



50 LANGILETIK GORAKO ENPRESETAN SEXU-JAZARPENARI ETA JAZARPEN SEXISTARI AURRE EGITEKO PROTOKOLOA GARATZEKO EREDUA

- 1.- PRINTZIPIOEN ADIERAZPENA.**
- 2.- APLIKAZIO-EREMUA.**
- 3.- ERREFERENTZIAKO ARAUDIA ETA DEFINIZIOAK.**
- 4.- BERME-PROZEDURA.**
- 5.- FALTAK TIPIFIKATZEA ETA ZEHAPENAK.**
- 6.- DIBULGAZIO-POLITIKA.**
- 7.- PRESTAKUNTZA-POLITIKA.**
- 8.- EBALUAZIOA ETA JARRAIPENA.**
- 9.- BIKTIMENTZAKO INFORMAZIOA.**

1.- PRINTZIPIOEN ADIERAZPENA.

Emakumeen aurkako indarkeria, edonon gertatzen dela ere, generoagatiko bereizkeriaren modu suntsitzaileenetako bat da, eta funtsezko eskubideen urraketa gorria, hala nola, duintasunerako, osotasun fisiko eta moralerako, sexu-askatasunerako eta lanerako eskubideena.

Kontuan hartuta Espainiako Konstituzioan, Europar Batasunaren araudian, Langileen Estatutuan eta Autonomiako araudian bermatuta daudela batetik, berdintasunerako, bereizkeriarik ez izateko, osotasun moralerako, intimitaterako eta lanerako eskubidea, eta bestetik, duintasunaren babesa, sinatzaileok, enpresaren eta langileen ordezkartzan, irmoki adierazten dugu ez dugula genero-indarkeriarik onartukoenpresan -gure aplikazio eremuko baita-, eta konpromisoa hartzen dugu, Protokolo honen bitartez laneko sexu-jazarpenera eta jazarpen sexistaren problematika arautzeko. Horretarako ezarriko dugun metodoa aplikagarri izango da bai prebenitzeko -prestakuntza, erantzukizun eta informazioaren bidez-, bai biktimek aurkeztutako erreklamazioak eta salaketak ebazteko. Zeregin horretan, behar bezalako bermeak jarriko dira, eta kontuan hartuko dira Erkidegoko arauak, Konstituziokoak, Autonomiakoak eta lan-alorrekoak, eta langileek genero-indarkeriarik gabeko giroetan lan egiteko duten eskubideei buruzko adierazpenak.

2.- APLIKAZIO-EREMUA.

Protokolo hau 50 langiletik gora dituzten enpresa guztietan 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 etorritik, enpresa orok sexu-



jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena ekiditen duten lan-baldintzak sustatu behar ditu eta prozedura espezifikoak hartu behar ditu jazarpena prebenitzeko eta jazarpenaren biktimek aurkezten dituzten salaketak edo erreklamazioak bideratzeko.

Protokoloaren enpresa sinatzaileak zuzendaritzaren aginpidepeko instalazioetan lan egiten duten guztien lan-segurtasuna eta -osasuna bermatzeko betebeharra duenez, osotasun fisiko eta psikikorako 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 eta/edo ABLEek jarritakoak, eta enpresari loturiko langile autonomoak.

Halaber, enpresak bere gain hartzen du sexu-jazarpenari eta jazarpen sexistari 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 edo eragimenetik 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.- ERREFERENTZIAKO ARAUDIA ETA DEFINIZIOAK.

3.1.- ERREFERENTZIAKO ARAUDIA.

Europako Parlamentuaren eta 2006ko **uztailaren 5eko Kontseiluaren 2006/54/EE Zuzentarauak**, enpleguaren eta okupazioaren arloan gizonen eta emakumeen arteko tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoak, jazarpen sexista eta sexu-jazarpena definitzen ditu, eta ezartzen du egoera horiek bereizkeriatzat joko direla, eta ondorioz, debekatu eta zehatu egingo direla, egokiro, proportzionalki eta disuasio xedez. **Sexu-jazarpenari aurre egiteko Erkidegoko Jo kabide Kod ea, 1991ko azaroaren 27koa**, prebentzioaren alorrean Erkidegoko arau hura garatzen duen arau europarra da.

3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta giz onen berdintasun eragingarrirakoa. Hau dio 7. artikuluan:



1. *Zigor Kodean ezarritakoa gorabehera, lege honen ondorioetarako, sexu-jazarpena izango da sexu-izaerako edozein portaera –hitzezkoa edo fisikoa-, pertsona baten duintasunaren aurka egiteko helburua edo ondorioa duena, bereziki, larderiazko ingurunea, apalesgarria edo laidogarria sortzen denean.*
2. *Sexuan oinarritutako jazarpena da pertsona jakin baten sexuarekin zerikusia duen edozein jokabide, xede edo ondorio duena pertsonaren duintasunaren aurka egitea eta larderiazko ingurunea, apalesgarria eta laidogarria sortzea.*
3. *Beti joko dira bereizkeriatzat sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena.*
4. *Sexuan oinarritutako bereizkeriatzat joko da, halaber, eskubide bat edo eskubide-igurikimen bat eskuratzeko, aldeztatik egoera jakin bat onartu behar izatea, egoera horrek sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena dakarrenean.*

Eta 48. artikuluan hau ezartzen du:

1. *Enpresek sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena saihesteko lan-baldintzak sustatu beharko dituzte, eta prozedura bereziak ezarri, horiek prebenitzeko eta halakoak jasan dituztenen kasuan kasuko salaketa eta erreklamazioak bideratzeko.
Xede horrekin, langileen ordezkariekin negoziatu beharko diren neurriak ezarri ahal izango dira, hala nola, jardunbide egokien kodeak egin eta zabaltzea, informazio-kanpainak gauzatzea edo prestakuntza-ekintzak gauzatzea.*
2. *Langileen ordezkariak lagundu beharko dute lanean sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzen, horren aurrean langileak sentsibilizatuz eta enpresa-zuzendaritza informatuz eurek ezagutzen dituzten jokabideen eta jarreraren gainean, halakoek sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena eragin dezaketenean.*

Lan arloko arau-hauspen eta zehapenei buruzko Legearen 8.13. bis artikuluan oso arau-hauspen larriz jotzen da “*sexu-jazarpena, enpresa-zuzendaritzaren ahalmenpeko eremuan gertatzen denean, egile aktiboa edonor dela ere*”.

Arau berean, 8.13 bis artikuluan, oso arau-hauspen larriz jotzen da halaber “*sexuan oinarritutako jazarpena, enpresa-zuzendaritzaren ahalmenpeko eremuan gertatzen denean, egile aktiboa edonor dela ere, betiere, enpresaria jakitun izanik, hori eragozteko beharrezko neurriak hartu ez balitu*”.

Lan Ikuskaritzaren 69/2009 Irizpide Teknikoak, Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzak laneko jazarpen eta indarkeriaren alorrean egin beharreko jardueri buruzkoak, prebentzioaren alorreko arau-hauspentzat jotzen du lan eremuan genero-indarkeria prebenitzeko neurriak ez hartzea eta horri buruzko ebaluaziorik ez egitea.



Emakumeen eta Giz onen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak alor bera aipatzen du. Zehazki, 43. artikuluan, laneko sexu-jazarpena eta jazarpen sexista definitzen ditu, eta jokabide horien biktimei laguntza juridiko eta psikologiko berehalakoa, doakoa, espezializatua, deszentralizatua eta eskuerakoa bermatzeko betebeharra ezartze die euskal administrazio publikoei.

3.2.- DEFINIZIOAK.

SEXU-JAZARPENA

Honela definitzen da **sexu-jazarpena**: *“sexu-izaerako jokabidea da, enpresari baten antolamenduaren edo zuzendaritzaren eremuan egiten da, edo lan-harreman baten edo bestelako harreman baten inguruan edo ondorioz; biktimak halakoetan duen posizioa dela-eta, haren enpleguari edo lan-baldintzei eragingo dien erabaki bat hartzen da, eta erabaki horren helburua edo ondorioa, nolahi ere, haren lan-ingurunea iraingarria, etsaitasunezkoa, larderiazkoa edo umiliagarria bihurtzea izaten da, eta enplegua arriskuan jartzea”.*

Esate baterako, sexu-jazarpen izan daitezke jokabide hauek:

- a) Adierazpen iradokiztaileak eta desatseginak, tankera edo itxurari buruzko txistekak edo adierazpenak, eta nahita egindako hitzezko abusu lizunak;
- b) gonbidapen likitsak edo konprometigarriak;
- c) lanleketan eta laneko tresnetan irudi edo poster pornografikoak jartzea;
- d) keinu zantarrak;
- e) beharrezkoa ez den kontaktu fisikoa, ukitze arinak;
- f) leku pribatuetan pertsonak ezkutuan behatzea, komunetan edo aldageletan, esaterako;
- g) sexu-mesedeak eskatzea, lehentasunezko traturako promesa esplizituak edo inplizituak eginez edo egin gabe, edo mehatxu eginez, eskaerari erantzun ezean (sexu-xantaia, quid pro quo edo trukerakoa);
- h) eraso fisikoak.

JAZARPEN SEXISTA

Jazarpen sexista edo sexuan oinarrituta ko jaz arpena da *“hierarkian goian edo behean daudenen edo lankideen keinuzko edo hitzezko jokabide, portaera edo jarrera oro, genero-estereotipoekin zerikusia dutenak edo estereotipo horien ondorio direnak, eta errepikakorrek edo sistematizatuak izateagatik pertsona baten duintasunaren eta osotasun fisiko edo psikikoaren kontrakoak direnak; enpresa baten antolaketa eta zuzendaritzaren esparruan gertatzen dira, biktimaren lan-baldintzak degradatu, eta biktimaren enplegua arriskuan jar dezakete, bereziki, jarduera horiek amatasun-aitatasun egoerekin edo beste senide batzuk zaintzaren ardura hartzearekin lotuta daudenean.*



Beste portaera batzuen artean, jazarpeneko jokabide izan daitezke honako hauek:

- a) langileari edo bere lanari buruzko deskalifikazio publikoak, behin eta berriz egindakoak;
- b) itxura fisikoari, ideologiari edo sexu-aukerari buruzko adierazpen etengabeak eta isekagarriak;
- c) agindu kontraesankorrak, eta ondorioz, aldi berean egiteko ezinezkoak ematea;
- d) agindu isekagarriak ematea;
- e) muturreko eta etengabeko zainketa dakarten jarrerak;
- f) pertsona bat isolatzeko eta bakartzeko agindua;
- f) eraso fisikoa.

4.- BERME-PROZEDURA.

Protokolo honen aplikazio-eremuan sartutako pertsona guztiek pertsonen duintasuna errespetatu beharko dute eta sexu-jazarpen edo jazarpen sexista diren jokabideak ekidin behar dituzte. Langile orok sexu-jazarpen edo jazarpen sexistari buruzko kexa aurkez dezake, idatziz nahiz ahoz, ondoren arautzen den prozedurari jarraituz.

4.1.- SALAKETAK AURKEZTEA.

Protokolo honen aplikazio-eremuan sartutako langile orok, sexu-jazarpen edo jazarpen sexistaren biktima dela uste badu, edo jazarpen-egoera baten berri daukan edonork aurkez dezake salaketa, idatziz edo ahoz, organo edo pertsona eskudunaren aurrean.

Aplikatzeko hitzarmenean Berdintasun Batzorde bat sortu bada eta dagoeneko sortuta badago, Batzordean bertan erabakitako da nor izango den salaketak jasotzeko pertsona eskuduna.

Aipatu organoa ez badago, enpresak eta ordezkari-organok elkarrekin hautatutakoa izango da salaketak jasotzeko eskuduna. Enpresa Batzordeko kide, Laneko Segurtasun eta Osasuneko Batzordeko kide edo egokitzat jotzen den organo edo zerbitzuko kide izan daiteke.

Salaketak jasotzen duena **Aholkulari Konfidentziala** deituko da, sexu-jazarpenari aurre egiteko 1991ko azaroaren 27ko Erkidegoko Jokabide Kodean egindako iradokizunari jarraituz. Aholkularia hautatu ondoren, enpresako langile guztiei jakinaraziko zaie nor den, bai eta aholkulariarekin harremanetan nola jarri ere.



Ahal bada, ahalegina egingo da hautatutakoa emakumezkoa eta aldez aurretik generoaren alorreko informazioa duena izan dadin. Prestakuntzarik ez badu, bitartekoak edo tresnak emango zaizkio lanaldiaren barruan prestakuntza jasotzeko.

4.2.- PROZEDURA INFORMALA.

Jazarpen-jarduerak arintzat kalifikatu daitezkeenean, Aholkulari Konfidentzialak prozedura konfidentziala eta azkarra hasiko du salaketaren egiazkotasuna egiaztatzeko. Horretarako, enpresako leku guztietan edozein unetan sartu ahal izango da, egoki irizitako pertsonen adierazpenak jasotzeko.

Aurkeztutako salaketaren egiazkotasunari buruzko zantzuak daudela uste denean, konfidentzialki harremanetan jarriko da salatuarekin, horrekin bakarrik edo salatzailearekin batera -salatzaileak nahi bezala-, haren jokabideari buruzko kexa bat dagoela jakinarazteko, eta salatutako jokabideak egiazkoak izanez gero eta berriz ere egingez gero, salatuak eduki ditzakeen diziiplina-erantzukizunen berri emateko.

Salatuak egokitatzat jotzen dituen azalpenak eman ahal izango ditu.

Ebazpen-prozedura informal honetan, Aholkulari Konfidentziala kexa helaraztera eta salatuari izan ditzakeen diziiplina-erantzukizunen berri ematera mugatuko da.

Prozedura informala helburua arazoa bide ofizialetik kanpo ebaztea izango da; batzuetan, arazoa konpontzeko nahikoa izaten da subjektu aktiboari jakinaraztea bere jokabideaz ondorio iraingarriak eta larderiazkoak sortzen dituela.

Prozedura gehienez ere zazpi lanegunetan egingo da. Lehen batean, aholkularik sinistu egin behar dio salatzaileari eta prozeduraren konfidentzialtasuna eta pertsonen duintasuna babestu behar ditu; horretarako, eraginpeko aldeei zenbaki-kodeak izendatuko zaizkie prozeduraren hasieran.

Halaber, biktimaren eta salatzailearen segurtasuna eta osasuna behar beste babestuko du, ustezko jazarpen-egoerak berriz gertatu ez daitezkeen ekidinez eta horretarako behar diren kautela-neurriak proposatuz, kontuan hartuta egoera horretatik sor daitezkeen ondorio fisikoak eta psikologikoak, biktimaren lan-inguruabarrak aintzat hartuta, bereziki.

Salaketa aurkeztu eta zazpi laneguneko epean, amaitutzat joko da prozedura. Salbuespenez, premia larrietan baino ez, 3 egunez luza daiteke prozesua.



Beharrezkoa da salaketak funtsik duen balioestea eta prozesu informalaren xedea bete den edo ez adieraztea. Behar denean, egoki iritzitako jarduerak proposatuko dira, prozesu formalarik ekiten ere bai, baldin eta proposatutako irtenbidea alderdi biek onartzen ez badute, eta edonola ere, biktimak egokitzat jotzen ez badu.

Aholkulari Konfidentzialak berehala jakinaraziko die prozedura informalaren emaitza enpresako zuzendaritzari eta langileen ordezkariari, nola ordezkariak bateratuari hala sindikatuen ordezkariari eta lan-arriskuak prebenitzearen alorreko ordezkariak espezifikoki. Berdintasun Batzordeari ere berehala jakinaraziko dio, halakorik egonez gero.

4.3.- PROZEDURA FORMALA.

4.3.1.- Prozesuaren hasiera: Salaketa, aurkariaren aurkako balioespena eta kautela- neurriak hartzea.

Salatutako jarduerak jazarpen larria edo oso larria izan badaitezke edo salatzailea ebazpen-prozedura informalaz lortutako soluzioarekin gustura ez badago –dela eskaintutako soluzioari desegoki deritzolako, dela salatutako jokabideak berriro egin direlako- edo ebazpen-prozedura informalera jotzea gomendagarri iritzi ez bazion, salaketa formala planteatu dezake salatuak izan ditzakeen diziplina-erantzukizunak argitzeko. Horretaz gain, Lan Ikuskaritzan, auzibide zibilean eta lan-auzibidean salatutako edo auzibide penalean kereila jartzeko eskubidea dauka.

Lehen batean, salaketa ahozkoa edo idatzizkoa izan daiteke, eta Aholkulari Konfidentzialari aurkeztu behar zaio. Aurkariaren aurkako prozedura informala egin denean, prozedura formala hasiko duen salaketa idatziz egin beharko da.

Ahozko salaketak direnean, Aholkulari Konfidentzialak salaketaren iturria, izaera eta seriotasuna balioetsiko ditu, eta nahikoa zantzu aurkitzen badu, ofizioz jardungo du salatutako egoera ikertzeko.

Jazarpenen baten berri duen edonork sala dezake egoera, bai berak zuzenean, bai hirugarrenen bitartez.

Aholkulari Konfidentzialak salaketa formal guztien konfidentziasun eta seriotasun gorena bermatu beharko du. Printzipio hori bete ezean, zehapen-ohartarazpena egingo zaio.

Salaketa jaso, ikerketari ekin eta sinesgarritasuna sendetsi ondoren, Aholkulari Konfidentzialak idatziz eta behar bezala sinatuta jasoko du biktimaren salaketa.



Orduan, egoera konfidentzialki jakinaraziko dio enpresako zuzendaritzari, horrek kautela-neurriak har ditzan, esate baterako -ahal izanez gero-, jazarpenaren subjektu aktiboa eta pasiboa berehala urruntzea, biktimaren osasun eta osotasunari kalte egiten dion egoera berriro gerta dadin eragozteko. Neurri horiek biktimari inoiz ere ez diote ekarriko lan-baldintzen kalte edo galerarik, ez eta horien funtsa aldatzea ere.

Berdintasun Batzordeari ere –egonez gero- behar adina informazio emango dio. Aholkulari Konfidentzialak informazioa emango du salaketaren alderdi guztiei buruz, une horretara arte egindako jardueri buruz eta sinesgarritasunaren gainean dituen usteei buruz.

4.3.2.- Prozedura.

Aholkulari Konfidentzialak egokitzat 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.

Horretaz gainera, entzunaldia eman beharko dio, biktima aurrean dela edo ez –biktimak erabaki bezala-. Lekuko-froga egiteko, bai batak bai besteak ordezkaritza-organoetako 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 (non eta ez den beharrezko gertatzen ondoren beste elkarrizketa batzuk egitea kasua ebazteko), eta konfidentzialtasuna eta arintasuna bermatuko da izapideetan.

4.3.3.- Prozesuaren amaiera. Diziplina-neurriak aplikatzea.

Salaketa aurkezten denetik hamar laneguneko epean gehienez ere, Aholkulari Konfidentzialak ikertutako ustezko jazarpenari buruzko txosten bat egin eta onartuko du, non ateratako ondorioak eta ikusitako inguruabar astungarriak edo aringarriak adierazi, eta dagozkion diziplina-neurriak proposatuko dituen, hala behar denean. Txosten hori berehala bidaliko da enpresako zuzendaritzara eta Berdintasun Batzordera, egonez gero. Salbuespenez, premia larrietan baino ez, 3 egunez luza daiteke prozesua.

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) 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.

Jazarpenak iraun duen artean, biktimak errepresalia edo kaltea jaso badu, jazarpenaren aurreko baldintza berberak itzuliko zaizkio.

Disuasio-xedez, egindako ikerketaren emaitza eta zehapen-espeditatea behar beste jakinaraziko dira zehatutako jarduera gauzatu zen eremuan.

Aholkulari konfidentziala gauza ez bada salaketa funtsatuta jotzeko behar besteko probak biltzeko, salatzailea ezin izango da behartu salatuarekin gogoz kontra lan egitera. Enpresako zuzendaritza behartuta egongo da lanpostua aldatzera.

5.- FALTAK TIPIFIKATZEA ETA ZEHAPENAK.

5.1.- FALTAK:

OSO LARRITZAT joko dira **FALTA** hauek:

a) **Sexu-xantaia**, hau da, 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.

b) **Giro-jazarpena** eta **jazarpen sexista**, hau da, lanean lardaskeriazko giroa, etsaitasunezkoa edo umiliagarria sortzea, eduki sexuala edo sexista duena, ekintzaren larria eta aldi berean gertatzen diren inguruabarrak kontuan hartuta, oso arau-hauspen larritzat jotzea merezi duenean, proportzionaltasun-printzipioaren arabera. Eraso fisikoa oso larritzat joko da beti.

c) **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.

d) Salatutakoaren aurkako epai judizial kondenatzailea eman ondoren delitu diren egitateak.



LARRITZAT joko dira **FALTA** hauek:

- a) gonbidapen likitsak edo konprometigarriak;
- b) lankideei keinu zantarrak egitea;
- c) beharrezkoa ez den kontaktu fisikoa, ukitze arinak;
- d) leku pribatuetan pertsonak ezkutuan behatzea, komunetan edo aldageletan, esaterako;
- e) langileari edo bere lanari buruzko deskalifikazio publikoak egitea behin eta berriz;
- f) itxura fisikoari, ideologiari edo sexu-aukerari buruzko adierazpen etengabeak eta isekagarriak;
- g) agindu kontraesankorrak, eta ondorioz, aldi berean egiteko ezinezkoak ematea;
- h) agindu isekagarriak ematea;
- i) muturreko eta etengabeko zainketa dakarten jarrerak;
- j) pertsona bat isolatzeko eta bakartzeko agindua;
- k) larritasun maila bera duen edozein.

ARINTZAT joko dira **FALTA** hauek:

- a) adierazpen iradokitzaileak eta desatseginak, tankera edo itxurari buruzko txisteak edo adierazpenak, eta nahita egindako hitzezko abusu lizunak;
- b) lanlekuetan eta laneko tresnetan irudi edo poster pornografikoak jartzea, baldin eta falta larrizat jotzen ez bada.

Baldintza astungarri kualifikatua izango da hierarkia-nagusitasunaren abusua eta jokabide iraingarria izaten jarraitzea biktimak ebazpen-prozedurak erabili ondoren. Maltzurkeria ere astungarria da (hau da, bitartekoak, moduak edo formak erabiltzea zuzenean subjektu aktiboaren ukigabetasuna bermatzeko).

Inguruabar aringarriak dira:

- a) Espedientean zehapenik jaso gabe egotea.
- b) Berezko damua dela-eta, faltaren ondorioak konpondu edo arintzea, laidoztatua gogobetetzea edo egitatea aitortzea.

5.2.- ZEHAPENAK:

ZEHAPENAK, proportzionaltasun-printzipioaren arabera, hauek izango dira:

Falta arinak:

Ahozko ohartarazpena, idatzizko ohartarazpena, enplegu- eta soldata-etendura -bi egun arte gehienez-; zentsura-eskutitza.



Falta larriak:

Lekuz aldatzea hilabete batetik hirura, enplegu eta soldata etendura hiru egunetik hamasei egunera.

Oso falta larriak:

Enplegu- eta soldata-etendura, hamasei egunetik hirurogeira; kategoria-galera 6 hil eta egun 1etik behin betikora; lekuz aldatzea hiru hiletik urtebetara; behin betiko lekualdatzea eta kaleratzea.

Kategoria behin-behinekoz ala behin betiko galtzen denean, zehatutako langileari soldataren bi maila jaitsiko zaizkio gehienez, eta lanpostu berriko egiteko guztiak bete beharko ditu.

Kategoria behin betiko galtzen ez bada, espediente pertsonaletik idatzoharra ezereztu ondoren, igoera-lehiaketetara aurkeztu ahal izango da aurreko lanpostua lortzeko.

Enplegu- eta soldata-etendura dakarren zehapenaren arrazoia protokoloaren berri ez edukitzea, hutsegiteak, eragindako egoera gaizki ulertzea eta abar baldin badira, lanorduz kanpoko prestakuntza-jardunaldien bidez osa daiteke zehapena, baldin eta enpresako Zuzendaritzaren ustez neurri hori egokia bada kasuan kasuko arau-hauspenak berriro ez egiteko.

Prozedura hau erabiltzea biktimarentzat ez da oztopo izango egoki deritzon dagokion babes-prozedura judiziala baliatzeko, “*babes judizial eragingarria*” izeneko funtsezko eskubidean oinarrituta.

6.- DIBULGAZIO-POLITIKA.

Ezinbestekoa da eraginpeko langile guztiek protokolo honen berri izatea. Dibulgazio-tresnak izango dira, besteak beste, 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.

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

7.- PRESTAKUNTZA-POLITIKA.

Lan-arriskuen alorren enpresak duen informazio- eta prestakuntza-politikan genero-indarkeriari buruzko prestakuntza egokia sartzeari bermatuko da, bereziki, sexu-jazarpen eta jazarpen sexistari buruzkoa eta horrek biktimen osasunean dituen ondorioei buruzkoa, maila guztietan daudenentzat: langileak, zuzendariak, bitarteko arduradunak,



langileen ordezkariak –ordezkaritza bateratua eta sindikatuen ordezkaritza- eta lan-arriskuak prebenitzearen alorreko ordezkaritza espezifikoak.

Gutxienez urtean behin, alor honetako langileen prestakuntza eguneratuko da, eta bereziki, zuzendari eta bitarteko arduradunei 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 eskumenpeko enpresetan protokolo honen ezarpenari buruz. Txosten hori zuzendaritzari aurkeztuko zaio, ordezkaritza bateratuko eta sindikatuen ordezkaritzako organoei eta lan-arriskuak prebenitzearen alorreko ordezkaritza-organoei.

Biurteko txostena Emakunderi ere aurkeztuko zaio, erakunde honek txosten orokor bat egiteko aukera izan dezan, Euskadin enpleguaren alorreko indarkeria prebenitzeko prozedurak ezartzeari buruz. Emakundek, bestalde, txostenaren edukiari buruzko informazioa emango dio Herrizaingo Saileko Genero-indarkeriaren Biktimei Laguntzeko Zuzendaritzari.

9.- BIKTIMENTZAKO INFORMAZIOA.

Euskal Autonomia Erkidegoan erabilgarri dauden zerbitzu publikoetako biktime posibleei informazioa emango zaie, horiek behar bezala babesteko eta leheneratzeko. Protokolo honen eranskinean aipatzen dira zerbitzu horiek.

_____ (e)n, 20—(e)ko _____ aren _____ (e)an.

Sinadurak:

Enpresaren aldetik

Langileen aldetik,