

**Laneko jazarpen kasuak prebenitzeko eta horien aurrean
jarduteko protokoloa**

AURKIBIDEA

1.	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	3
2.	OBJETO DEL PROTOCOLO	3
3.	ALCANCE.....	4
4.	CONCEPTOS Y DEFINICIONES.....	4
4.1	Conflicto interpersonal.....	4
4.2	Acoso	5
4.3	Acoso psicológico en el trabajo o “mobbing”	5
4.4	Acoso sexual y/o por razón de sexo.....	7
4.5	Definiciones a efectos del presente procedimiento	8
5.	NORMATIVA Y CRITERIOS LEGALES	9
6.	PRINCIPIOS DIRECTORES DEL PROTOCOLO	9
6.1	Compromiso y confidencialidad.....	11
7.	APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO	12
7.1	Inicio del procedimiento	12
7.2	Desarrollo del procedimiento de actuación.....	13
8.	MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DEL PROTOCOLO	15
9.	SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO	16
10.	GESTIÓN DOCUMENTAL Y REGISTROS	16
	ANEXO 1: FICHA DE COMUNICACIÓN DE POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO.....	17
	ANEXO 2: ACTUACIÓN ANTE POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO LABORAL.....	19
	ANEXO 3: PAUTAS PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL SITUACIONES DE VIOLENCIA EXTERNA EN EL CENTRO DE TRABAJO	20
	ANEXO 4: MODELO DE COMUNICACIÓN DE AGRESIONES	24

1. PRINTZIPIOEN ADIERAZPENA

Bat etorri Emakumeen eta Gizonen berdintasun eraginkorra lortzeko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan xedatutakoarekin, Debagoieneko Mankomunitateak honako hau lortu nahi du: enpresako langile guztien eta Debagoieneko Mankomunitatearekin laneko harremana daukaten enpresaz kanpoko pertsonen (bezeroak, hornitzaileak, etab.) askatasuna, duintasuna eta lan-esparruko aukera berdintasuna errespetatuko diren lan-eremua.

Horretarako egin da protokolo hau, jazarpen psikologikoarekin eta/edo jazarpen sexual edo generoagatikoarekin lotutako egoerak eta laneko esparruan bestelako indarkeria mota batzuk saihesteko. Argi utzi behar da enpresaren instalazio eta zentroetan ez dela inolako jazarpen motarik baimenduko, eta gogor zigortuko direla enpresaren baitan jazarpen mota horiek gauzatu edo sustatzen dituzten pertsonak. Jazarpena nahita egindakoa ez bada ere, ez da inolaz ere baimenduko, eta protokolo berbera aplikatuko da.

Debagoieneko Mankomunitateak hurrengo konpromisoak hartzen ditu:

- Laneko jazarpenaren aurkako protokoloa zabaltzea barneko langile guztien artean eta, enpresarekin duen laneko harremana tarteko, hala eskatzen duen guztiari.
- Jazarpen egoeren menpe dauden langileei babesa ematea eta kasuak banan-banan ikertzea, dokumentu honetan adierazten den bezala.
- Beharrezko informazioa eta prestakuntza ematea langileei, laneko jazarpena prebenitzeko eta horren kontra jarduteko urratsak ezagutzera emateko asmoz.
- Enpresako Zuzendaritzara iristen diren kexa eta salaketa guztiak gardentasun eta konfidentzialtasun osoz izapidetzea.

Debagoieneko Mankomunitateak ez du onartuko ikerketan laguntzen ari diren edo jazarpen egoeren salaketa sustatzen duten pertsonetik inolako errepresaliarik.

Salaketa faltsuak sustatzen dituztenekin ere irmo jardungo du, eta protokolo berbera aplikatuko zaie.

2. PROTOKOLOAREN XEDEA

Protokolo honek deskribatzen du Debagoieneko Mankomunitateko langile guztiek nahiz haien laneko jarduna enpresaren instalazioen barruan gauzaten duten beste enpresa batzuetako kanpoko langileek jarraitu beharreko prozedura honako egoeraren baten aurrean egonez gero: jazarpen psikologikoa eta jazarpen sexuala edo generoagatiko jazarpena. Egoera horiek ebazteko gidatutako azterketa eta mediazio neurriak aplikatuko dira, betiere aintzat hartuta pertsonen duintasuna, berezko eskubide bortxaezinak, eta, azkenik, legearekiko nahiz gainontzekoekiko errespetua.

Era berean, pertsonen arteko gatazkarik, jazarpen psikologikorik eta sexu-jazarpenik edo genero-jazarpenik ez gertatzeko beharrezko neurriak ezartzen ditu, bai eta barneko instrukzio eta zehapeneko jarduerak eta horien bermeak zehazki zehaztea ere, baldin eta langileren batek jazarpenaren aurkako neurri erreaktiboak ezarriz gai horietan kexarik aurkezten badu. Horrez gain, hala badagokio, dagokion diziplina-araubidea ezartzea ere jasotzen du.

Pertsonarteko gatazka batean nahasita dagoela edo lanean jazarpen psikologikoa, sexuala edo bestelako edozein indarkeria mota pairatu duela irizten badiu, eskubidea izango du barnean

salaketa bat jartzeko. Horrek ez ditu oztopatuko antolakundeaz kanpo pertsona jazarriak egikaritu ditzakeen egintza penal edo zibilak.

Azkenik, zentroan edo lanpostuan kanpoko indarkeria kasuetan jarduteko edo horiek prebenitzeko, prozedura honen 3. eranskinean (Lantokiko kanpoko indarkeria kasuen aurreko jarduketa) azaldutakoa aplikatuko da.

3. IRISMENA

Protokolo hau laneko jarduna Debagoieneko Mankomunitatean garatzen duten enplegatu guztiei aplikatuko zaie, eta enpresarekin laneko harremana duten kanpoko enpresetakoei nahiz bestelakoei ere bai (bezeroak, hornitzaileak, etab.).

4. KONTZEPTUAK ETA DEFINIZIOAK

4.1 Pertsonarteko gatazka

Laneko inguruneko pertsonarteko gatazkatzat jotzen dira pertsonen arteko desadostasunak, informazioa eta iritziak partekatzearen ondorioz liskarra eragiten dutenak edo eskubide bat eskuratzen saiatzetik nahiz erabaki bati kontra egitetik datozenak, bai eta akordio bat erdiesteko asmoz batzuen eta besteen arteko eztabaidak edo borrokak ere.

Gatazka nagusiak hauek dira:

- Interes gatazka: Onura baten, objektu baten, abantaila baten defentsa.
- Botere gatazka: Eragin-eremua bera arriskuan dagoenaren pertzepzioarekiko edo kontrol eta erabaki-ahalmen handiagoa eskuratzeko asmoarekiko bigarren mailakoa.
- Nortasun gatazka: Nortasun pertsonalari edo profesionalari eraso egiten dioten ekintzak, hierarkian gorago kokatutako pertsona batek edo kide batek gauzatuak.
- Gatazka ideologikoa: Bizikidetzaz ezinezko bihurtzen da eta galarazi egiten du konpromisoak sortzea, etikarekin, gauzen ikuspegiarekin, erlijioarekin, politikarekin eta abarrekin lotutako desadostasunez ondorioz.

Gatazkek eragin negatiboak izan ditzakete pertsonengan eta horiek gertatzen diren erakundeetan, nahiz eta bere horretan ez dakarten edozein motatako jazarpenarekin lotutako jokabideak, ekintzak edo portaerak egoterik. Prozedura horretan jorratzen dira horiek gora egiteak edo horiek azaltzean ezer ere ez egiteak indarkeriarekin lotutako arrisku egoerak ekar ditzaketelako. Beraz, jatorrian prebenitzeko lan egin behar dugu.

Laneko esparruko gatazkei buruz ari garenean, egoera negatiboak, desadostasunak, borrokak eta abar datozkigu burura (gatazka disfuntzionalak). Hala ere, gatazkek elkarrizketara eta kooperaziora bideratzeko aukera ekar dezakete, baldin eta eraginkortasunez kudeatzen badira. Hori dela eta, gatazka bakoitza modu ezberdinean jorratu behar da. Gatazka egoerari aurre ez egiteak edo ihes egiteak ez du gatazka hori desagerrarazten. Aldiz, arazoa betikitzen du.

Pertsonen arteko balizko gatazka egoera hauek ez dira jazarpentzat hartzen (zerrenda ez zehatza):

- Langile batek beste batzuekiko tiraniazko eta errespetu gutxiko jokabidea izatea ohituraz.
- Kritika eraikitzaileak edo lanaren ebaluazio esplizituak.
- Bi pertsonen arteko gatazkek eztabaida eragiten duten arazo zehatzengatik.
- Ekintza bakarra: lanpostu aldaketa justifikatua, zehapen zuzena, eztabaida puntuala, etab.

- Antolaketarekin lotutako egoera kolektiboa: ordu estrak kentzea, ordutegiak aldatzea, etab.
- Laneko baldintzen funtsezko aldaketak, horretarako legez ezarritako prozedurari jarraitu gabe.
- Grebetan, protestetan eta abarretan sortutako gatazkak.
- Lana ondo ez egitearen ondoriozko oharrak, irainik gabe.
- Gatazka pertsonalak eta sindikalak.

4.2 Jazarpena

Zerga, administrazio eta gizartearloko neurriei buruzko abenduaren 30eko 62/2003 Legearen 28. artikulua honela definitzen du jazarpena: pertsona baten arraza edo etnia jatorriarekin, erlijio edo sinesmenekin, desgaitasunarekin, adinarekin edo sexu-orientazioarekin zerikusia duen desio gabeko jokabide oro, pertsona horren duintasunaren aurka egitea eta ingurune beldurgarria, umiliagarria edo iraingarria sortzea helburu edo ondorio duena.

Hau da, diskriminatzailea, iraingarria, umiliagarria, larderiazkoa edo indarkeriazkoa dela jo daitekeen ekintza, portaera, adierazpen edo eskaera oro hartzen du barne, bai eta bizitza pribatuan sartzea ere.

4.3 Laneko jazarpen psikologikoa edo *mobbing*

Laneko Segurtasun eta Osasun Institutu Nazionalaren NTP 854 Prebentzio Ohar Teknikoaren arabera, laneko jazarpen psikologiko gisa hartuko da indarkeria psikologikoko jokabideetarako esposizioa, behin eta berriz eta denboran zehar zuzendua pertsona bati edo gehiagori, haien aurrean botere posizio batetik (ez du zertan hierarkikoa izan) jarduten dutenen partetik. Esposizio hori laneko harreman baten baitan gertatzen da, eta osasunarentzako arrisku esanguratsua dakar.

Jokabide horrek laneko baja jarraituak eta luzeak ekartzen ditu maiz. Bada, helburua da biktimaren komunikazio sareak suntsitzea, bere izen ona kaltetzea, autoestimua hondatzea, nahita degradatzea pertsona erasotutaren laneko baldintzak eta, hala, kalte jarraitua eta etenik gabea eragitea bere duintasunari, pertsona horrek edo horiek beren lanpostua uztea lortu arte.

Indarkeria psikologiko hori kasu batzuetan lotuta egoten da sexuari, arrazari, adinari, iritzitari, erlijioari, biktimaren egoera pertsonalei edo sozialei eta, kasu guztietan, pertsona baten osotasun fisiko edo psikikoaren, duintasunaren eta pertsonalitatearen kontrako eraso da.

Badaude *mobbing* edo jazarpen psikologikoarentzako beste definizio batzuk ere. Jarraian azalduko dira horietako batzuk:

- H. Leymannek *mobbing*-ari buruz egindako definizioak honako hau ezartzen du: pertsona batek edo talde batek indarkeria psikologiko sistematikoa (gutxienez astean behin) ezaugarritzat duten portaerak gauzatzen dituztenean denbora batez (6 hilabete baino gehiago) lantokiko beste pertsona baten gain.
- Europako Batzordeak definitzen du kideen arteko edo goi-karguen eta hierarkian beheago daudenen arteko jarrera negatiboa bezala. Horren ondorioz, ukitutako pertsonak jazarpena eta eraso sistematikoak jasotzen ditu denbora batez, zuzenean edo zeharka, pertsona baten edo gehiagoren eskutik, bera baztertu eta zokoratzeko helburua edo eragina daukatena.
- Laneko Segurtasun eta Osasunerako Europako Agentziak honela definitzen du: langile batekiko edo langile talde batekiko jokabide irrazional errepikakorra, arriskua dakarrena osasun eta segurtasun fisikoari nahiz mentalari dagokienez.

Jazarpen psikologikoa denboran zehar aldatzen den egoera bat da, eta oso esanguratsuak ez diren gertaeretan izaten du maiz jatorria. Horiek, hala ere, biktima laneko bizitzatik kanporatzen amai dezakete.

Jazarpen psikologikoa edo *mobbing*-a agertzeko erak

Jazarpen psikologikoko egoerak daudela agerian utz dezaketen egoeratzat jotzen dira hurrengoak:

- Pertsonaren izen onaren edo duintasunaren aurkako ekintzak: Erridikuluan uztea eta itxura fisikoaz, ahotsaz, sinesmen pertsonalez nahiz erlijioaz edo bizi-estiloaz barre egitea.
- Pertsonak lana egikaritzearen aurkako ekintzak: Gehiegizko lan kopurua edo egiteko oso zaila dena. Edozein lan mota egitea galaraztea. Bere lana egin ahal izateko baliabideak ukatzea edo ezkutetzea. Pertsonari eskakizun kontraesankorrak edo baztertzailak egitea. Bere konbikzioen aurkako zereginak egitera behartzea.
- Komunikazioa edo informazioa manipulatzeko duten ekintzak. Langileari ez ematea bere lanaren hainbat alderdiren berri. Ez argitzea bere zereginak eta betebeharrak. Ez irakastea egin beharreko lanerako metodoak. Ez erakustea egin beharreko lanaren kopurua eta kalitatea. Langilea ziurgabetasun egoeran izatea. Komunikazioa etsaitasunez erabiltzea, izan esplizituki (mehatxuak, kritikak, laneko kontuengatik nahiz bizitza pribatuarekin lotutakoengatik errieta egitea, etab.) edo inplizituki (hitzik ez egitea, iritziei kasurik ez egitea, egongo ez balitz bezala egitea, etab.). Komunikazioa selektiboki erabiltzea kargu hartzeko edo errieta egiteko, inoiz ere ez zorientzeko. Akatsen garrantzia azpimarratzea eta lorpena gutxiestea.
- Bidegabekeria ekintzak: Tratu ezberdina ezartzea. Lana berdintasunez ez banatzea. Ordainsariak parekoak ez izatea.
- Agintea neurritz kanpo erabiltzea: Langilea modu jarraituan uztea okupazio efektiborik gabe edo inkomunikatuta, hori justifikatzeko arrazoirik ez dagoenean. Esleitutako baliabideekin bete ezin daitezkeen aginduak ematea. Alferreko zereginetan edo ekoizpen baliorik ez dutenetan okupatzea. Enpresaren aurkako kekek, salaketak edo demandak planteatu dituzten edo kezagileekin kolaboratu duten langileekiko errepresaliak.
- Tratu iraingarria: Langile bat behin eta berriz iraintzea edo gutxiestea eta beste pertsona batzuen aurrean behin eta berriz errieta egitea. Lanari edo bizitza pribatuari buruzko gezurrezko zurrumurruak zabaltzea.
- Diskriminaziozko jazarpena (Lan Arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen Testu Bateginaren 8.13 art.) Biktimaren sinesmen politiko eta erlijiosoengatik egiten dena. Arrazoi sindikalengatik erasoak. Sexua edo sexu orientazioa. Haurdun dauden pertsonak edo amatasuna. Adina, egoera zibila. Jatorria, etnia, nazionalitatea. Desgaitasuna.

Jazarpen psikologikotzat jotzen ez diren jokabideak

Ez dira jazarpen psikologikotzat hartuko gatazka bat dakarten jokabideak, giza harremanen esparruan gertatzen direnak eta, bistan denez, lan-esparruari eragiten diotenak, ingurunean gertatzen direnak eta erakundean eta lan-harremanetan eragina dutenak. Saihestu egin behar da gatazkak laneko indarkeria egoera bihurtzea (edozelakoa izanda ere) eta ohiko bilakatzea nahiz jazarpen psikologikoko jarrerak eragitea.

Ez dira jazarpen psikologiko gisa hartuko, halaber, modu errepikakorrean eta denboran zehar egindako laneko indarkeria ekintzarik ez dagoen egoerak (adibidez, indarkeria psikologikoko gertaera isolatu eta puntual bat).

Modu berean, ez litzateke jazarpen psikologikotzat joko hierarkian goren daudenen aginte-modu autoritarioa, lanaren antolaketa ezegokia, komunikazio falta, etab. Horiek, aldiz, arrisku psikosozialak prebenitzeko esparruan tratatu beharko lirateke.

Adibide modura, honako hauek dira jazarpen psikologikotzat hartuko ez liratekeen zenbait egoera:

- Indarkeriazko ekintza bakarra eta puntuala (denboran zehar luzatzen ez dena).
- Kolektiboari eragiten dioten antolaketako ekintza irregularrak.
- Adostutakoa edo dauden arauak exijitzeko presio zilegia.
- Gatazka bat.
- Kritika eraikitzaileak, esplizituak, justifikatuak.
- Gainbegiratze-kontrola nahiz agintaritzaz baliatzea, betiere pertsonen artean zor den errespetuarekin.
- Oro har, kolektiboari egindako jokabide arbitrarioak edo neurrigabeki autoritarioak.
- Antolaketarekin lotutako egoera kolektiboa: ordu estrak kentzea, ordutegiak aldatzea, etab.
- Grebetan, protestetan eta abarretan sortutako gatazkak.
- Lana ondo ez egitearen ondoriozko oharra, irainik gabe.

4.4 Jazarpen sexuala eta sexuarengatiko jazarpena

3/2007 Lege Organikoak, martxoaren 22koak, emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorrari buruzkoak, hurrengo definizioak jasotzen ditu:

Sexu-jazarpena: Izaera sexualeko edozein jokabide, ahozkoa nahiz fisikoa, pertsona baten duintasunaren aurka erasotzeko asmoa duena edo hori eragiten duena, bereziki larderiazko ingurunean sortzen dena, umiliagarria edo iraingarria (7.1 art.).

Sexuarengatiko jazarpena: Duintasunari erasotzeko eta ingurune beldurgarri, degradatzaile edo iraingarria sortzeko asmoz pertsona baten sexuaren arabera egindako edozein jokabide (7.2 art.).

1991eko azaroaren 27ko Europar Komunitateen 02/31 gomendioak, emakume eta gizonen laneko duintasunari buruzkoak, honela jasotzen du jazarpen sexuala: *“Jokabide sexuala edo sexuan oinarritutako beste jokabide batzuk, lanean emakumearen eta gizonaren duintasunari eragiten dietenak, goi-karguen eta kideen jarrera barne, ez dira onargarriak izango baldin eta honakoak betetzen badira:*

- a) Jokabide hori nahi gabekoa, arrazoigabea eta iraingarria da jokabide horren xede den pertsonarentzat.*
- b) Pertsona batek jokabide horri (nagusia eta lankideak barne) uko egitea edo jarrera horri men egitea esplizituki edo inplizituki erabiltzen da ondorioak izan ditzan pertsona horren lanbide-heziketarako eta enplegurako sarbidean, haren jarraitutasunean, soldatan edo enpleguari buruzko beste edozein erabakitan.*
- c) Jokabide horrek lan-ingurune beldurgarria, etsaitasunezkoa eta umiliagarria sortzen du jokabide horren xede den pertsonarentzat, eta, egoera jakin batzuetan, jokabide hori tratu-berdintasunaren printzipioaren aurkakoa izan daiteke.”*

Sexu jazarpenaren eta generoagatiko jazarpenaren espresio moduak

Adibide gisa, eta baztertu edo mugatzeko asmorik gabe, irizten zaio jarraian zerrendatutako jokabideek, beren horretan edo beste batzuekin batera, aintzat hartuta errepikapena edo tematzea, jazarpen sexualeko edo generoagatiko jazarpeneko jokabide bat dagoela erakuts dezakete:

Ahozkoak: Iruzkina sexual lizunak egitea. Broma sexualak egitea, samintzeko asmoz. Pertsona baten bizitza sexualari buruzko zurrumurruak hedatzea; etengabeko gonbidapenak egitea jarduera sozial ludikoetan parte hartzeko, konplazentzia sexualerako helburuz, baldin eta hartzaileak argi utzi badu ez direla desiotakoak eta desegokiak direla. Eskaintzea/presioa egitea hitzordu konprometituak edo sexurako hitzorduak zehazteko, biktimak nahi ez duelarik. Mesede sexualak eskatzea.

Ez-ahozkoak: Keinu lizunak. Gutunak, oharak, mezu elektronikoak, komunikazioak eta irudiak bat-bateko mezularitza aplikazioetan, eduki sexuala dutenak eta berariaz biktimari zuzenduak, iraintzeko asmoz.

Fisikoak: Zokoratzea eta pertsona hori nahita bilatzea berarekin bakarka gelditzeko, beharrik ez dagoenean. kontaktu fisikoa eta eskatu gabekoa (atximurka egitea, ukitzea, masajea egitea edo desiratu gabeko igurtziak). Gorputzeko atal sexualak nahita ukitzea.

Jazarpen sexualarekin eta generoagatiko jazarpenarekin lotutako jokabideetako arreta bereziko taldea

Jazarpen sexuala eta sexuagatiko jazarpena edozein lanbidetan, laneko edozein esparru edo kategoriatan eta edozein adin taldeetan gerta daiteke. Edozein kategoria profesionali, prestakuntza mailari eta abarri eragin ahal dion fenomeno bat izan arren, honako hauek dira talderik zaurgarrienak:

- Bakarkako familia-erantzukizuna daukaten emakumeak (ama bakarrak, alargunak, bananduak eta dibortziatuak).
- Tradizionalki maskulinoak izan diren sektore profesioletara edo kategorietara lehenengo aldiz sartzen diren emakumeak edo tradizionalki gizonezkoiei bideratu izan zaizkien lanpostuak okupatzen dituztenak.
- Lehenengo lanbidea (gehienetan aldi baterakoa) eskuratu berri duten emakume gazteak.
- Desgaitasuna duten emakumeak.
- Emakume etorkinak eta gutxiengo etnikoen parte direnak.
- Behin-behineko edo aldi baterako kontratua duten emakumeak.
- Adinaren arabera (gazteak edo nagusiak).
- Sexu orientazioagatik edo genero identitateagatik (LGTBI pertsonak, azken batean LGTB+ pertsonak).

4.5 Prozedura honen ondorioetarako definizioak

“Pertsona babestua” espresioak gure antolakundearen parte diren eta, prozedura honen babespean, jazarpen egoera batean dauden pertsona guztiei (izan salatzaile gisa edo dalatu gisa) egiten die erreferentzia.

“Pertsona salatzailea” espresioak jazarpen egoera bat jakinarazten duen pertsona orori egiten dio erreferentzia. Ez du zertan hori pairatzen duen pertsona izan beharrik.

“**Pertsona salatua**” espresioak erreferentzia egiten dio beste pertsona bat jazarpen egoera baten pean jartzea egozten zaion pertsona orori.

“**Kontziliazioa**” espresioa darabilgu alderdiei haien arteko auzia eragin duten gaiak konpontzeko eta egoerarekin amaitzeko biek onartzeko moduko konponbidea lortzeko gauzatzeko eskatzen zaien prozedurari.

“**Salaketa faltsua**” dela joko da prozeduraren instrukzioaren ostean bi baldintza betetzen diren kasuetan:

- a) justifikaziorik eta funtsik ez izatea.
- b) salatzaileak asmo txarrez aurkeztu izana, edo soilik salatua mintzeko helburuz (jazarpen alderantzizkatua), aurreko definizioetan deskribatutako termino berberetan.

5. LEGEZKO IRIZPIDEAK ETA ARAUDIA

- Langileen Estatutuak ezartzen du langile orok duela eskubidea diskriminaziorik ez pairatzeko, intimitatea errespetatzeko eta bere duintasuna aintzat hartzeko.
- Laneko Arriskuen Prebentziorako 31/1995 Legeak enpresei ezartzen die beren enplegatuen laneko baldintzak zaindu eta hobetzeko betebeharra. Horretarako, arrisku fisikoak identifikatzeaz gain, psikosozialak ere identifikatu behar dira, osasuna kaltetu dezaketenak.
- Gizonen eta emakumeen arteko berdintasunari buruzko martxoaren 22ko 7/2007 Lege Organikoak 48. artikuluan ezartzen duenez, jazarpen sexualari eta sexuan oinarritutako jazarpenari dagokienez, enpresek prozedura espezifikokoak arbitratu behar dituzte jazarpen hori prebenitzeko eta jazarpenaren xede izan direnek egin ditzaketen salaketak edo erreklamazioak bideratzeko.
- Berdintasun planak eta horien erregistroa arautzeko urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuaren 2. artikulua honako hau adierazten du: *“Langileen Estatutuaren 1.2 artikuluan jasotako enpresa guztiak, plantillan zenbat langile dauden kontuan hartu gabe, 3/2007 Lege Organikoaren 45.1 eta 48. artikuluetan ezarritakoaren arabera, behartuta daude lan-eremuan tratu eta aukera berdintasuna errespetatzera, eta, helburu horrekin, aldez aurretik negoziatuta, emakumeen eta gizonen arteko edozein lan-diskriminazio saihesteko neurriak hartu beharko dituzte, bai eta jazarpen sexuala eta sexuagatiko jazarpena saihesteko lan-baldintzak sustatzeko ere. **Horrez gain, prozedura espezifikokoak arbitratu behar dituzte horiek prebenitzeko eta halakoak pairatu dituztenek aurkez ditzaketen erreklamazioei edo salaketei bide emateko.**”*

Azkenik, aipatu behar da Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailtzaren CT 104/2021 irizpide teknikoak CT 69/2009n laneko jazarpenari eta indarkeriari buruz ezarritakoa bermatzen duela, baina aldaketa garrantzitsu bat sartzen du jazarpen-jokabidean, uste baitu ez dela beharrezkoa kaltea egiteko intenzionalitatea egiaztatzea; aitzitik, nahikoa litzateke egiaztatzea kausalitate lotura egokia dagoela jokabidearen eta indarkeriaren emaitzaren artean (jokabide deliberatua).

6. PROTOKOLOAREN ZUZENDARITZA IRIZPIDEAK

Debagoieneko Mankomunitateak adierazten du pertsona orok duela tratu adeitsua, errespetuzkoa eta duina jasotzeko eskubidea. Oinarrizko eskubide horren arabera, LANEren Giza Eskubideen Adierazpen Unibertsalarekin bat etorritik, langile guztiek tratu-berdintasuna izan dezaten bermatzeko neurriak hartzeko beharra aitortzen da, eta aitortzen da jazarpen-mota

guztiak, parekidetasun tratuauren aurkako iraina ez ezik, oso hutsegite larria ere badirela, eta ezin dela eta ez dela onartu behar.

Aipatutako jokabideek kalteak eragiten dizkiote osasun mentalari edo fisikoari eta norbanakoen ongizateari. Pertsonen eragindako tratua fisiko edo psikologiko gisa kalifikatzen dira. Horrez gain, erakundearen helburuak eta lana ere kaltetzen ditu. Beraz, Debagoieneko Mankomunitateak konpromisoa hartzen du erakundean lan egiten duten pertsonen eskutik jazarpen kasuen berri izanez gero, kasu horiek guztiak lantzeko. Hori guztia, kalterik eragin gabe pertsonak egikaritu nahi edo ahal dituen egintza zibil eta penalei.

Debagoieneko Mankomunitateak prozedura hau erabiltzeko eskubidea bermatzen du, errepresaliak, larderia edo tratua bidegabea, diskriminaziozkoa edo aurkakoa jasotzeko beldurrik gabe. Babes hori, beraz, berdintasunez aplikatuko zaie arrazoibide bat formulatzen duten pertsona guztiei, arrazoibide horrekin lotutako informazioa ematen dutenei eta akusatuei; hau da, tartean dauden pertsonen.

Horretarako, enpresako zuzendaritzak balizko jazarpen egoera baten idatzizko salaketa jasotzen duenean, arlo horretako kanpoko aholkularietara jo dezake, esku-hartze psikosozial egokia aurrera eramateko. Horrek hurbilketa txosten bat ekarriko du, enpresak prebentzio neurriak hartu ahal izatea erraztuko duena. Horrez gain, salatzaileari kasuaren ebazpenaren berri emateko balio izango du.

Halaber, balizko jazarpen psikologikoa, sexuala edo sexuagatikoa balego, salatzaileak zuzenean jo ahal izango du herri administrazioaren kanpoko organoren batera salaketa egitera:

- Herri Administrazioaren bitartekaria
- Laneko Ikuskatzaila.
- Bide judiziala.
- Polizia-salaketa bidea.

Enpresako zuzendaritzak arlo honetan dituen arduren artean daude honako hauek:

- Jazarpen psikologiko edo sexuala, generoagatikoa nahiz laneko esparruko bestelako indarkeriaren bat jasaten dutela salatu duten pertsonen babesa ematea, eta ziurtatzea benetan jazarpen egoera horiek jasaten egon daitezkeela.
- Aukerak baloratzeko eta gatazka konpontzeko era bilatzeko informazioa ematea.
- Ustezko salatuaren errugabetasun printzipioa errespetatzea.
- Ebazteko bideei buruzko informazioa ematea.
- Kasu bakoitzeko eskubideen eta betebeharren berri ematea.
- Enpresak berak nahiz kanpoko aholkulariek egindako ikerketetatik eratorritako txostenetan jasotako prebentzio neurriak ezartzea, pertsonarteko gatazken balizko jatorriekin edo idatziz salatutako jazarpen kasu posibleekin lotuak.

Salatzaileak zuzenean joko balu Herri Administrazioaz kanpoko organoren batera, enpresak organo horrek eskatutako neurriak egikaritu ditu.

Balizko jazarpen egoera bat salatzen duten pertsonen nahiz hori egiteagatik (posibleki) salatuek eskubidea izango dute dagokien hierarkia goi-karguei eskatzeko, kautelazko neurri gisa, salatutako pertsonarekin edo salatzailearekin lan egiteari uzteko (urruntze soziala) edo laneko ordutegiak aldatzeko, posible balitz, lantokian topo egitea saihesteko. Hori egiteagatik ez du inolako

desabantaila edo errepresaliarik jasotzeko beldurrik izan beharko. Enpresako zuzendaritzak kasu zehatz bakoitza aintzat hartuta ezarri beharreko jarduketa baloratuko du.

Debagoieneko Mankomunitateak xedatzen du protokolo honetan ezarritako eskubideak urratzeak diziplinako neurriak ekarriko dituela, eta erakundeak, laneko araudiak babestuta, egokitzat jotzen dituen bestelako neurriak ere bai.

Beste pertsona batzuen gaineko salaketa faltsuak egotekotan, enpresako zuzendaritzak egokitzat jotako diziplina neurriak hartuko ditu. Indarrean dagoen legeriak baimendutako edozein lan edo zehapen neurri hartu ahal izango da aintzat nahastutako pertsona edo egoerari dagokionez.

Debagoieneko Mankomunitateak erabaki du informazio, hezkuntza, gaitze, jarraipen eta ebaluazio elementuak barne hartzen dituzten estrategiak formulatu eta aplikatzea, ez soilik jazarpena prebenitzeko, baita erakundea osatzen duten pertsonen jarrerei eta jokabideei dagokienez eragiteko ere. Hori guztia, bat etorritik akordio honen espirituarekin eta asmoarekin. Arduradun lanpostuak dituzten pertsonen nahiz gainerako langileek prozedura honen funtzionamendu praktikoari buruzko informazioa eta/edo prestakuntza jasoko dute.

Debagoieneko Mankomunitateak nabarmentzen du langile guztien ardura dela jazarpen psikologikoari eta/edo jazarpen sexualari edo generoagatikoari lotutako xedapenak bestetzea. Horrez gain, konpromisoa hartzen du langile guztiak hori aplikatu eta behar bezala funtzionarazteko kolaboratuko duela bermatzeko beharrezkoa den guztia egiteko, prozedurari eta horri lotutako neurriei buruzko informazioaren eta sarbidearen bidez.

6.1 Konpromisoa eta konfidentzialtasuna

Debagoieneko Mankomunitateak aitortzen du intimitaterako duen eskubidea eta isilpekotasuna gordetzeko betebeharra duela prozedura honetan guztian zehar. Jazarpen egoera bat ote dagoen ebaluatzeari lotutako informazio oro erabiltzean, tartean dauden guztien intimitaterako eskubidea babesten dela zainduko da.

Erakundeak konpromisoa hartzen du ukitutako alderdiei laguntza eta babesa emateko, ahal den neurrian, jakinarazitako jazarpen egoera bat azkar eta alderdi guztientzako modu egokian konpondu ahal izan dadin.

Zuzendaritzak datu guztiak tratatuko ditu ahalik eta profesionaltasun eta konfidentzialtasun handienarekin, eta zehatz-mehatz beteko du aplikatzeko arauetan xedatua.

Prozedura hau aplikatzeko prozedura batean egon daitezkeen erakundeko langileek konpromisoa hartzen dute diskrezio eta isilpekotasun osoz jarduteko eskuratu dezaketen informazioari dagokionez. Hala, ez dute inola ere zabaldu edo hedatuko.

Salatzaileak, prozedura hau abiatzen denean jarraian deskribatutako mekanismoen bidez, aitortzen du informazioa jaso izana horren edukiari, prozedurari eta aplikatzeak izan ditzakeen ondorioei buruz, eta horiek onartzen ditu. Horrez gain, aitortu eta onartzen du datuak hartu eta aztertzeke prozeduran zehar salaketan amore ematea erabakitzen badu, Debagoieneko Mankomunitateak prozedurarekin jarraitu ahal izango duela amaitu arte, erakundeko langileen segurtasuna eta osasuna zaintze aldera.

7. PROZEDURA APLIKATZEA

7.1 Prozeduraren hasiera

Prozedura abiatzen da Debagoieneko Mankomunitateko langile batek sentitzen duenean berarentzat esangura berezia duen pertsonarteko gatazka baten pean dagoela, eta bere osasunari eta lanari modu oso negatiboan eragiten diela. Prozeduraren hasiera egoera larriagoek ere eragin dezakete, jazarpen psikologiko gisa definituek nahiz jazarpen sexualeko egoerek edo generoagatikoei kasu, bai eta laneko indarkeriari lotutako beste egoera batzuek ere.

Aurreko paragrafoan deskribatutako egoeraren batean egotean, enpresako zuzendaritzari edo pertsonak nahiago duen administrazio publikoko kanpo-organoari zuzenean jakinaraziko zaio.

Enpresako zuzendaritzari zuzenean jakinarazpena helaraziz gero, txosten honetako 1. Eranskinen jasotako balizko jazarpen egoerei aurre egiteko jakinarazpen ereduak erabili ahal izango da.

Ez dira izapidetuko protokolo honetan jasotako prozeduraren bidez:

- Salaketa anonimoak.
- Bestalako erreklamazioei dagozkien gaiak buruzkoak.

Egoera administrazio publikoaren kanpo-organoen bitartez salatu nahi izanez gero, honakoetara jo ahal izango da:

- Laneko Osasunerako Euskal Erakundea: OSALAN
- Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikusatzaitza.
- Gehiengodun sindikatu elkarteak (CCOO, UGT, CSIF, ELA, USO, etab.)
- Jazarpenaren aurkako Euskadiko organo espezifikoak: Emakunde, etab.
- Larrizat jotako jokabide edo jarreraren kasuan, epaitegietara, komisaldegietara eta erkidegoko poliziera jo ahal izango da.

Prozedura abiatzen duen salatziaileak gaiari buruz eskura duen dokumentazio oro aurkeztuko du, eta esku-hartze psikosoziala egiten ari diren pertsonen eskatutako nahiz berak egokitutako jotako informazio oro jakinaraziko du.

7.2 Jarduketa prozeduraren garapena

1. Salaketaren berri izan eta esku-hartze psikosoziala gauzatzen duten enpresako Zuzendaritzak edo **aholkularitza teknikoko enpresa espezializatuek** nahiz **administrazio publikoko kanpoko organoek** bermatu beharko dute prozedura behar bezala eta arin eramango dela aurrera. Bada, salatzailearekin berehala jarriko dira harremanetan, zehaztutako epearen barruan (hiru egun baliodun). Enpresak kanpoko aholkulari espezializaturen bat baldin badauka, epe hori ez da izango bost egun baliodun baino luzeagoa, behar-beharrezko zaion hasierako informazio guztia eskatzeko eta, hala, gertatuaren ikuspegi egokia izateko. Hala ere, salatzaileak erabakitzen badu balizko jazarpen kasua herri administrazioaren kanpoko organoetara jakinaraztea, organo horiek izango dira kasu horietarako beren epe propioak eta jarduteko erak ezarriko dituztenak.

Ikerketa abiatzeko, gutxienez honako hauek eskatu ahal izango dira:

- Salatzailearen izen-abizenak eta harremanetan jartzeko bitartekoa (telefono-zenbakia edo helbide elektronikoa).
 - Salatuaren izen-abizenak eta laneko harremana.
 - Mende dagoen egoeraren nolakotasuna (pertsonteko gatazka, jazarpen psikologikoa, jazarpen sexuala, etab.).
 - Esku-hartze psikosozialean salatzaileak entzunak izan daitezkeen eskatutako lekuko izenak (baleude).
 - Anamnesia soziolaborala (pertsonek hitz eginakiko datu esanguratsuen multzoa).
 - Lanpostuaren deskribapena, zereginak, saila, etab.
 - Gatazkaren deskribapen kronologikoa.
 - Beste batzuk.
2. Salatzailea ez bada jazarpen egoera posiblea ustez pairatzen ari den pertsona berbera, azken horrek prozedura abiatu duenari idatziz berretsi beharko dizkio salatutako egitateak, eta idatzia formalki bidali, esku-hartze psikosozial egokia abiatu baino lehen.

Prozeduraren jatorria enpresan bertan edo herri administrazioaren kanpoko organo batean badago eta Debagoieneko Mankomunitateak erabakitzen badu kanpoko aholkulari baten laguntza jasotzea dagokion esku-hartze psikosoziala gauzatzeko, azken horrek lehenengo kontaktua egingo du salatzailearekin eta salatuarekin. Horrela abiatuko du salatutako egitateen azterketa.
 3. Jazarpen sexuala salatzen den kasuetan, kaltetuak eskatu ahal izango du egoera bere genero berdineko pertsona bati azaltzeko, hala nahi badu.
 4. Ezin izango du espedientearen instrukzioan parte hartu salatzailearekiko edo salatuarekiko ahaidetasun, laguntasun edo etsaitasun ageriko erlazioa duen pertsona batek.
 5. Enpresa Zuzendaritzak edo aholkularitza teknikoko enpresa espezializatuek edo Administrazio Publikoko kanpoko organoek, gertaeren atariko azterketatik eta larritasunetik lortutako datuak edo eskatzaileak berak idatziz egindako eskaera kontuan hartuta, berehala baloratuko dute nola jokatu.

6. Hasiera batean jardutea bidezkoa bada, Administrazio Publikoko kanpoko organoetako langileek eta/edo aholkularitza tekniko espezializatuko enpresa bateko kideek (Debagoieneko Mankomunitateak hala erabaki badu) baloratuko dute idatziz gomendatzea Debagoieneko Mankomunitateak berehala aplikatu beharreko kautelazko prebentzio-neurriak (urruntze soziala edo laneko ordutegien aldaketa, lantokian topo egitea saihesteko). Horien helburua, betiere, nahastutako pertsonen segurtasuna eta osasuna zaintzea izango da. Bada, bidezkoa izanez gero, neurri horiek Debagoieneko Mankomunitateak aplikatuko ditu zuzenean.
7. Nahastutako pertsonen prozedura abiatu izanaren berri emango zaie, eta haietako bakoitzarekin bakarkako bilera bat egiteko beharra jakinaraziko zaie. Aurrez adostuko da bakoitzarekin data eta ordutegia (gehienez ere hamar egun, baldin eta enpresa bera bada, edo hamabost egun baliodun kanpoko aholkularia bada, prozedura aktibatzen denetik aurrera zenbatzen hasita).
8. Salatzailerekin lantokian egin ahal izango da bilera, baldin eta ez badu kontrakoa adierazten. Kasu horretan, salatzailerekin aurrez adostutako leku batean egingo da.
9. Kasuaren ezaugarriak eta larritasuna kontuan hartuta, pertsonarteko gatazketan larritasun txikiena dutenen esku-hartze psikosoziala egiten ari den pertsonak, banakako bilerak amaitu eta 7 egun balioduneko epean, beharrezkotzat jotzen dituen jardun-jarraibideak proposatuko ditu, eta Debagoieneko Mankomunitateko Zuzendaritzari gomendatuko dio bilera bat egin dezala kasuan nahastutako pertsonekin, puntu komunak bilatzeko eta beharrezko diren akordioak lortzeko. Hori guztia, esan bezala, proposatutako jardunerako jarraibideak aintzat hartuta. Eskatzaileak zuzenean eta helburu berberarekin jo badu dagokion administrazio publikoaren mediazioko kanpo-organora, bilera hori zuzenean deitu ahal izango du administrazio publikoaren mediazioko kanpo-organoa; izan ere, kasu honetan salatzailerekin organo horri jakinarazi dizkio zuzenean egitateak.
10. Esku hartzen duten alderdiek ebazpenerako bide hori hartzea onartzen badute (kontziliatorako bilera alderdi bien artean, Zuzendaritzarekin eta/edo arduradunarekin, balego), zenbait jarduketa planteatu, adostu eta konprometituko dituzte. Zuzendaritzak jarraipenerako bilera bat prestatuko du 30 egun baliodun igaro ostean. Une horretan, prozedura egokia izan bada, gatazka amaitutzat eta konpondutzat joko da eta kasua itxiko da. Azken fase horretan administrazio publikoaren kanpoko mediazio organoak esku hartu badu, erakunde horrek antolatuko du, egokituz jotzen duen egunean, kasu horri buruz hartutako neurrien plangintzaren jarraipenerako eta/edo ekarpenerako bilera hori, prozesua amaitutzat eman ahal izateko.

Gatazka konpontzeko hartutako bideak, aurreko paragrafoan deskribatuak, emaitza egokirik ez badauka, Zuzendaritzak konponbiderako bide alternatiboak bilatu eta proposatuko ditu.

Larritasuna dela eta, hasiera batean kontziliazio-neurriak hartzerik komeni ez den kasuetan, hala nola laneko jazarpena, jazarpen sexuala eta/edo sexuan oinarritutako jazarpena, enpresako zuzendaritza arduratuko da prebentzio neurriak berehala aplikatzeaz eta beharrezkotzat jotzen dituen legezko ekintza guztiak egiteaz, tartean dauden pertsonen segurtasuna eta osasuna zaintzeko. Debagoieneko Mankomunitateak kanpoko aholkulari bati bideratu badio esku-hartze psikosoziala, azken horrek berehala jakinarazi beharko dio enpresako zuzendaritzari, Debagoieneko Mankomunitateak ahalik eta azkarren aplikatu ahal izan ditzan prebentziorako neurriak nahiz beharrezkotzat jotako legezko ekintzak. Prozedura administrazio publikoaz kanpoko organo batetik abiatu bada, Debagoieneko

Mankomunitateak egitate horiei buruz eskatutako dokumentazio guztia aurkeztu beharko du prozedura amaitu ostean.

11. Esku-hartze psikosoziala gauzatzen ari diren pertsonen zehatz-mehatz aztertuko dute kasu bakoitza. Horren berri izan eta gehienez ere 15 egun balioduneko epean, edo 20 egun baliodunekoan, baldin eta kanpoko aholkulari bat bada, txosten xehatu bat egingo dute. Horren bidez, posible bada prebentziozko eta jarduketako neurriak aplikatzea proposatzeko txosten xehatua egingo dute.
12. Debagoieneko Mankomunitateko Zuzendaritzak gehienez ere 5 egun balioduneko epea izango du, txostena jasotzen denetik aurrera zenbatzen hasita, hori aztertzeko eta proposatutako prebentzio neurriak aplikatzeko eta ukitutako pertsonen erabakia jakinarazteko.
13. Eskatzailea ez badago pozik hartutako ebazpenarekin, bere funtsezko eskubideak egikaritu ahal izango ditu, horretarako indarrean dagoen legerian ezarritako baliabideak erabilia, honako hauek babesten dituztenak: Espainiako 1978ko Konstituzioak eta Kode Penalak, azaroaren 23ko 10/1995 Lege Organikoa (184. art.).

8. PROTOKOLOARI BURUZ SENTSIBILIZATZEKO ETA PREBENTZIORAKO NEURRIAK

Debagoieneko Mankomunitateak errepikatu nahi du lantokiko jazarpen eta indarkeria egoeretako bat ere ez dela onartu behar inola ere, eta horiek ekiditeko neurriak jarriko dituela. Halakoak paira ditzaketen pertsonen babesa emango die.

Langileen askatasuna eta duintasuna errespetatuko dituen laneko giroa bermatzeko eta prebenitzeko asmoz, honako neurri hauek jarriko dira martxan:

1. Langileei laneko jazarpen protokoloaren berri ematea:

Laneko jazarpenari lotutako arazoari buruz enpresako langileak sentzibilizatu eta kontzientziatzeko hartu beharreko lehenengo neurria da laneko jazarpenaren protokoloa dagoela jakinaraztea, honako ekintza hauen bidez:

- Laneko jazarpenaren protokoloa langile guztiei formatu fisikoan emango zaie.
- Laneko jazarpenaren protokoloaren alderdirik esanguratsuenak enpresaren iragarki-tauletan argitaratuko dira.
- Laneko jazarpenaren protokoloaren alderdirik esanguratsuenak argitaratuko dira buletinetako eta barneko komunikazio bitartekoetan (posta elektronikoa, intranet, etab.) jarritako informazio oharren bidez.
- Laneko jazarpeneko protokoloaren kopia emango zaie langile berriei.

2. Langileei egindako laneko jazarpenari buruzko informazioa eta prestakuntza:

Prestakuntza jazarpenaren eta lantokiko indarkeriaren arazoari buruz informatu eta sentzibilizatzeko bidea izango da. Jokabide mota horren prebentzioa eta laneko jazarpenaren protokoloaren irismena nahiz edukia enpresaren prestakuntza programetan sartuko dira. Horretarako, prestakuntza jardunaldiak eta/edo ekintzak egingo dira, enpresako langile guztiei zuzenduak. Horien helburua izan beharko da jazarpenik gabeko laneko ingurune bat sortzen laguntzen duten faktoreak identifikatzea eta lortzea partaideak erabat kontziente izatea jazarpen horren aurkako enpresa politikaren baitan dituzten erantzukizunez.

Horrez gain, prestakuntzako programa zehatzak egingo dira, gure lanaren antolaketaren arabera jazarpena prebenitzeko erak, jarduteko mekanismoak, enpresako jazarpenetik eratorritako zehapenak eta ondorio legalak azpimarratuko dituztenak. Bereziki enpresako Zuzendaritzako eta erdi-mailako agintaritzetako langileei zuzenduta egongo dira.

3. Balizko laneko jazarpenarekin lotutako egoeren aurreko jarduketa

Enpresako balizko laneko jazarpen egoeren aurrean nola jardun jakiteko asmoz, langile guztiei jakinaraziko zaizkie “Balizko laneko jazarpenarekin lotutako egoeren aurreko jarduketa” batean jaraituko beharreko urratsak, protokolo honen 2. Eranskinean jasota daudenak.

9. PROTOKOLOAREN JARRAIPENA

Enpresako Zuzendaritzak gertuko jarraipena egingo du balizko laneko jazarpen salaketak berrikusteko eta horiek nola ebatzi diren jakiteko. Horren helburua da protokoloaren eraginkortasuna eta funtzionaltasuna ziurtatzea eta egokitzea, beharrezkoa balitz.

10. DOKUMENTUEN ETA ERREGISTROEN KUDEAKETA

Laneko jazarpen kasuetako esku-hartze prozeduran sortutako dokumentazioa enpresako zuzendaritzak artxibatuko du, horri lotutako laneko arriskuak prebenitzeko dokumentazioarekin batera. Informazio hori dagokion laneko agintaritzaren edo agintaritza judizialaren esku jarriko da hala eskatuz gero.

1. ERANSKINA: JAZARPEN EGOERA POSIBLEAK JAKINARAZTEKO FITXA

KOMUNIKAZIOA PERTSONEN ARTEKO GATAZKA, JAZARPEN PSIKOLOGIKO ETA SEXU-JAZARPEN EDO GENERO-JAZARPEN EGOERA POSIBLEEN AURREAN

Egoerari dagozkien datuak:

Motak (Markatu dagokiona):

- Ekintzak edo erasoak antolaketa neurriekin
- Harreman sozialei egindako ekintzak edo erasoak
- Ekintzak edo erasoak bizitza pribatuari
- Ekintzak edo erasoak jarrereri edo sinesmenei
- Ahozko erasoak
- Zurrumurruak
- Jazarpen sexuala
- Generoagatiko jazarpena
- Pertsonarteko bestelako gatazka

Egoerari buruzko datuak:

Tokia:

Identifikatu lekua:

Laneko zentroa:

Laneko zentrotik kanpo (identifikatu lekua):

Egoerari dagozkien datuak:

Bertan egondako langileak:

Egoerari buruzko datuak:

Laneko ondorioak (Markatu dagokiona):

- Ondorio emozionala laneko bajarik gabe
- Laneko etena laneko bajarekin
- Bat ere ez
- Beste batzuk:

Salatzaileari buruzko datuak:

Adina:.....

Generoa:.....

Izen-abizenak:.....

Saila/lantokia:.....

(Hurbilketa elkarrizketan prebentzioko ordezkari bat egotea eska daiteke)

Salatuari buruzko datuak:

Adina:.....

Generoa:.....

Izen-abizenak:.....

Saila/lantokia:.....

(Hurbilketa elkarrizketan prebentzioko ordezkari bat egotea eska daiteke)

Jazarpen psikologikoaren, pertsonen arteko gatazkaren, sexu-jazarpenaren eta/edo generoagatiko jazarpenaren mende dagoen pertsona ez den beste bat izanez gero, bete:

Izen-abizenak:.....

Kargua:.....

Sinadura:

Jazarpen psikologikoaren, pertsonen arteko gatazkaren, sexu-jazarpenaren eta/edo generoagatiko jazarpenaren mende dagoen langilearen sinadura eta baimena:

2. ERANSKINA: LANeko BALIZKO JAZARPEN EGOEREN AURREKO JARDUKETA

Kide, goi-kargu, bezero, hornitzaile... baten partetik igarritako edozein eragozpen egoeraren aurrean, honela jardun behar da:

- Argi utzi edozein jazarpen motaren zantzuak dituzten asmo, egoera eta jokabideekiko arbuioa.
- Egoera idatziz jakinarazi enpresari, BALIZKO JAZARPEN EGOERAK JAKINARAZTEKO FITXAREN bidez (1. Eranskina).
- Idatzi horren kopia bat gorde beharko da, data jarrita.
- Epe laburrean, enpresako zuzendaritzak zuzenean (ahoz edo idatziz) joko du salatzailearengana, prozesuko printzipioen eta bermeen adierazpena errepikatzeke, eta, salatutako kasuari dagokionez, izandako jarrera eta portaeren aurrean gaitzespena adierazteke eta dagozkion aurretiazko jarduketak egiteko.
- Pertsonak uste badu ez dela bidezkoa barneko kanala erabiltzea, enpresa txikia delako edo salatutako pertsonaren figura dela eta, beti jo daiteke administrazio publikoaren kanpoko organoetara edo organo judizialetera. Horretarako, kasuaren larritasuna aipatzen duen idatzizko kanpoko salaketa bat jarri behar da.

- Laneko Osasunerako Euskal Erakundea: OSALAN
- Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailatza.
- Gehiengodun sindikatu elkarteak (CCOO, UGT, CSIF, ELA, USO, etab.)
- Jazarpenaren aurkako Euskadiko organo espezifikoak: Emakunde, etab.
- Larritzat jotako jokabide edo jarreraren kasuan, epaitegietara, komisaldegietara eta erkidegoko poliziara jo ahal izango da.

3. ERANSKINA: LANTOKIKO KANPO INDARKERIA EGOEREN AURREAN JARDUTEKO ETA PREBENTZIORAKO URRATSAK

Osasunaren Munduko Erakundearen arabera, laneko indarkeria gisa hartuko da pertsonei, beren lanarekin lotutako egoeretan, jazarpena, mehatxuak edo erasoak egitearekin lotutako gertaera oro.

Gaur egun bizi dugun une kultural, sozial eta ekonomikoa faktore lagungarria da Debagoieneko Mankomunitateko langileek egoera gatazkatsuak pairatzeko, harrera lanetan edo Garbiguneko arduradun lanetan dihardutenen, turismoko langileen, garapen agentziako langileen eta abarren kasuan.

Debagoieneko Mankomunitateak, bere langileen segurtasuna zaintzeko etengabeko konpromisoan, kanpoko indarkeria egoeretarako prebentziorako eta jarduteko jarraibide batzuk jarri nahi ditu langileen eskura, egoera horiek sortzeko aukera ahalik eta txikiena izan dadin, edo, desio ez diren ondorioak eragitera iritsiz gero, langileak babesteko eta legezko eta laguntzazko alderdiei buruz aholkatzeko mekanismo artikulatuak ezagutaraz daitezten.

Ondorioz, bi neurri mota proposatzen dira: Prebentzioko neurriak eta neurri exekutiboak, biktima potentzialari aurretiazko babesa emateko eta balizko erasotzailearentzako neurri hertsagarria izan dadin.

Prebentzio neurriak: Kontuan izan behar da prebentzio neurri nagusia dela langileak lasai egotea eta jarrera positiboa izatea. Positibismoak eta lasaitasunak segurtasuna eta egoeraren kontrola transmititzen dute. Baldintza horiek aitortzen zaizkie enpresako langile guztiei. Aldi berean, solaskideari bera bisitatzeko edo zerbitzua ematen ari denaren kalitate profesionalari buruzko konfiantza emango dio. Egoera horietan komunikazioak duen garrantzia aitortuta, prebentzio neurri esanguratsuenetako gisa sartu dira profesionaleri komunikaziorako trebeziak eskaintzea. Hala, erabiltzaileekiko harremana hobetuko da.

Neurri betearazleak: Erabiltzaile edo bezero baten partetik eraso egoera bat pairatu ostean jarduteko bidea esplizituki ezartzera bideratutako neurriak dira. Prebentzio neurriek gatazka egoera bat gertatzea ekidin ez duten kasuetan aplikatu beharko dira.

1. PREBENTZIO NEURRIAK

Jarduteko estrategiak hiru oinarri ditu: identifikazioa, kontrol-neurriak eta egoeraren ebaluazioa.

1.1 Arriskua identifikatzea. Laneko Segurtasun eta Osasunerako Institutu Nazionalaren 489 prebentzio-ohar teknikoak protokolizatutakoari jarraikiz:

- 1 Laneko indarkeriak barne hartu beharko ditu eraso fisikoak (kolpatzea, jotzea, bultzatzea...) nahiz mehatxatu edo beldurtzeko bestelako ahozko jokabide batzuk, puntualak edo errepikakorak.
- 2 Eragilea kanpoko denean, indarkeriazko gertaeren sailkapena bi motatan bana daiteke, nahastutako pertsonen eta horien arteko harremanaren arabera. Hurrengo taulan islatzen da Debagoieneko Mankomunitateko laneko inguruari buruzko sailkapen orokor hori.

Mota	Ezaugarriak	Adibideak
I. motako indarkeria	Indarkeria egikaritzen dutenek ez dute tratuzko harremanik biktimarekin.	Familiakoak, kideak, bizilagunak (erasotzaileen profila zabaldu)

II. motako indarkeria	Harremana dago zerbitzua eman bitartean erasotzailearen eta biktimaren artean. Normalean, indarkeriazko gertakari horiek gertatzen dira herritarrentzako arreta publikoan zerbitzuak eta/edo ondasunak trukatzan direnean eta/edo herritarrekin harremanetan egoten direnean.	Bezeroak, erabiltzaileak
-----------------------	---	--------------------------

Ondorioz, dokumentu honetan indarkeria mota horietako bakoitzerako prebentzio-neurri orokorrak nahiz espezifikoak proposatzen dira.

Arriskua identifikatzeko hainbat adierazle daude, edozein kasutan gatazka egoerak aurreikusteko oinarri izan daitezkeenak:

- a) Ahozko espresio eta modu asaldatuak.
- b) Mehatxuzko hizkera ez-ahozkoa
- c) Ahoz adierazitako amorrua eta frustrazioa.
- d) Kexetan beste bezero edo erabiltzaile batzuen konplizitatea bilatzea.
- e) Alkohola edo drogak kontsumitu izanaren zantzuak.
- f) Armak izatea (benetakoak edo gezurrezkoak).

1.2. Kontrol-neurriak Beste edozein arriskurekin gertatzen den bezala, prebentziozko jarduketa prozedura orokorrak fokuari (gatazka sortu duena), inguruaren eta langileen gainean jardutea dakar.

Fokuari gaineko kontrol-neurriak:

Kasu zehatz honetan, "foku" gisa hartzen da gatazka eragin ahal izan duen pertsona, zerbitzuaren erabiltzaileak (2 motako indarkeria) nahiz erabiltzaileak ez diren beste pertsona batzuk (1 motako indarkeria) barne. Batzuk edo besteak izan, horren arabera proposatzen diren neurriak hurrengoak dira:

- 1 motako indarkeriaren aurka (beste batzuk):

INOIZ ez zuzendu zuzeneko erabiltzaile ez diren pertsonengana.

BETI gure zerbitzuak eskatzen dituzten pertsonengana. Ahalegindu irizpide teknikoetan sar ez daitezen, eta argi azaldu erabilitako argudioak ezarritako horri egokituta daudela.

- 2 motako indarkeriaren aurka (erabiltzaileak): Aurreko kasuan aipatutako jarrera bera hartuko da, eta asertibotasuna gordeko da une-oro.

Portaera irregularren zantzuen aurrean, eta ahal den guztietan, arduradun zuzenari jakinarazi beharko zaio bisitaldietan lankide batek lagunduta joan behar dela. Ahalegindu segurtasun tarte egokia ezartzen (balizko erasotzailearen eta balizko biktimaren artean).

Jarduera eten egingo da egoera kontrolatzen ez den bitartean edo langilea segurtasun-berme nahikoekin berriz hasteko moduan ez dagoen bitartean.

Arazo-egoerak gertatuz gero, enpresaren edo zerbitzuaren arduradunari jakinarazi, jarraibide egokiak eman ditzan.

Inguruaren gaineko kontrol-neurriak:

Atal honetan, instalazioak sarbideak kontrolatzeko sistemaz edo hesiez hornitzen dituzten neurriak jasotzen dira, kontrolatu gabeko gatazkak edo horien ondorioak eragotziko dituztenak, zereginaren ezaugarriengatik, hau da, langileak bezeroari egiten dizkion bisitengatik. Ezarritako

prebentzio-neurria da lankide batek langileari laguntzea, egoki irizten dionean eta nagusi hurrenari jakinarazita.

Gure langileentzako kontrol-neurriak:

Egoera hauen aurrean segurtasun eta nagusitasun giroa sortzea da tresnarik onenetakoa. Honako hauek hartuko dira kontuan jarduteko urrats orokor gisa:

Jardun **BETI** beste pertsonaren amorrua deskontrolatuko ez den eran.

- Jarrera lasaia izanda.
- Mehatxuei modu berean erantzun gabe.
- Une-oro jarrera asertiboa izanez.
- Arreta gordez.
- Egoera globalki ebaluatuz, alternatibak bilatuz.

Indarkeria kontrolatuta baldin badago (ez da eraso fisikorik gertatu):

- Egoera lasaitzen saiatu.
- Lanpostua utzi.
- Une-oro hizkera lasaia eta ahots tonu garbi eta barea erabili.

Indarkeria kontrolpean ez baldin badago:

- Lantokitik atera.
- Zerbitzuaren edo prestazioaren arduradunari edo buruari deitu.
- Beharrezko irudituz gero, Estatuko Segurtasun Indar eta Kidegoei jakinarazi 112 larrialdietarako telefonoaren bidez.

1.3 Egoeraren ebaluazioa. Debagoieneko Mankomunitateak egoera aztertzeko oinarri gisa erabiliko dira Prebentzio Zerbitzu Propioan / Mankomunitatean / Kanpokoan gertatutako gatazka egoerei buruz eskuragarri dauden datuak.

Horretarako, egoera horiek jakinarazteko aurreikusitako kanalak ezagutu behar dira. Hurrengoak dira:

- Erasoak (fisikoak nahiz ahozkoak) jakinarazteko ereduak (4. Eranskina). Langileak bere arduradunik zuzenekoarekin batera eta ahalik eta lasterren bete beharko du dokumentua. Ondoren, azken horrek enpresako Zuzendaritzan aurkeztu beharko du, egin beharreko jarduketak balora ditzan.
- Aldi berean, lesiorik edo antsietate-krisirik egon bada, pairatutako laneko istripuak ikertzeko txostena egon beharko da.

2. NEURRI BETEARAZLEAK

2.1. Laguntza eskatzea. Indarkeria egoerak bere horretan jarraitzen badu, laguntza eskatuko zaio zuzeneko arduradunari, lankideei edo gertu egon daitekeen eta lagundu dezakeen beste edozein pertsonari, indarkeria egoera hori geldiarazteko asmoz eta, aldi berean, gertaeren lekuko izateko.

2.2. Segurtasun indarrak. Horrela ere ez bada lortzen indarkeria egoerarekin amaitzea, Estatuko Segurtasun Indar eta Kidegoei deituko zaie (Udaltzaingoa, Polizia Nazionala, Guardia Zibila, erkidegoko polizia, etab.), gertaeren tokira bertaratu daitezten.

2.3. Frogak. Une-oro ahaleginduko da gertaerak egiaztatzeko ahal beste froga batu eta ziurtatzen (dokumentuak, mugikorrarekin egindako grabaketak, lekukoak).

2.4. Osasun arreta. Erasotuak behar duen osasun arreta jasoko du berehala (medikoa edo psikologikoa). Lesioaren garrantziaren arabera, mutualitatearen zentroan edo kanpoko zerbitzu baten egin ahal izango da. Esku hartzen duen medikuak Guardiako Epaitegiari jakinaraziko dio lesioen parte, eta, horrela, Prozedura Kriminalaren Legearen 262 artikuluan xedatutakoa beteko da. (<<Kargu, lanbide edo lanbideengatik delitu publikoren baten berri dutenek berehala salatu beharko dute....>>). Bestela, langileak berak egin ahalko du, bere arduradunik zuzenekoenez lagunduta.

Kasu bietan, erasotuak lesioen partearen nahiz mediku txostenaren kopia bat jaso ahal izango du.

2.5. Salaketa. Erasotuak egitateak salatu ahal izango ditu Polizia Nazionalaren, Guardia Zibilaren, Udaltzaingoaren eta abarren polizia-etxeetan, lesioen parte aurkeztuta eta, izanez gero, dagokion mediku txostena ere bai.

2.6. Komunikazioa. Erasoa jasan duen pertsonak edo erasoaren berri izan duen edonork ahalik eta lasterren emango dio gertatutakoaren berri zuzeneko arduradunari, eta hark, erasotzarekin batera, 4. eranskin gisa erantsi den erasoak jakinarazteko eredia beteko du, eta enpresako Zuzendaritzara bidaliko du.

SPP/SPA/SPM izango da erasoen jakinarazpenak kontrolatu eta artxibatuko dituen. Aldian behin (urtean behin) azterketak egingo dira jarduketa-eremuen artean arrisku-mapak zehazteko eta gertakari horiek behin eta berriz agertzea eragotziko duten prebentzio-ekintzen ildoak ezartzeko.

2.7. Erakundeen presentzia. Zuzeneko arduradunak gertaeren berri izan ostean, eta erasotzaileak aurrez jarri ez badu, ustezko erasotzailearen aurkako salaketa jartzera lagunduko zaio, baldin eta erasotuak hala egitea erabaki badu.

2.8.- Aholkularitza juridikoa. Era berean, laguntza edo orientazioa emango dio pertsonari Debagoieneko Mankomunitatearen izenean dagoen letradu batek ordezkaturia izateko, berak erabakitzen dituen akzioak gauzatzean.

4. ERANSKINA: ERASOAK JAKINARAZTEKO EREDUA

HIRUGARRENEN PARTETIK ERASO FISIKOAK JAKINARAZTEA
<p>Erregistroa egiten duen pertsonari buruzko datuak:</p> <p><i>Izen-abizenak:</i>.....</p> <p><i>Lanpostua:</i>.....</p> <p><i>Lantokia:</i>.....</p>
<p>Erasotutako langileari buruzko datuak:</p> <p><i>Izen-abizenak:</i>.....</p> <p><i>Jaiotze-data:</i>.....</p> <p><i>NAN:</i>.....</p> <p><i>Lanpostua:</i>.....</p> <p><i>Lantokia:</i>.....</p> <p><i>Lantokiaren helbidea:</i>.....</p>
<p>Gertatutakoaren deskribapena:</p> <p><i>Indarkeriazko gertaera eragin zuten arrazoiak:</i></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p><i>Gorabeheraren deskribapenik ahalik eta zehatzena:</i></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p><i>Tokiko egoerak zehaztu:</i></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p><i>Erasoa materializatzeko era:</i></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p><i>Biktimari eragindako lesio fisikoak eta kalte psikologikoa:</i></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p><i>Kalte materialak:</i></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p><i>Gorabeheraren ondorioak:</i></p> <p>.....</p> <p>.....</p>

.....
.....
<p>Osasun arretari buruzko datuak:</p> <p><i>Esku hartu duten pertsonak:</i></p> <p><i>Kideak:</i></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p><i>Lekukoak:</i></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p><i>Erabiltzaileak:</i></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>Segurtasun indarren esku-hartzea:</p> <p><i>Segurtasun indarrek esku hartu dute?</i> <input type="checkbox"/> Bai <input type="checkbox"/> Ez</p> <p><input type="checkbox"/> <i>Guardia Zibila</i></p> <p><input type="checkbox"/> <i>Udaltzaingoa</i></p> <p><input type="checkbox"/> <i>Polizia Nazionala</i></p> <p><input type="checkbox"/> <i>Beste batzuk:</i>.....</p>
<p>Oharrak:</p> <p><i>Datuak pertsonalak dira eta isilpekotasun osoz tratatuko dira, Datu Pertsonalak Babesteari eta Eskubide Digitalak Bermatzeari buruzko abenduaren 5eko 3/2018 LOn xedatuarekin bat etorriz. Datu horiei aurre egiteko, ezeztatze, zuzentze eta horiek eskuratzeko eskubideak baliatu ditzakezu.</i></p> <p>Zerbitzuaren arduradunaren sinadura</p> <p>_____(e)n, 20__(e)ko _____ren ____ (e)(a)n</p>

EGINBIDEA.- Laneko jazarpen kasuak prebenitzeko eta horien aurrean jarduteko protokolo honi Mankomunitateko Gobernu Juntak, 2021eko irailaren 28an egindako bilkuran, eman zion hasierako onespena.

Arrasaten, 2021eko urriaren 4an.
BEHIN BEHINEKO IDAZKARIA