

**BADESA ETA DEBABARRENA
ESKUALDEKO
MANKOMUNITATEA
PROTOKOLOA, LANEAN SEXU-
JAZARPENARI ETA SEXUAN
OINARRITUTAKO JAZARPENARI
AURRE EGITEKO**

AURKIBIDEA

1. PRINTZIPIOEN DEKLARAZIOA	2
2. EZARPEN-EREMUA	4
3. APLIKATU BEHARREKO ARAUDIA ETA DEFINIZIOAK	6
4. PRINTZIPIOAK, BERMEAK ETA PROZEDURA	10
5. FALTAK TIPIFIKATZEA ETA ZEHAPENAK	21
6. DIBULGAZIO-POLITIKA	23
7. SENTSIBILIZAZIOA, INFORMAZIOA ETA PRESTAKUNTZA	24
8. EBALUAZIOA ETA JARRAIPENA	26
9. BIKTIMENTZAKO INFORMAZIOA	27
ERANSKINA I: SALAKETA-EREDUA	28

1. PRINTZIPIOEN DEKLARAZIOA

Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena, lan-munduan ager daitezkeen indarkeria-adierazpen gisa, generoan oinarritutako diskriminazio suntsitzaileenetariko 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 roletan zerikusituz zuzena dutenak. Horregatik guztiagatik, 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. Enpresaren izenean eta alderdi sozialaren izenean izenpetzen dugunok adierazten dugu ez dugula horrelako indarkeriarik onartuko gure aplikazio-eremukoa den BAJO DEBA SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL (hemendik aurrera BADESA) eta DEBABARRENA ESKUALDEKO MANKOMUNITATEA (hemendik aurrera DebaBarrena) enpresetan, 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.

Nolanahi ere, laneko arriskuen prebentzioaren esparruan, beharrezkoa da sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren arriskua ebaluatzea, eta neurriak planifikatzea jazarpen-egoera gerta ez dadin.

2. EZARPEN-EREMUA

Badesa eta DebaBarreneko 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.

Era berean, BADESAk eta DebaBarrenak beren gain hartzen dute prestakuntza jasotzen ari diren langileei edo antzeko egoeretan dauden langileei sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko erakundeen politikaren berri emateko betebeharra, eta, bereziki, protokolo honen berri ematekoa, protokolo honi zorrotz betetzeko beharra adierazita.

Bestalde, BADESA eta DebaBarrena lankidetzan aritzen diren beste enpresa batzuek betebeharrak betetzen dituztela ziurtatzeko, bi erakundeek konpromisoa hartzen dute berdintasuna sustatzen duten kontratazio-klausulak sartzeko egiten dituzten kontratazio-agirietan. Orain arte egin duten arren, konpromiso horrek indarrean jarraitzen du, eta klausula horietan sartzeko dauden arau-aurreikuspenak kontuan hartuko dira.



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-jazarpena zein sexuan oinarritutako jazarpena bereizkeriazko ekintzak edo portaerak direla (7.3. artikulua);
- Berdintasun-planek neurri ebaluagarrien multzo ordenatu bat izango dutela, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra eragozten edo zailtzen duten oztopoak ezabatzeko. Neurri horien alde aurreko diagnostiko negoziatuan, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa jasoko da, gutxienez (46.2 LOI);
- Enpresek halabeharrez "lan-baldintza egokiak sustatu behar dituzte sexu-jazarpena eta sexu-arrazoiengatikoa 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 egokien kodeak landu eta hedatzea, eta informazio-kanpainak edo prestakuntza-ekintzak egitea" (48.1 artikulua);
- Eta lanean sexu-jazarpena 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-jazarpena 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-jazarpena 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 *"pertsone baten duintasuna iraintzea asmo edo ondorio duen izaera sexuarekin 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 mende hartzeko boterea adieraztea da; maiz gizonezkoa da emakumea mende hartzen duena, modu horretan betiketuz gure gizartean oraindik ere irauten duten zenbait botere-egitura.

Jarraian, sexu-jazarpentzat jo daitezkeen portaeren ADIBIDE batzuk azalduko dira, orientazio gisa:

a) Enplegua lortzeko, enpleguaren baldintzetako bat edo enplegua izaten jarraitzeko baldintza izatea biktimak sexu-mesederen bat egitea onartzea, nahiz eta baldintzape 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, errepresaliekkin 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 hirugarren pertsoneri 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) Iradokizun sexualak egitea.

n) Pertsona baten itxura fisikoari edo irudiari buruzko zein haren sexu-izaerari edo joerari buruzko komentarioak edo balorazioak egitea.

o) Presiorik gabe harreman sexualak eskatzea agerian.

p) Pertsona baten bizitza sexualari buruzko izaera sexualeko zurrumurruak zabaltzea.

q) Pertsonak modu klandestinoan edo ezkutuan ikuskatzea leku pribatuan, hala nola komunetan edo aldageletan.

r) Irudiak lanean eta/edo laneko ekipamenduetan erabiltzea (sexuaren ikuspegitik umiliagarriak, iradokitzaileak edo pornografikoak diren edukiak bistaratzea).

s) Izaera sexualeko txisteak edo lausenguak behin eta berriro egitea.

t) Norberaren trebetasun edo gaitasun sexualei buruz behin eta berriz hitz egitea.

u) Beste pertsona baten gorputzari behin eta berriz lizunki begiratzea.

v) Fantasia, lehentasun eta trebetasun/gaitasun sexualei buruzko galderak, deskribapenak edo iruzkinak.



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, kompetentzia teknikoak eta trebetasunak gutxietsiz. Normalean sexu batek bestea mendea hartzeko botere-egoera mantentzeko asmoz egiten da, eta sexu etako bateko pertsonak lan-mundutik egozte dute helburu.

Hainbat portaeren artean, jarraian adierazitako hauek sexuan oinarritutako jazarpenzat har daitezke:

a) Emakumea edo gizona izateagatik jokabide diskriminatzaileak erabiltzea.

b) Haurdunaldiagatiko edo amatasunagatiko bereizkeria; sexuan oinarritutako zuzeneko bereizkeria izango da haurdunaldiarekin edo amatasunarekin zerikusia duten emakumeei tratu kaltegarria ematea.

c)Etengabeko gutxiespen publiko zein pribatuak pertsona bati buruz edo haren lanari, gaitasunari, kompetentzia teknikoei, trebetasunei... buruz sexua dela-eta.

d)Adierazpen sexistak eta iraingarriak erabiltzea gaitasunak, kompetentziak edota trebetasunak gutxiesteko... (adibidez: "emakumezkoa izan behar" "harrikoa egiteko bakarrik balio duzu", "emakume, adi zure zereginei").

e)Egindako ekarpenak, iruzkinak edo ekintzak pertsonaren sexuaren arabera alboratzea (baztertzea, aintzat ez hartzea).

f)Nagusien aginduei edo jarraibideei kasurik ez egitea, nagusiak emakumezkoak badira.

g)Pertsona bati haren gaitasunari dagokion lanpostua edo betebeharra baino beheragoko bat ematea, sexua dela-eta.

h)Lana zapuztea edo behar bezala egiteko bideak oztopatzea (informazioa, dokumentazioa, ekipamendua...).

i)Pertsonak adingabeak balira bezala, mendekotasunen bat balute bezala, maila intelektual baxua... balute bezala tratatzea (hitz egiteko moduan, tratuan...) sexua dela-eta.

j)Agindu iraingarriak ematea pertsonaren sexua dela-eta.

k)Tradizionalki beste sexuko pertsonak egin izan dituzten lanak hartzeagatik pertsonak barrengarri uztea.

l)Pertsona bati dagozkion baimenak ukatzea, modu arbitrarioan eta sexua dela-eta.

m)Umore sexista erabiltzea.

4. PRINTZIPIOAK, BERMEAK ETA PROZEDURA

Protokolo hau aplikatzeak prozedurari buruzko printzipio informatzaile hauek eta ondoren adierazten diren bermeak betetzea dakar:

AZKARTASUN-PRINTZIPIOA

Izapideak presaz egin behar dira, eta izapidetzen diren erreklamazioak edo salaketak ebazteko gehienezko epea ezarri behar da.

KONFIDENTZIALTASUN-PRINTZIPIOA ETA DATUEN BABESA

Prozeduran egiten diren izapide guztiak konfidentzialak izango dira, eta protokolo honen faseetan zuzenean esku hartzen duten pertsonak soilik ezagutu ahal izango dituzte, betetzen duten paperaren arabera. Horrek esan nahi du, Datu pertsonalak babesteko eta eskubide digitalak bermatzeko 3/2018 Lege Organikoa aplikatuz, datu pertsonalen espedienteetan ez sartzea, esku hartzen duten pertsonari berriaz adieraztea gaia isilpean gorde behar dutela, dokumentazioa zaintzea, kode alfanumerikoak erabiltzea espedienteak identifikatzeko, eta abar.

Osasunari buruzko datuak berriaz tratatu behar dira, eraginpeko pertsonak espedienteetan sar daitezten berriazko baimena eman ondoren, eta sortzen den edozein txostenek osasun-datuaren konfidentzialtasun-eskubidea errespetatu behar du.

PERTSONEN INTIMITATEA ETA DUINTASUNA BABESTEKO PRINTZIPIOA

Prozedurak jazarpena jasan duen pertsonaren intimitatea babestu behar du, baita prozeduran parte hartzen duten pertsona guztiena ere. Eraginpeko pertsonen intimitatea eta duintasuna babesteko behar den diskrezioarekin jardun behar da. Jarduerak inplikaturako pertsona guztiekiko errespetu osoz egin behar dira (lekukoak, salatuak, etab.).

SEGURTASUN JURIDIKOAREN, INPARTZIALTASUNAREN ETA INPLIKATURAKO PERTSONA GUZTIEN DEFENTSA-ESKUBIDEAREN PRINTZIPIOAK

Prozedurak bermatu behar du inplikaturako pertsona guztiei entzunaldi inpartziala eta bidezko tratamendua emango zaiela. Prozeduran parte hartzen duten pertsona guztiek fede onez jardun beharko dute, egia ikertzeko eta salaturako gertakariak argitzeko. Prozeduran parte hartzen duten pertsona guztiek prozedurari, eskubide eta betebeharrei, garatzen ari den faseari eta, parte-hartzearen ezaugarrien arabera (kaltetuak, lekukoak, salatuak), faseen emaitzari buruzko informazioa jasotzeko eskubidea dute. Prozedura honetako jarduketa guztietan, inplikaturako pertsonak enpresaren inguruko konfiantzazko pertsona baten edo batzuen laguntza eta aholkularitza izan dezakete.

ERREPRESALIA DEBEKUA (UKIGABETASUN-BERMEA)

Jazarpen ikerketetan bermatuko da ez dela errepresaliarik egongo salatzen, lekukotza ematen, laguntzen edo parte hartzen duten pertsonen aurka, ezta horrelako jokabideen aurka egiten edo horiek kritikatzeko dituztenen aurka ere, ez beren buruen gainean egindakoetan, ez hirugarrenei buruz egindakoetan.

Aipatutako subjektuetako (salatzaileak, lekukoak edo laguntzaileak) baten kontra hartutako neurriak haientzat mesedegarriak ez badira, deusezak izango dira. Prozeduran zehar errepresaliak gertatu badira edo biktimari edo jazarpenaren salatzaileei kalterik eragin bazaie, gutxienez, jazarpenaren aurretik zeuden baldintzetan lehengoratuko dira, egoera horren eta horren ondorioen inguruan hasi nahi duten beste edozein prozedura eragotzi gabe. Sexu-jazarpenaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren kexa edo salaketa faltsua nahita aurkeztea oso zehapen astuntzat hartzen da.

LANKIDETZA-PRINTZIPIOA

Sexu-jazarpeneko eta/edo sexuan oinarritutako jazarpeneko jokabideren baten berri duten pertsona guztiek horren berri eman behar diete organo eskudunei. Prozedura hau aplikatzean zitazioa jasotzen duten pertsona guztiak partehartzeko eta laguntzeko betebeharra dute.

PRESTATUTAKO PERTSONEI LAGUNTZEKO PRINTZIPIOA

Prozedura bermatzeko, enpresak berdintasunean eta horren eginkizunetan trebatutako pertsonak parte bere funtzioan trebatutako pertsonen partaidetza izan behar du. Era berean, garrantzitsua da salaketak izapidetzeko ardura duen organoaren osaera zehaztea, gutxienez, emakumeen eta gizonen presentzia orekatuan oinarritzea.

BIRBIKTIMIZAZIORIK EZAREN PRINTZIPIOA

Ahal den neurrian, saihestu egin behar da jazarpena jasan duen pertsonak behin eta berriz azaldu behar izatea eta biktima izan den jokabideak behin eta berriz deskribatzea.

BIKTIMAREN ETA LAN-INGURUNEAREN ERREPARAZIO-PRINTZIOA

Sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera dakarren edozein jokabideren eraginpean dauden pertsonen kalte-ordaina jasotzeko eskubidea dute, ezarritako legezko mekanismoen bidez; era berean, helburu horrekin, enpresak honako konpromiso hauek hartuko ditu bere gain, adibide gisa: lanbide-ingurunean jazarpenaren biktimari laguntzea, eta, horrela, enpresak biktimaren proiektu profesionala berreskuratzeko neurriak abian jartzeko konpromisoa hartuko du; biktimaren esku jartzea egoki iritzitako neurri guztiak bere osasuna modu integralean babesteko eskubidea bermatzeko, harik eta erabat oneratu arte, esate baterako, jazarpenaren biktimei laguntza profesional psikologikoa eta/edo medikoa ematea, edo isilpeko aholkularitza batekin harremanetan jartzea. Azken horrek laguntza, aholkularitza eta sostengua emango ditu biktima gertakariaren aurreko normaltasun-egoerara itzul dadin.

4.1 KEXAK ETA/EDO SALAKETAK AURKEZTEA

Salaketak jasotzeko organo eskuduna **Aholkularitza Konfidentziala** izango da, eta Berdintasun Batzordeko kideek osatuko dute. Pertsona horiek aurretiazko prestakuntza dute berdintasun-gaietan.

Edozein langilek, langileen ordezkariak edo jazarpen-egoeren berri duen beste edozein pertsonak kexa edo salaketa bat aurkez dezake sexu-jazarpenari edo sexuan oinarritutako jazarpenari buruz, jarraian arautzen den prozeduraren arabera, Aholkularitza Konfidentzialaren aurrean.

Honako hauek dira Aholkularitza Konfidentziala osatzen duten eta haiekin harremanetan jar daitezkeen pertsonak:

- **Asier Lekube Arbaiza**
- **Iratxe Bravo Sanchez**
- **Juan Carlos Prol Fernández**
- **Koldo Aranburu Goikoetxea**
- **Lorea Otamendi Mugika**
- **Silvia Vázquez Bastías**

4.2 INFORMAZIOA, AHOlkULARITZA, LAGUNTZA ETA BARNE SALAKETA ETA IKERKETA FASERAKO PRESTATZEA

Jarduerek edo jarrerek izaera sexista duten kasuetan, kexa ahoz zein idatziz aurkeztu ahal izango da Aholkularitza Konfidentzialean.

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

Jarrera hori sexu-jazarpenzat hartu ez arren, behin eta berriro gertatuz gero sexu-jazarpen edo sexuan oinarritutako jazarpen bihur daitekeen jarrera sexista dela irizten bada, Aholkularitza Konfidentzialak 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 konfidentzialean, 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-jazarpenzat edo sexuan oinarritutako jazarpenzat 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 lehen fase edo prozedura informal horretan, Aholkularitza Konfidentziala kexa helaraztera eta bere jokabideari eutsiz gero izan ditzakeen diziplina-erantzukizunei buruzko informazioa ematera mugatuko da.

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

Prozedura hori zazpi laneguneko epean egingo da gehienez. Printzipioz, Aholkularitzak kexa aurkezten 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 laguneko epean, amaitutzat joko da prozedura. Salbuespenez, premia larrietan baino ez, hiru egunez luza daiteke epea.

Aholkularitza Konfidentzialak berehala jakinaraziko die prozedura informalaren emaitza enpresako zuzendaritzari eta langileen ordezkariari, bai ordezkari bateratuari, bai sindikatuen ordezkariari, eta lan-arriskuak prebenitzearen alorreko ordezkariari espezifikoki.

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 salatze edo auzibide penalean kereila jartzeko eskubideaz gain, salaketa formala planteatu dezake salatuak izan ditzakeen diziplina-erantzukizunak argitzeko.

Salaketa idatziz egingo da, eta Aholkularitza Konfidentzialari bidaliko zaio.

Aholkularitza Konfidentzialak salaketaren iturria, izaera eta seriotasuna balioetsiko ditu, eta nahikoa zantzu aurkitzen badu, ofizioz jardungo du salatutako egoera ikertzeko. Aholkularitzak salaketaren iturria, izaera eta seriotasuna baloratuko ditu, eta salatutako egoera ikertuko du. Zentzu horretan, arlo horretan eskumenak dituen Aholkularitzak kexa aurkezten duen pertsonari sinesgarritasuna emango dio eta prozeduraren konfidentziasuna 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 salaketa formal guztien konfidentziasun eta seriotasun gorena bermatu beharko du. Printzipio hori bete ezean, zehapen-ohartarazpena egingo zaio.

Salaketa jaso ondoren, Aholkularitza konfidentzialak egoeraren berri emango dio modu konfidentzialean, enpresako zuzendaritzari, hala badagokio, kautelazko neurriak har ditzan. Kautela-neurri posibleen artean daude, ahal den guztietan, honako hauek: jazarpenaren subjeto pasiboak eta aktiboak bereala aldentzea, biktimaren osasunarentzat eta osotasunarentzat kaltegarria den egoera gerta ez dadin. Hau da, lantokia aldatzea, txanda-aldaketa bat, lanaldiaren egokitzapena, ordaindutako baimenak, etab.

Neurri horiek biktimari inoiz ere ez diote ekarriko lan-baldintzen kalte edo galerarik, ezta haien funtsa aldatzea ere. Halaber, ezin izango dute ustez jazarlearen eskubideak kaltetu.

4.3.2 PROZEDURA

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

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, egokitzen jotzen bada, beste langile batzuk egotea eska dezakete.

Ahal izanez gero, egitateei 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. TXOSTENA EGITEA.

Salaketa aurkezten denetik hamar laneguneko epean gehienez ere, Aholkularitza Konfidentzialak 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 helaraziko zaio enpresako zuzendaritzari, hala badagokio, organo eskudunak diziplina-espeditentea has dezan. Salbuespenezko eta premia larriko kasuetan bakarrik luzatu ahal izango da epea hiru egunez.

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 kritikatzan dutenen aurka ere, euren buruez ari direla edo inori buruz ari direla. Adierazitako subjektuentzat (salatariak, lekukoak edo laguntzaileak) baten kontra hartutako neurriak haientzat mesedegarriak ez badira, deusezak izango dira.

Prozeduran zehar errepresaliak gertatu badira edo biktimari edo jazarpenaren salatzaileei kalterik eragin bazaie, gutxienez, jazarpenaren aurretik zeuden baldintzetan lehengoratuko dira, egoera horren eta horren ondorioen inguruan hasi nahi duten beste edozein prozedura eragotzi gabe.

Salaketa, alegazio edo deklarazioak nahita iruzurrezkoak eta doluzkoak direla frogatzen bada, eta salatuari justifikaziorik gabeko kaltea eragiteko egiten badira, aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboan ezarritako diziiplina-araubidean xedatutakoaren arabera zehatuko dira, zuzenbidean bidezkoak izan daitezkeen gainerako ekintzak alde batera utzi gabe.

Aholkularitza konfidentziala gauza ez bada salaketa funtsezkotzat 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 inola ere eragotziko biktimak, egoki deritzonenean, laneko ikuskaritzara edo bide judizialera jotzea, dagokion babes-prozeduraren bidez. Era berean, delitu-zantzurik badago, enpresak berehala jakinaraziko die agintari eskudunei.

Prozedurari amaiera ematen dion txostena organo eskudunari helarazteaz gain, hala badagokio, dagokion diziiplina-espedientea hasi dezan, ikerketaren emaitza gisa, prebentzio-neurriak proposatu ahal izango liriateke, egoera berriz gerta ez dadin. Neurri horiek rebentzio Zerbitzuan eta arlo horretan eskumenak dituzten langileen ordezkariaren bidez baliozkotu beharko liriateke.

Disuasio-helburuarekin, egindako ikerketaren emaitza eta zehapen-espedientea behar adina jakinaraziko dira zehatutako jarduketa gauzatu zen eremuan, betiere eraginpeko pertsonen intimitaterako eskubidea errespetatuz.

5. FALTAK TIPIFIKATZEA ETA ZEHAPENAK

Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena dakarten ekintzak eta jokabideak laneko arau-hausteak dira, eta diziplina-zehapenaren xede dira. Edonola ere, faltak zehazteko eta zehapenak ezartzeko, hitzarmen kolektiboan aurreikusitakoa edo pareko tresna negoziatuan jasotakoak hartuko dira aintzat. Bestalde, gertaeren larritasuna baloratzeko eta, hala badagokio, ezar daitezkeen zehapenak zehazteko, honako egoera hauek hartuko dira inguruabar astungarritzat:

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) Jazarlea berrerorlea bada sexu-jazarpena eta/edo sexuan oinarritutako jazarpena egiten.

d) Bi biktima edo gehiago izatea.

e) Biktimak desgaitasun fisiko, psikiko edo zentzumenezkoren bat izatea.

f) Biktimak lehenagotik akreditatutako arazo medikoren bat duenean.

g) Jazarleak biktimarekiko, lekukoekiko edota Aholkularitza Konfidentzialarekiko beldurtzeko jokabideak edo errepresaliak gauzatu dituela egiaztatzea.

h) Langileak hautatzeko edo sustatzeko prozesuan zehar gertatzen direnean.

i) Biktima, lekukoak edo haien laneko edo familiakoak presionatzea edo behartzea, ikerketa behar bezala egin ez dadin.

j) Behin-behineko kontratazioan, bitarteko kontratuarekin, probaldian, bekadun edo praktketan egotea.

Proporzionaltasun-printzipioaren araberako **ZEHAPENAK** aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboetan jasotakoak izan ohi dira, eta, normalean, hauek dira ohikoak:

- 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 protokoloa eta enpresako harrera-eskuliburua erraztea eta bi erakundeen webgunean argitaratzea izango dira.

Dibulgazio-dokumentuan, Aholkularitza
Konfidentzialaren izena, telefonoa, helbidea eta
harremanetarako helbide fisikoa eta helbide
elektronikoa jasoko dira, eguneratuta.

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 daudenentzat: langileak, zuzendariak, bitarteko arduradunak, langileen ordezkariak - ordezkaritza bateratua eta sindikatuen ordezkaritza- eta lan-arriskuak prebenitzearen alorreko ordezkaritza espezifikoa.

Prestakuntzak honako hauek bilduko ditu, gutxienez:

- Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari dagozkion portaerak identifikatzea.
- Biktimen osasunean eragiten dituzten ondorioak.
- Pairatzen dituztenen lan-baldintzetan sorrarazten dituzten diskriminazioak.
- Erakundeari berari eragiten dizkioten ondorio negatiboak.
- Oinarrizko 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-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera dagoenean erabili beharreko diziiplina-erregimena.
- Enpresak egin ditzakeen arau-haustekak, lan-harremanaren ikuspegitik zein laneko arriskuen prebentzioaren ikuspegi zehatzetik.
- Protokoloan aurreikusitako jarduera-prozedurak.

Aholkularitza Konfidentzian parte hartzen dutenek edo parte har dezaketenek, baita langileen ordezkariak ere, nahitaez jarraitu beharko dituzte gai horren inguruan antolatzen diren prestakuntza-ikastaroak. Era berean, enpresak langileentzako prestakuntza-ekintzak sustatuko ditu, kolektibo horren sentsibilizazio handiagoa lortzeko.

Beraz, prestakuntza hori nahitaezkoa izango da Berdintasun Batzordeko eta Aholkularitza Konfidentzialeko kide guztientzat, eta bi urtean behin egingo da, langileek arlo horretan duten prestakuntza eguneratzeko.

8. EBALUAZIOA ETA JARRAIPENA

Aholkularitza Konfidentzialak aurkeztutako salaketak eta espedienteen ebazpena kontrolatuko ditu, urtero jarraipen-txosten bat egiteko bere eskumeneko enpresetan protokolo honen ezarpenari buruz. Hala, jarraipen-txostena urtero egingo da, erakundeetako emakumeen eta gizonen berdintasunerako planaren ebaluazio- eta jarraipen-txostenarekin batera.

Txosten hori zuzendaritzari, langileen ordezkarietza bateratuko eta sindikaleko organoei eta laneko arriskuen prebentzioaren eta berdintasunaren arloko ordezkarietza-organoei aurkeztuko zaie.

9. BIKTIMENTZAKO INFORMAZIOA

Euskal Autonomia Erkidegoan eskuragarri dauden zerbitzu publikoei buruzko informazioa emango zaie biktima izan daitezkeenei, haiek behar bezala babesten eta berreskuratzen direla bermatzeko.

Horretarako, honako zerbitzu hauetan eska dezakete informazioa:

<http://www.emakunde.euskadi.eus/servicio/-/defensa/>
<http://www.emakunde.euskadi.eus/violencia/-/violencia/>
https://www.euskadi.eus/web01-a2langiz/es/contenidos/informacion/6011/es_2272/index.shtml

.....(e)n, 2022koren.....
(e)(a)n.

Sinadurak:

BADESA ETA
DEBABARRENA

LANGILEEN
ORDEZKARITZA

ERANSKINA I: SALAKETA-EREDUA

ESKATZAILEA

	ERAGINDAKO PERTSONA
	LANGILEEN ORDEZKARIA
	PERTSONEN KUDEAKETA
	BESTELAKOAK

JAZARPEN-MOTA

	SEXU-JAZARPENA
	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