALAKETA, AURRETIAZKO BALIOESPENA ETA KAUTELA-NEURRIAK HARTZEA

Salatutako jarduerak jazarpentzat jotzen badira edo salatzailea ebazpen-prozedura informalaz lortutako soluzioarekin gustura ez badago –dela eskainitako soluzioari desegoki deritzolako, dela salatutako jokabideak berriro egin direlako; Lan Ikuskaritzan, auzibide zibilean eta lan-auzibidean salatzeko edo auzibide penalean kereila jartzeko eskubideaz gain, salaketa formala planteatu dezake salatuak izan ditzakeen diziplina-erantzukizunak argitzeko.

Salaketa idatziz egingo da, eta Aholkularitza Konfidentzialari (organo eskudunari) bidaliko zaio. Aholkularitza Konfidentzialak (edo organo eskudunak) salaketaren iturria, izaera eta seriotasuna balioetsiko ditu, eta nahikoa zantzu aurkitzen badu, ofizios jardungo du salatutako egoera ikertzeko. Aurreko kasuan bezala, Aholkularitzak kexa aurkezten duen pertsonari sinesgarritasuna emango dio eta prozeduraren konfidentzialtasuna eta pertsonen duintasuna zaindu behar ditu. Horretarako, prozeduraren hasieran zenbakiko kodeak esleituko zaizkie ukitutako alderdiei.

Biktimaz gain, jazarpenaren berri duen edozeinek sala dezake egoera hori.

Aholkulari Konfidentzialak (edo organo eskudunak) salaketa formal guztien konfidentzialtasun eta seriotasun gorena bermatu beharko du. Printzipio hori bete ezean, zehapen-ohartarazpena egingo zaio.

Salaketa jaso eta gero, organo eskudunak egoeraren berri emango dio modu konfidentzialean enpresako zuzendaritzari, hala dagokionean, kautela-neurriak har ditzan. Kautela-neurri batzuk dira, betiere posible den kasuetan, jazarpenaren subjektu pasiboak eta aktiboak berehala aldentzea edo txanda-aldaketa bat egitea, biktimaren osasunarentzat eta osotasunarentzat kaltegarria den egoera luzatzea saihesteko. Neurri horiek biktimari inoiz ere ez diote ekarriko lan-baldintzen kalte edo galerarik, ez eta haien funtsa aldatzea ere.

Halaber, beharrezkoa den informazioa emango dio Berdintasun Batzordeari edo pareko organoari, halakorik egonez gero. Aholkularitza Konfidentzialak (edo organo eskudunak) informazioa emango du salaketaren alderdi guztiei buruz, une horretara arte egindako jardueri buruz eta sinesgarritasunaren gainean dituen usteei buruz.

4.3.2. PROZEDURA

Aholkularitza Konfidentzialak (edo organo eskudunak) egokitzen jotzen dituen ikerketa-prozedurak ¹ erabiliko ditu salaketaren egitasuna egiaztatzeko, une oro errespetatuz tartean dauden pertsonen funtsezko eskubideak, alderdi bien intimitate eta duintasunerako eskubidea, batez ere.

¹ Edonola ere, lan-arriskuen prebentzioaren planean prozedura bat jaso behar da ikerketa nola burutu behar den zehaztuz.

Salaketa aurkeztu dela ahalik eta arinen jakinarazi beharko dio salatuari.

Horrez gain, hitz egiteko aukera emango zaio biktimaren aurrean ala ez (biktimak hautatzen duena) edo, hala dagokionean, salatariaren aurrean (kasu horretan salatariaren nahiaren arabera). Lekuko-froga egiteko, bai batak bai besteak ordezkari-organotako beste kide bat edo batzuk edo, egokitzat jotzen bada, beste langile batzuk egotea eska dezakete.

Ahal izanez gero, egitatei buruz biktimak duen azalpenaz soilik jasoko da informazioa, salaketa berak egiten duenean (non eta ez den beharrezko gertatzen ondoren beste elkarrizketa batzuk egitea kasua ebazteko), eta konfidentzialtasuna eta arintasuna bermatuko da izapideetan.

4.3.3. PROZEDURAREN BUKAERA. DIZIPLINA-NEURRIAK APLIKATZEA

Salaketa aurkezten denetik hamar laneguneko epean gehienez ere, Aholkularitza Konfidentzialak (edo organo eskudunak) ikertutako ustezko jazarpenari buruzko txosten bat egin eta onartuko du, non ateratako ondorioak eta ikusitako inguruabar astungarriak adierazi, eta dagozkion diziplina-neurriak proposatuko dituen, hala behar denean. Txosten hori berehala bidaliko da enpresako zuzendaritzara eta Berdintasun Batzordera edo pareko organora, egonez gero. Salbuespenez, premia larrietan baino ez, hiru egunez luza daiteke epea.

Bermatu egin beharko da jazarpenak salatzen dituzten lagunen kontrako edo jazarpenen ikerketetan parte hartu, lagundu edo lekukotza egiten duten lagunen kontrako errepresaliarik ez egotea, ez eta horrelako jokabideen aurka egiten dutenen edo hori kritikatzeko dutenen aurka ere, euren buruez ari direla edo inori buruz ari direla. Adierazitako subjektuentzat (salatariak, lekukoak edo laguntzaileak) tratamendu kaltegarria dakarten neurriak hartzea zehatu egingo da ondoren arautzen den diziplina-araubidearen arabera.

Aurrekoa gorabehera, zehatu egingo dira nahita egindako iruzurrezko eta engainuzko salaketa, alegazio edo adierazpenak, salatuari justifikatu gabeko kaltea eragiteko egindakoak; horretaz gain, zuzenbidearen arabera bidezkoztat jotzen diren beste ekintza batzuk ere gauzatu ahal izango dira.

Prozeduran zehar biktimarentzat edo jazarpenaren salaketa jarri dutenentzat errepresaliak edo kalteren bat gertatuz gero, horiek guztiak oneratuko dira, gutxienez, aurretik zeuden baldintzetan, eta egoera hori dela-eta abian jar daitezkeen beste edozein prozedurari eta haietatik eratorritako ondorioei kalterik egin gabe.

Disuasio-xedez, egindako ikerketaren emaitza eta zehapen-espedita behar beste jakinaraziko dira zehatutako jardura gauzatu zen eremuan, betiere ukitutako pertsonen intimitaterako eskubidea errespetatuz.

Aholkularitza konfidentziala gauza ez bada salaketa funtsezkoztat jotzeko behar besteko probak biltzeko, salatzailea ezingo dute, salatzailea biktima bera denean, behartu

salatuarekin gogoz kontra lan egitera. Enpresako zuzendaritza behartuta dago lanpostua aldatzera, ahal izanez gero.

Prozedura hori erabiltzeak ez du esan nahi biktimak ezin jo dezakeenik, egoki irizten dionean, laneko ikuskaritzara edo bide judizialetera dagokion babesari buruzko prozeduraren bidez.

Zehapen-neurriak proposatzeaz gaiz eta ikerketaren ondorioz, egoera hori errepika ez dadin prebentziozko neurriak proposa daitezke; neurri horiek Segurtasun eta Osasun Batzordeak, halakorik badago, edota langileen ordezkariak balioetsi behar ditu.

Jazarpen-egoeraren ikerketak arriskuen balioespena berrikusteko eta neurri berriak hartzeko informazioa eman dezake.

5. FALTAK TIPIFIKATZEA ETA ZEHAPENAK

Sexu-jazarpentzat eta sexuan oinarritutako jazarpentzat jo daitezkeen ekintzak eta portaerak falta astunak edo oso astunak dira. Edonola ere, faltak zehazteko eta zehapenak ezartzeko, hitzarmen kolektiboan aurreikusitakoa edo pareko tresna negoziatuan jasotakoak hartuko dira aintzat. Indarreko hitzarmen kolektiborik edo pareko tresna negoziaturik ez badago, Protokolo honek egingo du ekintzen edo portaeren sailkapen bat, larritasunaren arabera, baina kontuan hartuta falta astun eta oso astunak direla.

ASTUNGARRIAK dira hauek:

- a) Nagusitasun hierarkikoaren egoeraz abusatzea edo biktimaren lan-baldintzen edo lan-harremanaren beraren gaineko erabakimena izatea jazarpena egiten duen pertsona.
- b) Portaera laidogarriak behin eta berriz izatea biktimak konponbiderako prozedurak martxan jarri eta gero.
- c) Maltzurkeria, hau da, bitartekoak, moduak edo formak erabiltzea zuzenean subjektu aktiboaren ukigabetasuna bermatzeko.
- d) Jazarlea berrerorlea bada sexu-jazarpena eta/edo sexuan oinarritutako jazarpena egiten.
- e) Bi biktima edo gehiago izatea.
- f) Biktimak desgaitasun fisiko, psikiko edo zentzumenezkoren bat izatea.
- g) Biktimak lehenagotik akreditatutako arazo medikoren bat duenean.
- h) Jazarleak biktimarekiko, lekukoekiko edota Aholkularitza Konfidentzialarekiko beldurtzeko jokabideak edo errepresaliak gauzatu dituela egiaztatzea.
- i) Langileak hautatzeko edo sustatzeko prozesuan zehar gertatzen direnean.
- j) Biktima, lekukoak edo haien laneko edo familiakoak presionatzea edo behartzea, ikerketa behar bezala egin ez dadin.
- k) Behin-behineko kontratazioan, bitarteko kontratuarekin, probaldian, bekadun edo praktiketara egotea.

ZEHAPENAK proportzionaltasun-printzipioaren arabera, hauek izango dira:

- Nahitaezko behin-behineko edo behin betiko lekualdatzea
- Enplegua eta soldata kentzea
- Laneko maila profesionala behin-behinean edo behin betiko galtzea
- Diziplinazko kaleratzea.

Diziplinazko kaleratzea ez dakarten zehapen guztiekin batera Protokolo honetan zehaztutako Sentsibilizazioa, Informazioa eta Prestakuntza atalean adierazitako edukiaren inguruko prestakuntza-ikastaroa egin behar dute.

6. DIBULGAZIO-POLITIKA

Ezinbestekoa da eraginpeko langile guztiek protokolo honen berri izatea. Dibulgazio-tresnak izango dira, besteak beste, protokoloa banatzea enpresaren harrera-eskuliburuarekin edo eskuliburuaren barruan bertan, langile guztiei zirkular bat bidaltzea eta intraneten argitaratzea, enpresan halako komunikazio-modua baldin badago. Halakorik ez badago, iragarki-taulen bidez zabalduko da. Dibulgazio-agirian, Aholkulari Konfidentzialaren izena eta harremanetarako helbidea adieraziko dira.

Jardueren koordinazioaren barruan (LPRL 24. artikulua) protokoloa banatuko zaie edozein zerbitzu eskaintzeko kontratatzen edo azpikontratitzen diren enpresa guztiei, bai eta langile autonomoei ere.

Ahalik eta bitartekorik gehien erabiliko da bezeroei eta erakunde hornitzaileei enpresak alor honetan duen politika zein den azaltzeko.

7. SENTSIBILIZAZIOA, INFORMAZIOA ETA PRESTAKUNTZA

Lan-arriskuen arloan eta berdintasunaren arloan enpresak duen informazio- eta prestakuntza-politikan berdintasunari eta laneko indarkeriaren prebentzioari buruzko prestakuntza egokia sartzea bermatuko da, maila guztietan daudenez: langileak, zuzendariak, bitarteko arduradunak, langileen ordezkariak -ordezkaritza bateratua eta sindikatuen ordezkariak- eta lan-arriskuak prebenitzearen alorreko ordezkariak espezifikoa.

Prestakuntzak honako hauek bilduko ditu, gutxienez:

- Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari dagozkion portaerak identifikatzea.
- Biktimen osasunean eragiten dituzten ondorioak.
- Pairatzen dituzten lan-baldintzetan sorrarazten dituzten diskriminazioak.
- Erakundeari berari eragiten dizkieten ondorio negatiboak.
- Oinarritzko eskubideak errespetatzearen beharra (pertsonen duintasuna, berdintasuna, osotasun fisiko eta morala, askatasun sexuala), eta laneko segurtasuna eta osasunaren eskubidea, baita lan-eskubidea ere.
- Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari dagozkion ekintzak edo portaerak egiteko debekua.
- Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena dagoenean erabili beharreko diziplina-erregimena.
- Enpresak egin ditzakeen arau-haustea, lan-harremanaren ikuspegitik zein laneko arriskuen prebentzioaren ikuspegi zehatzetik.
- Protokoloan aurreikusitako jardura-prozedurak.

Langileen ordezkariak zuzenean hartuko dute parte antolatzen diren prestakuntza-ikastaroetan, eta langileen artean sustatuko dituzte, langileen artean sentsibilizazio handiagoa lortzeko asmoz.

Gutxienez urtean behin, alor honetako langileen prestakuntza eguneratuko da, eta bereziki, zuzendari eta bitarteko arduradunei eta langileen ordezkariak dagokiena, gutxienez lanaldi bateko prestakuntza-ikastaro bat programatuz.



8.

EBALUAZIOA ETA JARRAIPENA

Aholkulari konfidentzialak aurkeztutako salaketak eta espedienteen ebazpena kontrolatuko ditu, bi urtean behin jarraipen-txosten bat egiteko bere eskumeneko enpresetan protokolo honen ezarpenari buruz. Txosten hori zuzendaritzari aurkeztuko zaio, ordezkartza bateratuko eta sindikatuen ordezkartzako organoei eta lan-arriskuak prebenitzearen alorreko ordezkartza-organoei.

9. BIKTIMENTZAKO INFORMAZIOA

Euskal Autonomia Erkidegoan eskuragarri dauden zerbitzu publikoei buruzko informazioa emango zaie Biktima izan daitezkeenei, horiek behar bezala babestu eta leheneratuko direla bermatzeko.

.....(e)n, 2....koren(e)(a)n. .

Sinadurak:

Enpresa

Alderdi Soziala

SALAKETA-EREDUA

ESKATZAILEA

<input type="checkbox"/>	ERAGINDAKO PERTSONA
<input type="checkbox"/>	LANGILEEN ORDEZKARIA
<input type="checkbox"/>	PERTSONEN KUDEAKETA
<input type="checkbox"/>	BESTELAKOAK

JAZARPEN-MOTA

<input type="checkbox"/>	SEXU-JAZARPENA
<input type="checkbox"/>	SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA

ERAGINDAKO PERTSONAREN DATUAK

IZEN-ABIZENAK:			
IFZ:	SEXUA:	EMAKUMEA	GIZONA
LANPOSTUA:			
LANTOKIA/SAILA:			
LAN-HARREMANA/KONTRATU-MOTA:			
HARREMANETARAKO TELEFONOA:			

GERTAKARIEN DESKRIBAPENA

Lekukorik egonez gero, adierazi haien izen-abizenak:

ESKABIDEA

Babes-neurri eraginkorrak ezartzea eskatzen dut sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko

Herria eta data

Interesdunaren sinadura