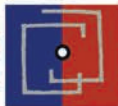


Jazarpen laboraleko, jazarpen sexualeko eta jazarpen sexista edo sexuagatiko egoeren aurrean prebenitzeko eta jarduteko protokoloa



FUNDACION
i Z A N
FUNDAZIOA

emakumeen eta gizonen
berdintasunerako
lankidetzaren erakundea



entidad colaboradora
para la igualdad de
mujeres y hombres

GIZAKIA
HELBURU
Gipuzkoa

PROYECTO
HOMBRE
Gipuzkoa

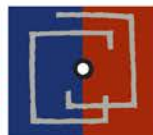
2 0 0 7

NORBERA

2 0 0 9

FUNDACION
IZAN
FUNDAZIOA

emakumeen eta gizonen
berdintasunerako
lankidetzarako erakundea



entidad colaboradora
para la igualdad de
mujeres y hombres

GIZAKIA HELBURU - PROYECTO HOMBRE

Ategorrietako Galtzada Zaharra 87
20013 DONOSTIA

943 27 39 00

www.proyctohombregipuzkoa.org
proyctohombre@izan.org

NORBERA

Intxaurren 9
20015 DONOSTIA

943 29 13 13

www.norbera.org
norbera@izan.org

**GIZAKIA
HELBURU**
Gipuzkoa

**PROYECTO
HOMBRE**
Gipuzkoa



2 0 0 7



2 0 0 9

AURKIBIDEA

SARRERA	04
PRINTZIPIOEN ADIERAZPENA	05
ARAUDIA	06
APLIKATZEKO ESPARRUA	08
DEFINIZIOAK	08
PREBENTZIO, KOMUNIKAZIO ETA FORMAZIORAKO POLITIKA	12
BERMATZEKO PROZEDURA	15

SARRERA

Izan Fundazioak bere egiten du, osorik bere egin ere, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun printzipioa, bazterkeria mota oro arbuiatu eta aukera berdinetan lan egiteko eskubidea aitortzen du eta.

Gipuzkoako Esku Hartze Sozialari buruzko I. Hitzarmen Kolektiboaren (2011-2014) laugarren Xedapen Gehigarrian ezarritakoa betetze aldera, 2012an Izan Fundazioak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plan bat elaboratzeko proiektuari ekin zion.

Oraingo 2011-2013 Plan Estrategikoak bere baitan hartzen du enpresak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana elaboratzeko duen konpromisoa. Konpromiso hori xehe jasotzen da dagokien Urteko Kudeaketa Planetan (2011/12/13) eta Organizazioaren Prozesuei Ekiteko Planetan.

Proiektuan, funtsezko hiru faseok nabarmentzen dira:

- Berdintasunari buruzko Formazioa langileen %100ari.
- Izan Fundazioan emakumeen eta gizonen egoerari buruzko diagnostiko baten elaborazioa.
- Izan Fundazioaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren diseinua.

Azkenik, behin erredaktatu eta gero, hurrengo 2015-2017 Plan Estrategikoak bere baitan jasoko ditu Izan Fundazioaren Berdintasunerako Planaren jardunbide-ildo nagusiak (2014/2017).

Organizazioaren langileria kudeatzeko tenorean, Izan Fundazioak aintzat hartu du emakumeen eta gizonen arteko berdintasun politika; baina proiektuak haragoko helburua dauka: berdintasunerako formazioari sistematikoki ekitea, bai eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legean eta emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Legean dautzan jarraibideei egoki erantzutea ere.

Barnetik, Pertsonak eta Borondatezko Lana Kudeatzeko Prozesuaren kudeaketa-ekipoak lideratutako proiektu honek izaera parte-hartzailea du ezaugarri, fase bakoitzean langile guztiek parte hartu dute eta. Geroago, ekipo honek hartu ditu Izan Fundazioaren Berdintasun Batzordearen funtzioak.

Diagnostiko Faseak argi azaldu du jazarpen sexualaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurrean jarduteko protokolo bat beharrezkoa dela organizazioan; beraz, hori elaboratzeko ebazpena txertatu zen Berdintasun Planean, 2013an garatu beharreko Ekimen gisa.

Bestetik, organizazioaren 2013rako Ekimen Planaren prestaketan, Laneko Arriskuen Prebentziorako azpi-prozesuaren proposamenez, Pertsonak eta Borondatezko Lana Kudeatzeko Prozesuak bere gain hartu zituen lanpostuan jazarpen psikologikoa (laborala, morala, mobbing delakoa) prebenitzeko eta aurre egingo dion jardunbide-prozedura bat erredaktatzeko konpromisoak.

Konpromiso biok bilduta, delako protokoloaren erredakzioak metodo bat ezartzea du helburu, honako honetarako:

Jazarpen sexualeko, sexuagatiko jazarpeneko eta jazarpen laboraleko kasuak prebenitzea

- Organizazioko kideei honako protokolo honetan jasotako printzipioen berri emanda.
- Erakundeko langile guztien artean errespetua, begirunea eta tratu zuzena sustatu eta bermatuta.

Hartutako prebentzio neurriak hartuta ere, agertu egingo da gure organizazioan nola edo hala jazarpen egoerarik.

- Jazarpen sexualaz, jazarpen sexista edo sexuagatikoaz edo jazarpen laboralaz ager daitezkeen egoera eta kexuei erantzuteko, protokoloak konponbide azkarra bilatzen du. Alegia, garaiz ekin nahi zaio eta, ahal izanez gero, jazarpenaren biktimarengan kalte fisiko eta psikiko larria gertatu aurretik.
- Jardun nahi da, gainera, behar bezalako berme eta prozedura inpartzialak ezarrita, pertsonaren duintasuna eta berez dagozkion eskubide urratu ezinak, nortasunaren garapen librea, legearekiko errespetua eta gainerakoien eskubideak ere aintzat hartuta.



PRINTZIPIOEN ADIERAZPENA

Pertsona orok badu duintasunez eta berdintasunez tratatua izateko eskubidea. Beraz, organizazioko pertsonak badute elkarren artean tratamendu adeitsu, begirasunezko eta duina jasotzeko eta emateko eskubidea eta eginbeharra.

Izan Fundazioak eta bere langile guztiak gerta litezkeen jazarpen kasuak (laboralak, sexualak, sexistak edo sexuagatikoak) prebenitzeko, saihesteko eta konpontzeko kezka eta konpromisoa agertzen dute, behar-beharrezko baldintza baita organizazioko pertsona guztien arteko duintasuna, osotasuna eta tratamendu-eta aukera-berdintasuna bermatuko badira.

Jazarpena jokabide arbuigarria da, egiten duena nornahi izanda ere, eta urratu egiten ditu enpresaren eta langileen oinarrizko betebeharrak eta eskubideak arautzen dituzten jarraibideak; besteak beste, honako hauek:

- Langileek badute inolako bazterkeria, zuzeneko edo zeharkako, ez jasateko eskubidea, sexua, egoera zibila, adina (legeak ezarritako mugen barruan), arraza edo jatorri etnikoa, maila soziala, erlijioa edo sinesmenak, ideia politikoak, orientazio sexuala, sindikatu batekiko afiliazioa nahiz eza edozein direla ere, edo ezgaitasuna, betiere bertan egiten duen lan edo enplegurako gai izanez gero.
- Lan arloan babestuak izateko eskubidea, goian aipatutako edozein arrazoiengatik nolabaiteko jazarpena jasanez gero.
- Bere duintasunari dagokion begirasuna izateko eskubidea.
- Osotasun fisiko eta moralerako eskubidea.
- Lanerako eta segurtasun- eta osotasun-politika egokirako eskubidea.
- Ohorea, intimitate pertsonal eta familiarra eta bere irudia izateko eskubidea.

Eskubide horren ariora, Izan Fundazioak adierazten du jazarpen sexuala eta sexuagatiko jazarpen edo sexista (genero indarkeriaren adierazpenak lan arloan), bai eta jazarpen laborala ere, langileen duintasunaren kontrako erasotzat har daitezkeela, eta sexuarengatiko bazterkeriatzat.

Horrez gain, eskubide bat, edo eskubide bat izateko aukera, jazarpen sexualeko edo sexuarengatiko egoera bat onartzearen trukeko baldintzapean jartzen bada, hori ere sexuarengatiko bazterketatzat hartuko da.

Izan Fundazioak gaitzetsi eta debekatu egiten du horrelako jardunbide oro lanean, eta deiarar egiten du halakorik inola ez ametitzeko eta lan arloan halakorik ager ez dadin behar adina prebentzio-eta galarazpen-neurri bideratzeko.

Izan Fundazioak eta bere langile guztiak jazarpenik gabeko lan giro bat sortzeko konpromisoa hartzen dute, pertsonen funtsezko eskubideen aurkako jokabide oro debekatzan dutenez gero.

Zehatzago, bere organoek eta zuzendaritzako kideek eskura dituzten baliabide guztiak eskainiko dituzte, jazarpen moral, sexual edo sexuagatiko edozein egoera prebenitu, saihestu eta ahal izanez

gero detektatu eta ezabatzeko ez ezik, baita halako egoerara eraman lezakeen ezein jokabide zigortzeko ere, betiere biktimen arreta eta babesa isilik, errespetuz, profesionalki, objektibotasunez, alderdikeriarik gabe eta arin egiten dela.

Hortaz, Izan Fundazioak bere egiten du jazarpena prebenitzeko eta behar izanez gero zigortzeko konpromisoa, honako protokolo honetan araututakoari jarraiki, behar adina bermerekin eta indarrean dauden arau konstituzional, laboral eta administratiboak eta, jakina, lan arloko funtsezko printzipio eta eskubideen adierazpenak aintzat hartzen dituelarik.

Organizazioko pertsona guztiak badute prozedura honi heltzeko eskubidea, inolako kikiltze-saiorik, bidegabekeriarik, bazterketarik edo okerrrik jasan gabe. Parte hartzen duten pertsona guztiei hedatuko zaie delako babesa.

Organizazioan honako politika hau eraginkortasunez ezarriko bada, pertsona guztiak, eta bereziki lantaldeak zuzentzen dituztenek, halako jokabidea gertatu orduko jardun behar dute, eta hartarako izendatutakoei jakinarazi (Aholkularitza Konfidentziala). Elkarlana ezinbestekoa da halako jokabideak ekiditeko.

ARAUDIA

Batasunaren eremuan, Batzordearen azaroaren 27ko 92/131/EEK gomendioak, emakumearen eta gizonaren duintasuna lan arloan babestekoak, «Jazarpen sexuala borrokatzeko neurriei buruzko jokaera-kodea» jasotzen du, bere esparruan halako gaietan prebentzio kontuak garatzeko arau europarra dena.

Horrez gain, eta besteak beste, lantokian jazarpen moralari buruzko Europako Legebiltzarraren Ebazpenak (2001/2339) herrialde bakoitzeko botere publikoei gomendatzen die prebentzio politika eraginkorrak gauzatzeko eta prozedura egokiak definitzeko beharra, sortzen dituen problemak konpontzearen.

Europako Legebiltzarraren eta Kontseiluaren 2006ko uztailaren 5eko 2006/54/EK enplegu eta okupazio kontuetan gizonen eta emakumeen artean aukera-berdintasunaren eta tratamendu-berdintasunaren printzipioa ezartzeari buruzko zuzentzarauak jazarpen sexualaren eta sexuagatiko jazarpenaren definizioak biltzen ditu; eta halako egoerak baztertzailatzat hartzen diren heinean, debekatu eta egokitasunez, proportzionaltasunez eta disuasio-neurriz zehatuko direla dio.

Nazioarteko eremuan, aipagarria da Lanaren Nazioarteko Erakundearen 111. Hitzarmena, enpleguan bazterkeriaren aurkakoa, lantokian emakumeek pairatzen duten jazarpen sexuala emakume langileen aurkako bazterkeria larritzat

daukana, eta haren aurka borrokatzeko neurriak dakartzan 19. gomendia, zerbitzuen sektorean lantokiko indarkeriari buruzkoa.

Estatuaren baitan, Espainiako Konstituzioak funtsezko eskubidetzat dauzka pertsonaren duintasuna, berez dagozkion eskubide urratu ezinak, nortasunaren garapen librea, berdintasuna eta sexuarengatik bazterketarik eza -zentsurik zabalenean-, bizitzeko eta osotasun fisiko eta moralerako eskubidea, bai eta umilaziozko tratuerik ez jasotzeko eta ohorerako, intimitate pertsonal eta familiarerako eta norberaren irudirako eskubidea ere (10.1, 14, 15, 18.1 art.). 43. artikulua osasuna babesteko eskubidea ere gehitzen du. 35.1.ak, halaber, lan harremanen arloan sexuarengatik bazterkeriarik ez jasateko eskubidea gaineratu du.

Aintzat hartu behar dira, baita ere, abenduaren 2ko 51/2003 Legea, aukera berdintasunari, ez bazterketari eta ezgaitasundunen irisgarritasun unibertsalari buruzkoa; abenduaren 30eko 62/2003 Legea, tratu berdintasuna eta bazterkeriarik eza jasotzen dituen neurri fiskalei, administratiboei eta ordena sozialari buruzkoa, eta berriagoa dena, martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa, emakumeen eta gizonen benetako berdintasunerakoa, jazarpen sexuala eta sexuagatikoa espresuki debekatu eta jokabide horietan definitzen dituen (7., 48. eta 62.a).

Martxoaren 24ko 1/1995 Errege Lege-dekretuak, Langileen Estatutuaren Legearen Testu Birbildua onesten duenak, jazarpen moralaz, sexualaz edota generoarekikoaz babesten du 4.2., 20., 39-41. 50. eta 54.2 g. artikuluetan.

Kode Zibileko 1902. eta 1903. artikuluek pertsona bati erruz edo ezaxolaz egindako kaltea berdintzeaz dihardute. Mobbing delakoaren biktimek Zigor Kodearen 176. eta 316. artikuluei ere hel diezaiekete, osasunaren eta osotasun fisikoaren babesaz ari direnez, bai eta 14/1999 Lege Organikoari ere, tratu txarren biktimek babesaz diharduenez gero.

Lanean jazarpen eta indarkeria kontuak jorratzen dituen Lan eta Gizarte Segurantzaren Ikuskaritzaren jardunbideei buruzko 69/2009 zenbakiko Lan Ikuskaritzako Irizpide Teknikoak prebentzioaren aurkako arau-haustetzat dauka lan arloan genero indarkeria prebenitzeko neurriak ez hartzea eta ez ebaluatzea.

Badira jazarpen morala zeharka jasotzen duten bestelako xedapenak ere. Adibidez, Lan Arriskuen Prebentziorako Legean (LAPL) "lanean segurtasun eta osasun kontuetan babes eraginkorra" izateko eskubidea biltzen da; areago, enpresariei egin behar zehatza ezartzen dien eskubidetzat dauka (14. art.), eta Ordena Sozialeko Arauhausteen eta Zigorren Legean (11. eta 13. bitarteko artikulua) zehapenez babesten du.

Jazarpen sexuala abuztuaren 4ko 5/2000 Lege-dekretuan ere arautua dago, hortxe onetsi baita Ordena Sozialeko Arauhausteen eta Zigorren Legearen testu birbildua (8. art.); uztailaren 13ko 29/1998 administrazioarekiko auzien jurisdikzioaren lege arautzailean (19.1.i artikulua), eta urtarrilaren 7ko 1/2000 Legean, Auzipetze Zibilekoan (11 bis artikulua) legitimazio kontuetan; martxoaren 24ko 1/1995 Errege Lege-dekretuan, Langileen Estatutuaren Legearen Testu Birbildua onesten baitu (4.2.e., 54.2. eta 95.14. artikuluetan); apirilaren 7ko 2/1995 Errege Lege-dekretuan, non Prozedura Laboraleko Legearen Testu Birbildua onesten baitu, batik bat 181. artikulua berridazten duen 13. xedapen gehigarrian; apirilaren 25eko 14/1986 Legean, Sanitatearen Orokorrekoan (18.9. art), eta azaroaren 23ko 10/1995 Zigor Kodearen Lege Organikoaren 184. artikuluan.

Jokabide onartezin hauek berriro zigortu dira Zigor Kodearen erreforma berrian, azaroaren 23ko 10/1995 Lege Organikoa eraldatu duen ekainaren 22ko 5/2010 Lege Organikoaren bitartez, torturatzat eta osotasun moralaren aurkako delitutzat baitauka jazarpen laborala (II. Liburua, VII. Titulua: "Torturez eta osotasun moralaren aurkako beste delituez").

Euskal esparruan, otsailaren 18ko 4/2005 Legean, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoan, gai berbera aipatzen da. 43. artikuluan definitzen du jazarpen sexuala eta sexista lan arloan, eta euskal administrazio publikoen eginbehartzat ezartzen du, halako jokabideen biktimei laguntza juridiko eta psikologikoa berma diezaieten, premiaz, doan, adituen bidez, deszentralizaturik eta eskuragarri, bermatu ere.

EZARTZEKO EREMUA

Honako protokolo hau Izan Fundaziorako zerbitzuak eskaintzen dituzten langile guztiei ezarriko zaie, lan-harremanaren izaera juridikoa zeinahi dela ere.

Hortaz, protokolo honen ezarpenak honako hauek ere babesten ditu: borondatezkoak, zuzendaritzakoak, enpresan ezartzen den hitzarmenean egon edo ez egon, kontratuen eta azpikontratuen meneko langileak edota Epe bateko Lanaldiko Enpresek helarazitakoak, bai eta enpresarekin nolabaiteko harremana duten langile autonomoak ere.

Izan Fundazioak bere gain hartzen du enpresak

jazarpen morala, sexuala eta sexista borrokatzeko politikaren berri ematea erabiltzaileei, haien familiei eta erakunde hornitzaileei; hain zuzen ere, honako protokolo hau aurkeztu eta zorrotz bete beharrekoa dela adieraziko zaie.

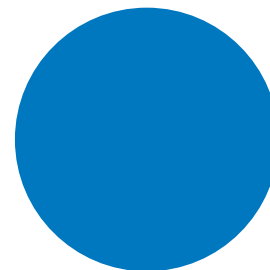
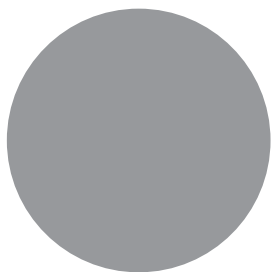
Kasuren batean protokoloa osorik ezartzeko ahalmena Izan Fundazioaren esku ez balego, ustezko jazarlea haren zuzendaritzapetik edo eraginpetik kanpo geratzen delako, ahalmena duen enpresarengana joko du problema konpon dezan eta, behar izanez gero, arduraduna zigor dezan; Fundazioak, halaber, ohartaraziko dio, neurririk hartu ezean, bertan behera geratuko dela enpresa biak lotzen dituen merkatal harremana.

DEFINIZIOAK

Protokoloan erabiltzen diren definizioak, hain zuzen, Jazarpen Sexuala eta Sexuagatiko Jazarpena, martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan, Emakumeen eta gizonen benetako berdintasunerakoan jasotakoak dira.

Otsailaren 18ko 4/2005 Legean, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoan, Jazarpen Sexista eta Jazarpen Sexuala aipatzen dira, adituen aburuz termino egokiagoak direlakoan.

Horrexegatik, protokoloan Jazarpen Sexuala eta Sexuagatiko Jazarpen edo Jazarpen Sexista esapideak erabiltzen dira.



JAZARPEN LABORALA (moral, psikologikoa, mobbing).

Jazarpen laboraltzat hartuko da, kausa edo jatorria zeinahi dela ere, sistematikoki eta behin eta berriro egiten den jokabidea, praktika edo portaera, lan arloan pertsona baten duintasunaren aurkako gutxiespen edo atentatuzkoa, delako pertsona azpiratzeko edo emozionalki zein psikologikoki min egiteko asmotan eta haren gaitasun, garapen edo sustapena ezabatu nahian enplegatuaren inguruan etsaigoa sortu eta berari eta bere lan giroari kalte egiten diena.

Pertsona bakarrak edo talde batek egin dezake jazarpena, eta goitik behera egin daiteke (harreman hierarkikoa duten pertsonen artean), bai eta horizontalki ere (elkarren arteko hierarkiarik gabeko harremanetan).

Argi eta garbi utzi behar da lan arloan eraso zenbait gerta daitekeela noiz edo noiz; alabaina, jazarpen psikologikotzat hartuko badira, beharrezkoa da, jada esan den bezala, ekintza sistematikoak izatea, ohikoak, denboran gutxieneko iraupen bat dutenak eta pertsona zehatz baten kontra.

Horrexegatik, ez dira nahasi behar presio- edo gatazka-egoerak eta jazarpen psikologikoa. Lehendabiziko kasuan, desadostasunarengatik egoerak dira, lanean elkar tupust egin baitaiteke, eta eztabaidak eta gatazkak sortu. Jazarpen psikologikoan, ordea, asmo txarreko eraso ematen da, sistematikoa da eta denboran zehar eutsi egiten zaio.

Jazarpen laborala EZ diren jokabideak (baina beharbada bai bestelako arau-hausteak)

- a) Lan kontratuen baitan dauden arau eta klausulak betetzeko eskakizun zorrotzak.
- b) Eginbeharrak eta obligazioak betetzeko eskakizunak.
- c) Kargu hartzeak lana ongi ez egiteagatik.
- d) Diziplina, ordena eta oro har erakundearen funtzionamendu egokiari eusteko behar adina eskakizun egitea.
- e) Enpresarekin edo instituzioarekin aparteko lanak egiteko eskakizunak, zerbitzua eskaintzen jarraitzeko edo enpresak edo instituzioak dituen kinka larriak gainditzeko beharrezkoak izanez gero.
- f) Fideltasun laboralaren edo enpresarekiko edo instituzioarekiko leialtasun eskakizunak.



- g) Legez norbaiti dagokion diziplina ezartzeko eskumenetik eratorritako ekintzak.
- h) Lan kontratu bat bukarazteko xedez egindako izapide administratiboak edo kudeaketak, legean aurreikusitako arrazoietan oinarrituta.
- i) Hierarkian gorago dagoen izaera "zaileko" norbaitengandiko eskakizunak (agintzeko grinatsua, zorrotza, perfekzio zalea...) edota despotismozko jokabideak, langiletariko edonori bereizkeriarik gabe eginak badira.
- j) Lan baldintzen aldaketa nabarmenak arrazoirik gabe eta legez ezarritako prozedura jarraitu gabe.
- k) Maila hierarkiko bereko bi lagunen arteko gatazka pertsonal noizbehinkakoak.
- l) Langileen parte bati eragiten dioten gatazka laboralak.
- m) Gatazkak grebetan, protestetan, eta abarretan.
- n) Laido puntual eta jarraituak, hainbat lagunek elkarrekin adostu gabe eginda.
- o) Erasoak, baita fisikoak ere, umiliatzea edo buruz burukoak lan arloan, bakanka.
- p) Lan eskubideen urratzea, kaleratze bidegabeak, kontratuetan abusuzko klausulak izenpetzera behartzea, lan arriskuen gehitzea edo kontrolik eza...
- q) Laneko jardunaren ondoriozko bestelako problemak edo patologiak: gehiegikeriak lan jardunean, lanaren zamak gain egitea buruan, estres laborala edo higadura profesionalaren sindromea, depresio bat... presiopean edo oso giro lehiakorretan sortutakoak.

Hona hemen, adibide modura, aurreko baldintzak betez gero, lanean **jazarpen psikologikotzat har litezkeen** jokabide zehatz batzuk.

Antolatutako neurrien bidezko erasoak:

- a) Langilearen jardunbidea modu iraingarriaren epaitzea, haren ahaleginak eta gaitasunak ukatzea.

- b) Langilearen ebazpenak zalantzan jarri eta ezestea.
- c) Gutxiespen profesionala hirugarrenen aurrean, beste langileak direla, bezeroak direla, hornitzaileak direla...
- d) Zereginik batere ez esleitzea, edo zeregin zentzugabeak, argi eta garbi beharrik gabeak eta umiliagarriak esleitzea.
- e) Lana egiteko bitartekoak ukatzea edo ezkutatzea, edo datu okerrak helaraztea.
- f) Langilearen gaitasun edo eskumenetik askoz gorago dauden lanak esleitzea, edo daukana baino askoz kualifikazio txikiagoa behar duten egitekoak agintzea.
- g) Agindu kontrakarrekoak edo beteezinak.
- h) Lanabesak manipulatzeko (esaterako, ordenagailuko artxiboak ezabatzea).
- i) Jabegoko gauzen, agiriaren, lanabesen, eta abarren lapurreta.
- j) Ustez jazarriaren alde egiten dutenen kontrako mehatxuak edo presioak.
- k) Langilearen postaren, deien, mezuen eta halakoen manipulazioa, ezkutaketa, itzulketa.
- l) Baimenak, ikastaroak, aktibitateak lortzeko zailtasunak edo ukoak.
- m) Diziplina prozedurak irekitzea huskeriengatik edo asmatutako arrazoiengatik...

Komunikatzeko aukerak urritzea helburu duten erasoak:

- a) Langilearen lan-kokapena gainerako langileengandik bereiztea.
- b) Langileari ezikusia egitea.
- c) Langileari hitzik ez egitea.
- d) Gainerako langileei beste langilearekin hitz egiteko aukerak murriztea.
- e) Ez utzi langileari nahi duena esaten.
- f) Langilearekin ikusizko harremanak ere saihestea.
- g) Langileari kentzea edo murriztea eskura behar lituzkeen komunikabideak (telefonoa, posta elektronikoa, etc.).

Biktimaren osasun fisikoa edo psikikoa kaltetzen duten ekintzak:

- a) Mehatxuak eta eraso fisikoak.
- b) Mehatxuak ahoz edo idatziz.
- c) Oihuak edo irainak.
- d) Kikilarazteko telefono-deiak.
- e) Langilea xaxatzea, emozionalki erreakziona dezan behartzeko.
- f) Gastuak nahita eragitea, langilea kaltetzeko xedez.

- g) Lan egiten duen tokian edo baliabideetan txikizioak eragitea.
- h) Langilea lan arriskutsuak edo osasunerako kaltegarriak egitera behartzea.

Erasoak bizimodu pribatuari eta ospe pertsonal edo profesionalari:

- a) Ospe pertsonal edo profesionala manipulatzeko, zurrumurrus, baregarri utzita edo laidoztatuta.
- b) Asmo zitaleko iradokizunak, besteek pentsa dezaten langileak arazo psikologikoak dituela, edota azterketa edo diagnostiko psikiatriko bat egin dakion saiatzea.
- c) Iseka egitea keinuei, ahotsari, itxura fisikoari, ezgaitasunei, izengoitiak jartzea, etc.
- d) Kritikatzeko nazionalitatea, jarrera eta sinesmen politikoak edo erlijiosoak, bizimodu pribatua, eta abar.

JAZARPEN SEXUALA

Jazarpen sexualtzat hartzen da izaera sexuarekin ezein jokabide, hitzez nahiz hitzik gabe edo fisikoa izaki, betiere pertsona baten duintasunaren aurkako asmoa duena edo halako emaitza lortzen duena, batik bat kikilarazteko inguru batean eta umiliagarria edo laidogarria gertatzen delarik.

JAZARPEN SEXUAL MOTAK

Jazarpen sexuarekin bi mota bereizten dira, goian aipatutako jokabideek estutzeko asmorik agertu ala ez:

🔗 “Quid pro quo” Jazarpena, Elkartruke Jazarpena edo Xantaia Sexuala

Halako jazarpena dagoela esaten da mesede sexualen eskakizunei (haien trukean lehentasunezko tratamendua emateko agindu esplizitu edo inplizituekin edo gabe, edo mehatxuarekin, halako eskakizunei uko eginez gero) emandako ezezkoa edo ametoa, non eta ebazpena alde batera edo bestera -esplizituki edo inplizituki- hartzeko irizpidea baldin bada eta ebazpen horrexek ondorioz baldin badu onura edo baldintza zenbaitetarako sarbidean, edo eragiten baldin badio formazio profesionalari, enplegu jarraituari, sustapenari, ordainari edo lan arloko beste edozeri.

Aginteaz abusatzea dakarren heinean, haren eragilea izango da lan baldintza edo onura bat eskaintzeko edo ukatzeko boterea duena, zuzenean edo zeharka.

Adibidez, eta gainerako kasuak baztertzeko edo mugatzeko asmorik gabe, honako hauek har litezke “quid pro quo” erako jazarpen sexualak:

- a) Mesede sexualen eskakizunak, haiexei baiezkua edo ezezkoa emateak eragina baldin badu lan baldintzen hobekuntzan edo enplegu-egonkortasunean, ezein iradokizun edo jarrera barne.

Giro jazarpena

Jazarpena eragiten duenak kikilarazteko lan giro bat sortzen du, etsaigokoa, hobengarria, umiliagarria edota laidogarria biktimentzat, betiere izaera sexualeko jarrera eta jokabideen ondorioz.

Organizazioko edozeinek egin dezake, edo pertsona batek baino gehiagok, postua edo estatusa zeinahi dela ere, edo enpresaren lantokian nola edo hala diharduten hirugarren pertsonak.

Adibide modura, eta gainerako kasuak baztertzeko edo mugatzeko asmorik gabe, segituan datozen honako jokabide hauek har litezke giro jazarpen sexualtzat.

Hitzeko jokabideak

- a) Iradokizun sexual gogaikarriak, proposamenak edo sexu harremanetarako presioa.
- b) Hitzarmenak babestutako pertsona baten bizimodu pribatuari buruzko galderak edo iradokizunak, haren osotasun eta pribatasun sexualari eragiten diotenak.
- c) Lantokitik kanpoko aktibitate sozialetan parte har dezan tematzea, delako langileak halako tema gogaikarria eta desegokia zaiola argi eta garbi utzi badu ere.

- d) Zirikatze zakarrak, txisteak edo komentarioak langilearen itxurari, izaera sexualari edo bizimoduari buruz.
- e) Hitzeko gehiegikeriak, nahita, lizunak, edo txantxa eta proposamen sexualki esplizituak, araztasun sexualari eragiten diotenak.
- f) Gonbidapen lotsagabeak edo konprometigarriak.

Hitzik gabek

- a) Argazki, objektu edo idazki sexualki iradokigarrien edo zuzenean pornografikoen erakusketa.
- b) Begirada lotsagabeak, ziztuak edo keinu lizunak.
- g) Gutunak edo posta elektronikoko mezuak, eduki sexualekoak eta iraingarriak.
- h) Irudi pornografikoen erabilera laneko toki eta baliabideetan.
- i) Behaketa klandestinoa komunetan, aldageletan eta halako toki gordeetan.

Fisikoak

- a) Ukipen fisikoa nahita, beharrik gabe eta eskatu gabe; hala nola, desio gabeko musuak eta laztanak, zirriak, gehiegizko hurbilpen fisikoa edo beharrik gabea.
- b) Eraso fisikoak. Eraso sexual oro.

SEXUAGATIKO JAZARPENA / JAZARPEN SEXISTA

Pertsona baten sexuaren edo orientazio sexualaren arabera egindako edozein jokabide, haren motiboan edo jatorrian generoarekiko estereotipoak baldin badaude (aurreiritziak, alde zuzeneko ideiak, eta sexuarengatik edo orientazio sexualarengatik bazterkeriazko tratamendua, gizon eta emakumeei) eta asmoa edo emaitza baldin bada haren duintasunaren aurka aritzea eta kikilarazteko giroa sortzea, edo hobengarria zein laidogarria.

Adibide modura, hona hemen jokabide edo portaera sorta bat, pertsona baten sexuaren edo orientazio sexualaren arabera eta haren duintasunaren aurka

jokatzeko asmoz eginda, halako jazarpen motatzat har litezkeenak:

- a) Pertsona bati ezikusia edo bazter egitea.
- b) Langilearen lana alderdikieriaz edo zuzentasunik gabe epaitzea.
- c) Langilearen gaitasun profesionalaren edo eskumenen azpiko zereginak edo egitekoak esleitzea.
- d) Langileari, bere lanari edo bertan duen inplikazioari buruzko deskalifikazio publikoak eta jarraituak.
- e) Komentario etengabe eta zatarrak itxura fisikoari edo aukera edo ideologia sexualari buruz.
- f) Agindu kontraesankorrak eta beraz batera beteezinak ematea.
- g) Agindu destainazkoak ematea.
- h) Zaintza muturreko eta jarraituaren ondoriozko jarrera demasezkoak.
- i) Pertsona bat bakartzeko eta isolatzeko agindua.

- j) Eraso fisikoa.
- k) Langileak formazio profesionalera eta enplegura izan lezakeen sarbideari, jarraipenari, ordainari edo gai beraren inguruko edozeri buruzko ebazpenak baldintzatzera bideratutako jokabide esplizitu edo inplizituak.
- l) Tratamendu okerragoa, haurdunaldia, amatasuna/aitatasuna edota kontziliatzeko eskubideak direla eta.
- m) Xaxatzeko jokabide oro, langileak bere bazterketa saihestearren eta emakumeen eta gizonen artean tratamendu berdina eskatze aldera aurkeztutako helegiteak, kexuak, salaketak, demandak, erreklamazioak direla eta.
- n) Kontziliatzeko eskubidea gauzatu nahi dutenen dimisioa bilatzen duen jazarpena.
- o) Deskalifikaziozko komentarioen erabilera sarria, laidozko orokorkerietan oinarrituta; hala nola, emakumeek beren lanbideak betetzeko gaitasun eskasak dituztela behin eta berriro adieraztea alde edo moldez.

PREBENTZIO, KOMUNIKAZIO ETA FORMAZIO POLITIKA

Erakundearen Zuzendaritzak politika aktibo bat gauzatu du jazarpen sexuala, sexuagatikoa eta laborala eta oro har langileen giza eskubideen aurkako jokabideak, eta bereziki duintasun pertsonal eta profesionalaren aurkakoak, prebenitu eta ezabatzearen.

1. Prebentzio neurriak bultzatzeko organoak eta pertsonak

Pertsonak eta Borondatezko Lanak Kudeatzeko Prozesuaren Ekipoa izango da neurri hauen sustatzearen arduraduna, bere baitan Berdintasun Batzordea eta Izan Fundazioko Zuzendaritza hartzen ditu eta.

2. Barne komunikazioa

EBehar-beharrezkoa da honako protokolo honen ezagutaraztea Izan Fundazioan lan egiten duen

orori. Hartara, honako neurri hauek hartzen dira:

- Protokoloaren dokumentu osoa langileen esku jartzea Erakundearen Intranet bitartez, kontsultatu edo deskargatu nahi duen orok lanpostutik beretik egin ahal dezan.
- Dibulgazio foiletoak, protokoloaren eta bere ezaugarri nagusien berri langile guztiei emateko: bertako prozedura-metodoak, protokoloa non dagoen eskuragarri... Foiletoak sailka, faseka eta taldeka banatuko dira, eta haietan beti egongo dira eskura.
- Informazio kartelak egitea, egoitzetako iragarki-tauletan paratuta protokoloaren eta bere ezaugarri nagusien berri ematen dutenak.
- Protokoloaren eta bere ezaugarri nagusien erreferentzia txertatzea langile berrientzako harrera-eskuliburuan.
- Zuzendaritza taldearentzako informazio saioak antolatzea, non xehero azalduko diren protokoloaren edukia, prozedura-metodoak...

Albait baliabide gehien erabiliko da bai onuradunek bai erakunde sustatzaileek ezagut dezaten Fundazioak gai honen inguruan duen politika.

3. Formazioa

Organizazioko langile guztiei zuzenduta, Pertsonak eta Borondatezko Lana Kudeatzeko Prozesuak bere formazio planetan txertatuko ditu jazarpen psikologikoari, jazarpen sexualari eta sexuagatikoari buruzko formazio ekinbideak. Halako formazioan 20 lagunek parte hartuko dute:

- a) protokolo honetatik eratorritako prozedura-funtzioak betetzen dituztenak eta
- b) Izan Fundazioko programen lantalde bakoitzaren ordezkariak.

Pertsonak eta Borondatezko Lana Kudeatzeko ekipoak urtero bilera bat egin eta bertan berrikusiko du formazio edo birziklatze ekinbide berriak planteatzea eta haietan parte hartzea proposa den ala ez.

4. Ikerketa eta ezagutza

Protokolo honi dagokionetan Fundazioaren jarduna bere errealitatera moldatzeko tenorean, honako neurri hauek aurreikusten dira:

- ☉ Sexuaren arabera bereizitako estatistikak egitea, jazarpen sexual, jazarpen moral eta sexuagatiko jazarpen kasuei eta esku-hartzeei buruz.
- ☉ Honako protokolo honen urteko ebaluazio eta berrikuskapen bat egitea, funtzionamendu eta ezarpenari buruz.

5. Banakako jokabidea

Edozein jazarpen-egoera saihesteko eta prebenitzeko konpromisoaren ondorioz, goian aipatutako informazio/formazio neurriak gauzatzeaz gain, Izan Fundazioaren lan arloan Erakundeak erabat debekatzen ditu protokolo honetan agertzen diren jazarpenen definizioen baitan -zein bere atalean- sar litezkeen jokabide guztiak.

Lan arloaren baitan jazarpen mota bateko edo besteko jokabidetzat har litezkeen egoerak saihesteko eta, hala izanez gero, identifikatzeko jarraibide batzuk langileei eskaintzearen, hona hemen printzipio batzuk, Izan Fundazioko langileek bete beharrekoak:

ERRESPETUA: Lanean errespetuzko eta zuzenbidezko giroa sustatuko da. Izan Fundazioak bere egiten ditu, osorik bere egin ere, honako balio hauek: tratamenduarekiko berdintasuna, errespetua, duintasuna eta nortasunaren garapen librea.

- ☉ Esapide eta modu iraingarriak, umiliagarriak edo kikilgarriak erabiltzea debekatua dago.
- ☉ Gaur egungo gizartearen ezaugarri diren aniztasuna eta pluraltasuna errespetatuko dira, eta kolektibo edo gutxiengo zenbaitenganako komentario edo txantxa gutxiesgarriek ez dute tokirik izango, arraza edo etnia dela, erlijioa edo sinesmenak direla, sexua edo orientazio sexuala dela, gaixotasuna, ezgaitasuna dela, edozer dela ere.

KOMUNIKAZIOA: Ez da onartuko langileen artean komunikazio normala murrizteko edo bakartzeko joera agertzen duen jarrerarik.

- ☉ Erakundearen, bizitza laboral osoan edo borondatezko lanarenean, pertsona guztien integrazioaren alde egingo da, haietako inork gainerakoekin komunikazio normal bat izateari inolako oztoporik jarri gabe.
- ☉ Langileetariko edonoren adierazpidea galaraz lezakeen edo hari ezikusia egitera, bakartzera, eta abarrera jo lezakeen jokabide oro debekatua dago.

IZEN ONA: Langileetariko inoren izen on laboral edo pertsonala gutxiestera edo mespretxatzera jo lezakeen jarrera oro debekatua dago.

- ☉ Halakotzat hartzen dira biktima barregarri uzteko saioak, haren aurkako txutxu-mutxu edo zurrumurruen zabalpena, burlatzeko keinu, jarrera edo ahotsen imitazioak, eta abar.

DISKREZIOA KARGU HARTZEAN: Pertsona baten jokabidea zuzentzeko edo lana gaizki, motel edo desegoki egiteagatiko errietak isilean egingo dira.

- ☉ Legeak, hitzarmen kolektiboak edo aparteko arrazoi baten komenigarritasunak besterik esan ezean, egin beharreko kargu hartzearen lekuko bakarra bere arduraduna edo maila goragoko beste langile bat izango da, eta, hala behar izanez gero, kargu egindako langilea bera.

ARBITRARIETATERIK EZ. Debekatua dago lan esleipen edo banaketa arbitrario edo abusuzko oro.

- ☉ Debekatua dago, bai lan gehiegi esleitzea nahita, langileak bere lanaldian egin ezina bilatzen duena, bai lanik batere ez esleitzea edo egitekorik gabe uztea.
- ☉ Ahalegindu behar da langileei beren maila profesionalera eta eskarmentura egokitutako zereginak enkargatzen.

UNIFORMETASUNA ETA EKITATEA: Lana kontrolatzeko eta etekinaren jarraipena egiteko mekanismoak uniformetasunez eta ekitatez aplikatuko dira.

- ☉ Halako kontrol- eta jarraipen-mekanismoen aplikazioa uniforme izango da maila profesional edo egindako lan mota bakoitzarentzat, nahiz eta unean uneko eraginkortasuna uki lezaketen inguruabar pertsonalak aintzat hartuko diren, bakoitzak une batean edo bestean eman lezakeena bete beharreko helburuetara egokitzeko eginalaz.

JOKABIDE SEXUALEN DEBEKUA: Zeharo debekatzen dira jarrera lizunak, bai ekintzetan, bai keinuetan, bai hitzetan.

- ☉ Honen baitan sartzen dira denetarik iradokizunak, nahita egindako zirriak, oharkabeen bezalako ukipenak, edonolako hizkera likitsa (ahoz, e-mailez, faxez, eta abarrez), bai eta lan giro deseroso, iraingarri edo lotsaemangarria sor lezaketen esamolde sexistak ere; halakoetan, baloratu egingo da bakoitzaren jarrera eta izaera, arbuioa agerrarazi ahal izateko.

DESIO GABEKO OPARIAK: Ez da onesten jasotzen duenarengan inolako deserosotasuna sor lezakeen gonbidapen edo oparirik.

XAXATZERIK EKIDITEA: Generoagatiko edozein xaxatze-jarrera, zuzen nahiz zeharka, debekatu egiten da.

- ☉ Hain zuzen, lanbidea eta ardura familiarrak (edoskitzea, lanaldi murriztua edo adingabeak edo senideak artatzeko eszedentziak, etc.) bateratzeko legeak edo hitzarmen kolektiboak aitortutako eskubideak gauzatzeagatik edo saiatzegatik jazarpen egoeretan ez erortzea zainduko da bereziki (aipatutako bakartzeak, baztertzeak, merezi gabeko tratamenduak, eta abar saihestuko dira).

- ☉ Era berean, debekatu egiten da inor aurkari gisa tratatzea, tratamenduan sexuarengatik bazter ez dezaten edota gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna benetan bete dadin kezurik, aldarrikapenik, salaketarik edo eskakizunik aurkeztu badu ere.

FORMAZIORAKO ETA SUSTAPENERAKO AUKERAK. Arta berezia hartuko da merezimendu, maila eta gaitasun bera duten langile guztiek lanean formaziorako eta sustapenerako aukera berberak izan ditzaten.

- ☉ Bereziki bermatuko zaio formazio eta sustapenerako aukera-berdintasuna ardura familiarrengatik bizimodu laborala, pertsonala eta familiarra kontziliatzeko neurriak eskatu edo gozatu dituenari edo ari denari.

Oso kontuan hartu beharra dago inguruabar errealak honako agiri honetan deskriba daitezkeenak baino askoz konplexuagoak direla eta beraz zentzua eta arrazoimena nagusitu beharko direla irizpideak aplikatzeko tenorean.

Komeni da gogoraraztea lantaldeetako arduradunek bi eginbehar dauzkatala: bata, irizmen hauek betearaztea; bestea, haien meneko langileek ere betetzen dituztela ziurtatzea, eta behar izanez gero jazarpenezko jokabideak salatzea.

Horiez gain, jazarpenentzat har litekeen ezein jokabideren berri duen edonork ere lehenbailehen jakinarazi beharko dio Pertsonak eta Borondatzeko Lana Kudeatzeko Prozesuaren kudeaketa-ekipoari (Aholkularitza Konfidentzialari).

1. BERME PROZEDURA APLIKATZEKO ORGANO ETA PERTSONA ARDURADUNAK

Honako protokolo honek bi figura bermatzaile hartzen ditu bere baitan:

A) Aholkularitza Konfidentziala

Jazarpen egoerei buruzko salaketak jasotzeko gaitasuna duten taldea Aholkularitza Konfidentziala deitzen da; hots, honako protokolo honen arabera, ardura hori bere gain hartzen dutenak Pertsonak eta Borondatezko Lana Kudeatzeko Prozesuaren kudeaketa-ekipoko kideak dira, eta haren eraketan emakumeen eta gizonen arteko oreka balioetsiko da.

Enpresako langile guztiei jakinaraziko zaie zeintzuk diren, bai eta haiekin nola kontaktatu ere.

Hona hemen kide horien egitekoak:

- Aholkularitza ematea, langileei honako protokolo honetan jasotako eskubide eta eginbeharrak, jarduteko prozedura motak, eta abar, jakinarazita...
- Jazarpen moral, sexual eta sexuagatikoen salaketak jasotzea.
- Salaketaren berri ematea Erakundeko Zuzendaritzari, azken honek salaketa zehatza kudeatuko duen taldea era dezan; non, eta salatutakoa Zuzendaritza bera ez badin bada: halakoan, Fundazioak alde zuzenetik izendatutako pertsonari jakinaraziko zaio.
- Honako protokolo honen jarraipena eta ebaluazioa egitea.

B) Salaketa Kudeatzeko Ekipoa

Salaketa Kudeatzeko Ekipoa delakoak, alegia, Aholkularitza Konfidentzialaren delegazioko batzorde murriztu gisa diharduen organo kolegiatuak kudeatzen du jazarpen moral, sexual eta sexuagatikoan salaketak ebazteko prozedura formala.

Honako hauek dira organo kolegiatua eratzen dutenak:

- Aholkularitza Konfidentzialeko 2 lagun.
- Jarraipen Judizialaren Prozeduraren Arduraduna. Aukera hau posible ez balitz, beharrezko aholkularitza juridikoa Fundazioaz kanpoko norbaitek eskainiko du.

Eraketak balioetsi egingo du emakumeen eta gizonen arteko orekaren printzipioa.

Eratzen duten guztiek nahikoa formazio izan beharko dute jazarpen moralean, genero berdintasunean, eta batez ere jazarpen sexual eta sexuagatikoari eta honako protokolo honen aplikazioari buruzkoan. Bileretara joatea eta Ekipoaren egitekoetan parte hartzea derrigorrezkoak izango dira eratzen duten kide guztientzat.

Jazarpen moral, sexual eta sexuagatikoaren Salaketa Kudeatzeko Ekipoak egin beharreko funtzioak honako hauek dira:

- Salaketaren egitasuna baieztatzea.
- Salatutakoari jakinaraztea salaketa bat egin zaiola, eta haren arrazoibidea entzutea.
- Salatutako egoera ikertzea eta baloratzea, jazarpenaren larritasuna identifikatuta.
- Balorazio txosten bat egitea, non ikerketaren konklusioak ez ezik, kasuaren zantzuak eta frogabideak, egon litezkeen astungarriak edo aringarriak eta ekiteko proposamenak ere biltzen diren.
- Balorazio-txostenari auzi legezkoak artatzea.
- Aholkularitza Konfidentzialari ezagutaraztea egindako txostenak eta hartutako neurriak, informazio-espeditenteei ekitea, bai eta jazarpen kasuetatik erator litezkeen diziplina-espeditenteei ekin, izapidetu eta azkenik ebaztea ere.

Parte hartzeko irizpideak

Aholkularitza Konfidentzialeko kide oro, jazarpen moral, sexual edo sexuagatikoen prozedura batean nola edo hala agertzen bada, edo halako batean salatzaile nahiz salatutako batekin senide- edota nabariki laguntasun- edo etsaigo-harremana badu, edo alde bateko edo besteko lantaldearen baitan badihardu, delako prozesuaren izapide- eta ikerketa-ekipoaren partaide izateko baliogabeturik geratuko da.

Salatutakoa figura bermatzaileetarikoa bat izanez gero, ezein prozeduratarako baliogabeturik geratuko da kasua ebatzi arte.

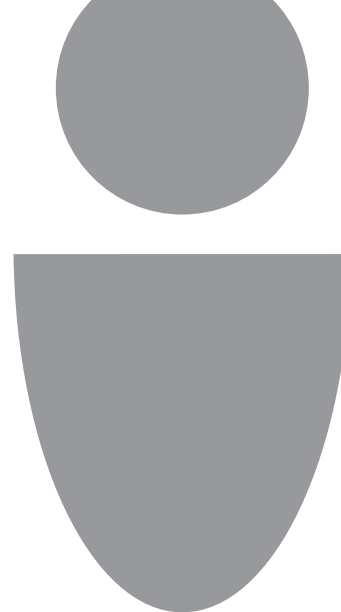
Baldintza hau are garrantzitsuagoa da salatutakoa Fundazioko Programaren Zuzendaria bada, baliogabetze horrexek aldatu egiten duelako prozedura. Eraldaketa horiek berariaz jasoak daude agiri honetan.

Organizazioaren tamaina txikia dela eta, aisa aurreikus daiteke kasuren batean goian aipatutako irizpiderik betetzea, edo norbait kudeaketa-ekipoko kide izendatu eta gero parte hartzerik ez izatea ezinbestez, aurreko arrazoiengatik edo besterengatik.

Halako egoerak aurreikusita, eta gerta litezkeen salaketak epe laburrean, baita oporraldietan ere, ebazteko beharra dela eta, Aholkularitza Konfidentzialak ez ezik, programen fase bakoitzeko langile zenbaitek osatutako talde batek formazio berbera jasoko dute (ikus Prebentzio, Komunikazio eta Formazio Politika).

Pertsona horiek formazio- eta birziklatze-saio guztietan parte hartu beharko dute, behar izanez gero honako protokolo hau ezartzeko gai izan daitezten, bai oporraldi edo gaixotasun aldietan, bai halakoen partaidetza gomendatzen duten prozedurak gauzatzeko tenorean.

Atal honetan aipatzen diren organoak etorkizunean aldatu edo ordeztu egin ahal izango dira, beren eraketaren, funtzioen, izendapenaren, osaeraren edo beste ezaugarrien edozein alderditan, hartarako baliabide edo mekanismo egokiek halakorik agindu edo aholkatuko baldin balute.

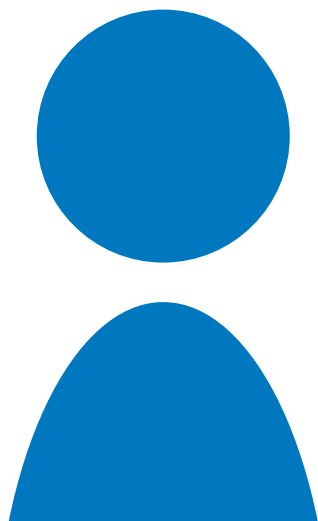


2. PROZEDUREK BETE BEHARREKO BERMEAK

- Beharrezko bitartekoak eta informazioa erdiestea. Erakundeak behar adina bitarteko helaraziko die figura bermatzaileei, baita izaera konfidentzialeko bilerak egiteko kokaleku fisikoa ere, prozedurak gauza ahal ditzaten, eta kasuarekin zerikusia izan dezakeen informazioa erdiestea ere bermatuko die.
- Formazioa. Fundazioak formatuko ditu Aholkularitza Konfidentziala osatuko dutenak (eta goiko atalean aipatutakoak) jazarpen moralaren, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren, jazarpen sexual eta sexuagatikoen gaian, bai eta honako protokolo honi buruz ere.
- Inplikaturikoen funtsezko eskubideen errespetua, eta bereziki haien intimitate eta duintasunarena.
- Pertsonen osasunaren eta segurtasunaren babesa. Gertatuz gero, ustezko jazarpen egoerek segida izan ez dezaten kautelazko neurriak proposatuko dira. Neurriok ez diote biktimari ekarriko inolako kalterik edo murrizpenik edo funtsezko aldaketarik lan baldintzetan.
- Ikertutako pertsona eta ekintzei buruzko konfidentzialtasuna. Espresuki debekatua dago aurkeztutako edo ikertzen ari diren salaketen edukiei buruzko informazioa zabaltzea. Debekua aldeei dagokie (salataria, biktima eta salatua), bai eta enpresako langile

guztiei, lekukoei, ikertze prozesuko partaideei eta diziplina-neurriak hartzeko eskumendun organoei ere. Arestian aipatutako inork konfidentzaltasuna urratuz gero, erantzukizun laboraleko zigorra izan dezake (hutsegite larritzat hartuko da), edo zuzenbidez ezar lekioken bestelako zehapen bat.

- **Datuen zaintza.** Informazioa erdiesteak berarekin dakar inplikaturakoen datu pertsonalak zaintzeko segurtasun-maila handia. Edozein prozeduratako datuen zabaltzea hutsegite larritzat joko da, har litezkeen bestelako neurri legalez gain.
 - **Arin eta azkar.** Prozedurak arin eta azkar garatu behar direnez gero, gehieneko epe bat ezarriko da haiek ebazteko. Zentzu honetan, ahalegin berezia egingo da biktimaren aldetik azalpen bakarrean jasotzeko informazio osoa, behinik behin kasua ebazteko gerora elkarrizketa gehiago egitea ezinbestekoa ez baldin bada.
 - **Inpartzialtasuna.** Aztertu beharreko prozeduren garapenean, salatutako egintzei baino ez zaizkie lotuko figura bermatzaileak, inplikaturakoen ibilbidea edo pertsonarteko harremanak aintzat hartu gabe.
 - **Salaketa jartzen, lekuko jarduten, jazarpen ikerketetan parte hartzen edo laguntzen dutenen aurkako errepresaliak ez gertatzeko bermea.** Haien aurkako ezein neurri diziplina-erregimenaren arabera zigortuko da.
 - **Prozedurak dirauen bitartean, bai salatutakoak bai salatariak eska dezakete bere konfiantzazko beste pertsona baten presentzia figura bermatzaileekin izan ditzaketan bileretan.**
 - **Informazioa.** Orokorki, inplikaturakoen aldeei egindako izapideen eta hartutako ebazpenen berri emango zaie. Halaber, dagokion informazio estatistikoa emango da, afektaturakoen intimitatea errespetatuz betiere.
 - **Nahita iruzurrez edo asmo zitalez egindako salaketak, alegazioak edo deklarazioak, besteei kalte bidegabea emateko, lanean nolabaiteko etekina lortzeko edo lanaren eginbeharrak saihesteko helburuz eginak, zigortu egingo dira, zuzenbidez hel litezkeen gainerako ekintzez gain.**
- Faltsukeriaz salatutakoak, harengatik kalterik jasoz gero, halakoa eragin dionari kalte-ordainak eskatzeko eskubidea izango du.
- **Ez da faltsutzat edo izen beltzat hartuko egitasuna frogatzerik izan ez den salaketa.** Halakoetan, hilean behin jarraipena eginda pertsonaren egoera hiru hilabetez inolako jazarpenik hautematen ez bada, batzordearen esku-hartzea behin betiko bukatuko da.
 - **Honako protokolo honen ezarpenak ez die inola galaraziko inplikaturakoei beharrezko lege-ekinbideak ere erabil ditzaten, prozesuak dirauen bitartean edo gerora.**



3. SALAKETAK

3.1. Salaketaren aurkezpena

Honako protokolo honen ekimen-esparruaren baitako langile orok, bai jazarpen laboral, sexual edo sexuagatikoaren biktima dela uste duenak, bai besteengan jazarpen egoerarik antzematen duenak aurkez dezake ahozko edo idatzizko salaketa bat, bietan ala bietan nahikoa zantzu dakarrelarik, Aholkularitza Konfidentzialeko edozein kideren aurrean.

IZAN Fundazioko Intraneten aurkitzen dira Aholkularitza Konfidentzialeko kideen izenak eta harremanetarako telefonoak, bai eta salaketa bidaltzeko posta elektronikoaren helbidea ere, halako komunikabidea nahiago izanez gero.

Salaketa hirugarren pertsona batek aurkezten badu, ustezko biktimari jakinarazi behar zaio, salatutako egoera berrets edo ezezta dezan.

Ahozko salaketen kasuan, salaketa idatziz ere jasoko da eta salatzaileak sinatu beharko du (idazkia Intraneten eskuragarri dago).

Inplikaturako aldean nortasuna gordetzearren, Aholkularitza Konfidentzialak zenbakizko kode identifikatzaile bat egokituko dio salaketari, eta harrez geroztik kodea izango da sortutako dokumentazio guztian agertuko dena.

Salaketan:

- Salatari identifikatu beharko da, bai eta deskribatutako jokabidearen biktima ere, salaketaren egileaz beste izanez gero.
- Egintzen deskribapen xehea egingo da, salaketa albait zehatzen aurkezteko eta egintzen arduraduna(k) eta lekukoa(k) identifikatu ahal izateko.
- Beti egon beharko du salatzaileak sinatuta.

Honako prozedura honi dagokionez, ez dira aintzat hartuko idatziz jaso gabeko salaketak (Aholkularitzarekin batera egin daiteke, esan bezalaxe), anonimoak edota jazarpen egoera izan daitezkeen egintzak ez dauzkatenak.



3.2. Izapidetzea

Behin salaketa jasota, beharrezko konfidentziasunaz jakinaraziko zaio Zuzendaritzari, eta hark, hiru egun baino lehen, Salaketa Kudeatzeko Ekipoa osatuko duten hiru lagunak izendatuko ditu: Aholkularitza Juridikoa eta Aholkularitza Konfidentzialeko biak, barne edo at uzteko ezarritako irizpideei jarraiki hautatzen direla.

Salaketa baldin bada Izan Fundazioko Programen Zuzendariaren aurka, berau baliogabeturik geratzen da prozeduran aurreikusitako funtzioak betetzeko, kasua ebatzi arte; hortaz, prozeduraren arabera, salatutako gisa dagokionean baino ez zaio jakinaraziko. Fundazioak izendatutako lagunari emango zaio egoeraren berri.

Horrexegatik ez du parte hartuko Zuzendariak Salaketa Kudeatzeko Ekipoaren osaeran. Ebazpen hori Aholkularitza Konfidentzialeko gainerako kideek hartuko dute, haiei egingo baitie bilera baterako deia, behar den diskrezioz betiere, salaketa jaso duenak.

3.3. Salaketa Kudeatzeko Ekipoaren hasierako azterketa

Esleitutako ekipoak datu objektiboen azterketa laburra egingo du, salaketaren egiatasuna baieztatzeko; esate baterako, kontatutako egintzen kongruentzia neurtuko du, edo, alderantziz, zehaztugabetasunak eta kontraesanak ote dauden haztatuko, edo egintzen lekukoren bat badagoela baietsi.

Azterketa hau ez da inoiz 2 lanegun baino gehiago luzatuko. Oso aparteko kasuetan eta behar-beharrezkoetan baizik ez da luzatuko epea hiru egunetara.

Lehendabiziko azterketarako konklusio gisa, ekipoak egin ahal izango du:

1. Salaketa izapidetzerik ez onartzea, salatutako egoera honako protokolo honi ez dagokiola ondorioztatzen badu. Halakoetan, salatariari idazki bat igorriko zaio, salaketa ez izapidetzeko arrazoiak azaltzeko.
2. Salatutako egoera jazarmentzat identifikatu eta informazio-espeditentea abiaraztea.

Ekipoak azterketaren konklusioak ezagutaraziko dizkie Zuzendaritzari eta Aholkularitza Konfidentzialari. Salatutako aldea Programen Zuzendaria balitz, prozeduraren atal honexetan geratuko litzateke kanpo, eta informazioa Fundazioak izendatutako lagunari helaraziko zaio.

Informazio-espeditente bat abiaraziz gero, ekipoak salaketaren berri jakinaraziko dio salatutakoari, jaso duelako ziurtagiriz. Salatutako aldea Programen Zuzendaria balitz, ordukotik baino ez du parte hartuko prozeduran.

4. KAUTELAZKO NEURRIAK

Ustezko jazarpen egoerek segidarik izan ez dezaten eta salatariaren segurtasuna eta osasuna bermatzearen, Ekipoak kautela-neurri gisa proposatuko du gatazkan dauden pertsonak elkarrengandik aldentzea, bai eta, salatutako egintzen larriaren arabera, egokitzen jo ditzakeen bestelako neurriak ere, eta idatziz jakinaraziko Zuzendaritzari edo, salatutakoa Programen Zuzendaria balitz, Fundazioak izendatutako lagunari.

Halakoan, ustez jazarpena jasaten duenak diharduen arloaren lantaldeko zuzendariari ere jakinaraziko zaio.

5. IKERKETA

Salaketa formala komunikatu eta 5 egun baliagarritan abiaraziko da informazio-espeditentearen garapena, eta gehienez ere 15 laneguneko iraupena izango du, salaketa jaso eta biharamunetik hasita.

Salaketa Kudeatzeko Ekipoak behar adina bitarteko izango du eskura, eta kasuarekin zerikusia izan lezakeen informazio eta dokumentazio oro erdietsi ahal izango du. Enpresako gune beharrezkoetara sarbide librea izango du, eta langile guztiek eskaini beharko dute eskatzen zaien laguntza.

Ekipoak eskura dituen ikerketa-bideak erabiliko ditu; hartara, elkarriketatuko ditu parte hartzen duten aldeak, ustezko biktima eta ustezko jazarlea, bai eta lekukoak eta inplikaturako hirugarren pertsonak ere, baldin baleude.

Salaketa biktimak berak egin ez balu ere, berdin elkarriketatu beharko litzateke lehendabiziko fase honetan.

Elkarriketetan, bai salatariak bai salatutakoak, edo biktimak berak, egoki deritzoten eta eskura izan ditzaketen frogagarri guztiak ekar ditzakete, nor bere bertsioaren alde, betiere egintzak ikertu eta argitzeko bidea erraztearen.

Salaketa Kudeatzeko Ekipoak deitutako pertsonak derrigorrez agertu beharko dute, eta egintzak argitzen lagundu.

Instrukzioaren saio guztien eta batbederaren akta bana jasoko da bilerak bukatu orduko, bertan diren guztiek sinatuta (instrukzio-egileek, salatariak, salatutakoak, lekuko edota agertutakoak).

6. KONKLUSIOEN TXOSTENA

Ekipoak idatzizko txosten bat igorriko du ikerketa-fasea bukatu eta 3 laneguneko epean.

Delako txostenean jaso behar dira salaketa, egindako izapideak, ondorioztatutako konklusioak, prozesuan atzemandako inguruabar astungarri edo aringarriak.

Balorazio txosten honek honako aukera hauetakoren bat proposatuko du:

1. Salaketaren artxibatzea, honako arrazoi hauetako batengatik:

- Salatariak bertan behera uzten duelako (dena den, jazarpen zantzuak sumatzen badira, salaketa ikertzen jarraituko da ofizioz).
- Ziorik eza edo zantzuen eskasia.
- Aldez aurretik egindako jardunbideen ondorioz salaketaren edukia konpondu delako, eta, hala izanez gero, aldean artean lortutako adostasuna islatuta.

Ekinbideen artxibatzeak ez du galarazten behar hainbat antolamendu-neurri hartzea, betiere gatazkan inplikaturikoaen arteko tirabirak gainditzeko xedez. Neurri horiek hartzeak ez du bere baitan ekarri behar langile horien lan-baldintzen hobekuntzarik, ez okerragotzerik.

2. Diziplina-espeditente baten irekitzea salatutakoari, ekipoaren aburuz salatzaileak, edo kasuan aipaturako biktimak, lanean jazarpena jasan duelakoan.

Hala berean, dagokion diziplina-espeditentea abiaraztea proposatuko da kasuaren azterketatik ondorioztatzen bada egin den hutsegitea beste bat dela, jazarpena ez baina bai indarrean dagoen araudian sailkatutakoa.

3. Zigor-espeditentea abiarazi gabe problema ebazteko ekinbide zehatzak.

Batzuetan, salatutakoari bere jokabidearen ondorio laidogarri eta kikiagarriak adieraztea, eta jokabideekin jarraitzeak lekarkiokeen diziplinazko ardura begien bistan erakutsita, aski izaten da halako jokabideak ez errepikatzeke konpromisoa har dezan.

Biktimari planteatuko zaio aukera hori, eta 2 egunen buruan eman beharko du erantzun bat. Biktimaren adostasuna eta baietza egonez gero, nahikoa izan daiteke problema konpontzeko.

Hilean behin egoeraren jarraipen bat egingo da, gutxienez sei hilabetez. Pertsonak ez badu bere konpromisoa betetzen eta salatutako jokabideak errepikatzen baditu, egoera okerragotuz, orduan diziplina-espeditentea abiarazi beharko da.

Hartutako ebazpenaren berri emango zaie salatutakoari, salatzaileari, ustezko biktimari -

beste bat baldin bada- eta Zuzendaritzari (edo Fundazioak izendaturakoari, salatutakoa Programen Zuzendaria balitz).

Berariaz zintzotasunik gabe edo asmo txarrez egindako salaketei dagokienez, Ikerketa Ekipoak halakorik gertatu dela ondorioztatuko balu, Erakundeak salatariari berari abiaraziko dio beharrezko diziplina-espeditentea, bere kargu-pleguak eta guzti, eta behin deskarguak jaso ondoren eta diziplina-espeditentea burututa, emaitzen larritasunaren ariora kasuari dagokion diziplina-neurria hartuko du. Betiere hutsegite oso larritzat baloratuko da, bereziki zitalkeriaz jokatu dela argi badago; hau da, salatutako pertsona inolako funtsik gabe izen belzteko eta kaltetzeko gogo berariazkoa frogatua badago. Horrek guztiak ez du bazter uzten zuzenbidez har litezkeen gainerako ekinbideak abiaraztea.

Konklusioen txostena idazteko tenorean, hura propio idatziko duen norbaiten bitartez egin dezake Ikerketa Ekipoak, betiere ekipoa osatzen dutenek delako txostena beren sinaduraz baiaesten dutelarik. Desadostasunezko botorik balego, txostenean berariaz adierazi beharko da, eta desadostasuna agertzen duenak hartarako arrazoiak azaldu beharko ditu, sinadura eta guzti.

Ikertutako kasuaren konklusioetan batzordeak adostasunik erdietsi ezean, alde biek izendaturako kanpo-arbitrajera joko da, biek ala biek delako arbitrajearen ebazpena onesteko konpromisoa hartu behar dutela.

7. ALEGAZIOAK

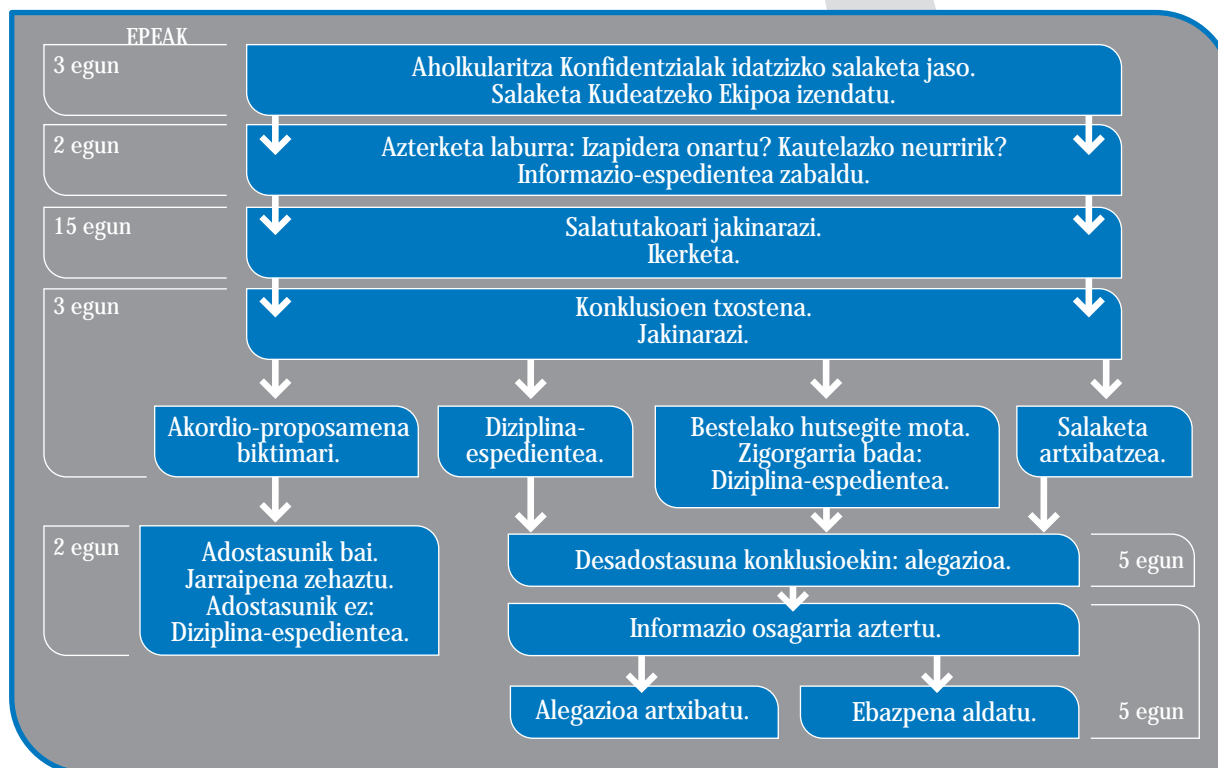
Salatzaileak nahiz salatutakoak alegazioak aurkeztu ahal izango dizkiote delako ebazpenari, gehienez ere 5 laneguneko epean, froga edo argudio berriak dakartzatelarik.

Ekipoak, aurkeztutako alegazioak baloratuta, adostu egingo du alegazioaren ebazpena, alegazioa jaso eta 5 laneguneko epean.

Prozesu horren ondorioz, egin ahal izango du:

- Alegazioa atzera bota eta ontzat eman lehenago hartutako ebazpena.
- Lehenago hartutako ebazpena aldatu.

Bertan hartutako ebazpenaren berri emango zaie salatzaileari, salatutakoari, Zuzendaritzari eta Aholkularitza Konfidentzialari.



8. DIZIPLINA-ESPEDIENTEA

6. atalean aipatzen den Informazio-espedientearen balorazio txostena Erakunde Zuzendaritzak jaso orduko, ulertzen da formalki baduela jorratzen ari diren ekintzei buruzko ezagutza zehatza, eta beraz orduantxe irekitzen dela Diziplina-espedienterako jarraibideei ekiteko erabakiaren preskripzioarako epea, delako jarraibideen ondoren eskumendun pertsona edo organo gaituak, egoki baderitzo, zigortzeko erabakiak har ditzan.

Goiko paragrafoan adostutakoa honako protokolo honetan jasotako jokabide zigorgarriengatik jarraitu beharreko prozeduretan soilki ezartzeko da, ez bestetako. Erakunde Zuzendaritzari dagokio, honako hauetan pertsona edo organo gaituak ordezkatzeko duela, Legeak eta Hitzarmen Kolektiboak berarengan uzten duten zigortzeko eskumena gauzatzea, Informazio-espedientea eta, hala bada, Diziplina-espedientea behin burutu eta gero.

Espresuki onesten dira hutsegite larrien eta oso larrien mailaketa eta oraingoz Izan Fundazio Esku Hartze Hitzarmen Kolektiboaren *Diziplina Erregimenari buruzko 57. artikuluan 57-b* (larri) eta 57-c (oso larri) ataletan ezarritako hutsegite motak, bai eta zigorrak arautzeko *Zehapenei buruzko 58. artikuluan* datorrena ere; halaber onesten da *Izapidetze eta preskripzioari buruzko 59. artikuluan* xedatutakoa, zigortzeko prozeduraz

ari dela, bertako edukiak honako protokolo honi aurka egiten ez dion bitartean behintzat.

Erakunde Zuzendaritzari dagokio erabakitzea Hitzarmen Kolektiboaren arabera Diziplina-espedientea abiaraztea, hartara instrukzioaren arduradunak erredaktatzen duelarik beharrezko karguen plegua, non Ikerketa Txostenean adierazitako egintzak azalduko diren.

Lanean jazarpen sexual, sexista edo laboralengatik salatutakoak ez baldin badu desenkusatzeko fasean leporatzen zaizkion egintzetan bere ardura arindu edo ezabatzen duen frogarik, honako Diziplina-espediente hau konklusioetara iritsiko da eta Erakundeak erabakiko du bere iritziz ezarri beharreko zigorra, eginbehar laboralen hutsegite bat den heinean araudian tipifikatutakoaren arabera; hots, orain indarrean dagoen Hitzarmen Kolektiboko *Diziplina araubideari buruzko 57. artikulua* eta Langileen Estatutuko 54.ak diotenaren ariora.

Espedientea ebazteko zigorrak ez balekar nahitaezko lekualdatzea edo kaleratzea, Erakundeak egoki deritzon behar adina neurri hartuko du erasotzailea eta biktima lan giro berean bizi ez izateko, eraso jasandakoari bere lanpostuan jarraitzeko edo lekualdatzea eskatzeko aukera eskainiz, aparteko kasu gisa ebatzita, lekualdatzei buruz indarrean dauden abaguneko

arauetatik at, betiere lan baldintzen hobekuntzarik ez okerragotzerik ez dakarkiola.

Salatutako aldea Programen Zuzendaria balitz, Izan Fundazioko Patroien Juntako kide gaitu(ar)engan geratuko da zigortzeko eskumena.

9. HUTSAREN MAILAKATZEA

Laneko jazarpen moral, sexual eta sexuagatikoak beti joko dira hutsegite larritzat edo oso larritzat. Eta zigorra jazarpenaren inguruabar eta egokieren arabera izango da.

Ustezko jazarpen jokabideak larri edo oso larri sailkatzeko xedez, aldeek adosten dute aztertu egingo dela kasuari zein edota nola dagokion txertatzea Fundazioaren Esku Hartze Sozialari buruzko Hitzarmen Kolektiboko *Diziplina araubideari buruzko 57. artikuluan* deskribatutako oraingo 57-b (larri) eta 57-c (oso larri) ataletan, hitzez hitz honako hauek izaki:

57-b atala. Hutsegite larriak:

- Agintekeriaz jokatzeko funtzioak eta/edo erantzukizunak betetzean, bai lankideekin, bai erabiltzaileekin.

57-c atala. Hutsegite larriak:

- Langileak eta erabiltzaileak hitzez edo egintzez gaizki tratatzea eta autoritate-abusuz jokatzeko.
- Jazarpen sexuala edo morala eta izaera horretako ekintzak edo jarrerak, ahozkoak edo fisikoak, edozein pertsonari zuzendutakoak (langilea edo erabiltzailea, edo haiekin lotutako norbait), eta bereziki larritzat joko dira nagusikeriaz jokatzearekin lotuak egon daitezkeenak.

Hortaz, honako hauek inguruabar astungarritzat joko dira:

- Biktimaren egoera psikologiko edo fisikoak alterazio larriak pairatzea, medikoki egiaztatuta.
- Salatutakoa jazarpen ekintzetan berriro egile agertzea.
- Biktima bi edo gehiago izatea.
- Erasotzaileak jokabide kikilgarriak, mehatxuak edo errepresaliak azaltzea.
- Ebaluatutako eragina duen ezgaitasun fisiko edo mentala edukitzea biktimak.

- Espedientearen izapidetze zuzena saihesteko edo oztopatzeko asmoz, biktimarengan, lekukoengan edo lan zein familia giroko beste lagunengan presioak edo estutzeko saioak egitea.
- Jazarpena biktimarekiko nagusitasun hierarkikoz gauzatzea, jokabideak autoritate-abusua ere agertzen duelarik.
- Biktimaren kontratua aldi batekoa izatea, edo proba egiteko, areago, praktikak egiteko garaian egotea.
- Jazarpena langileak hautatzeko prozesu baten baitan gertatzea.

Hona hemen inguruabar aringarriak:

- Egintza aitortzea, hutsegitearen ondorioak leuntzera jotzea edo laidotutakoa nolabait asebetetzea.
- Konponbide estraofiziala onartzea.

10. JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

Prozesuan parte hartzen dutenek (Zuzendaritzak eta Salaketa Kudeatzeko Ekipoak), geroagoko egoera gainbegiratu beharko dute hilean behin, gutxienez sei hilabetez, jazarpena eten dela egiaztatzeko.

Aholkularitza Konfidentzialak bere gain hartuko du aurkeztutako salaketan eta espedienteen ebazpenaren kontrol eta erregistroa, honako protokolo honen ezarpenari buruzko urteko txostena egin ahal izateko.

Delako txostenak honako hauek hartuko ditu bere baitan: prebentzio neurriei buruzko adierazleak (egindako komunikazio-neurriak, jazarpen moral, sexual eta sexuagatiko jazarpenei buruzko formazioan emandako ordu kopuruak...); berme prozeduren adierazleak (izapidetutako salaketak, salatzaileak eta salatutakoak sexuen arabera bereziak, garatutako prozedurak, zigortutako salaketak...). Hauek guztiak bateratu egingo zaizkio Pertsonak eta Borondatezko Lana Kudeatzeko Prozesuaren Adierazle sortari; lau hilean behin eta urtean behin egingo da haien jarraipena, hartara ezarritako prozeduraren arabera, egin ere.

Goian aipatutako txosten hori Zuzendaritza Ekipoari eta Izan Fundazioko Patroien Juntari aurkeztuko zaie. Izan Fundazioaren Berdintasun Planaren ebaluazioaren baitan, langileei honako protokolo honen ezarpenari buruzko adierazle nagusien berri emango zaie.