

Lan jazarpena prebenitu, esku hartu eta
erreparatzeko Protokoloa, sexu eta
genero jazarpena barne

LAN JAZARPEN PROTOKOLOA, SEXU ETA GENERO JAZARPENA BARNE

red
kuorum

Azpeitia
Udala

2025eko ekaina

**LAN JAZARPEN PROTOKOLOA, SEXU ETA GENERO JAZARPENA
BARNE**

AURKIBIDEA

1. AURKEZPENA.....	2
2. HELBURUAK.....	3
3. APLIKAZIO EREMUA.....	3
4. ARAUEN ESPARRUA.....	4
5. IRIZPIDEAK ETA BERMEAK.....	7
6. JAZARPENAREN DEFINIZIOAK.....	9
6.1 LANEKO JAZARPEN MORALA.....	9
6.2 SEXU JAZARPENA.....	10
6.3 GENERO JAZARPENA.....	12
6.4. JAZARPENA MAILAKATZEA.....	13
7. PREBENTZIO NEURRIAK.....	14
8. EGITURAK.....	15
9. JARDUTEKO PROZEDURAK.....	17
9.1 KEXA EDO SALAKETA AURKEZTEA.....	17
9.2 PROZEDURA INFORMALA.....	18
9.3 PROZEDURA FORMALA.....	19
PROZESUAREN HASIERA. SALAKETA, AURRETIAZKO BALIOESPENA ETA KAUTELA NEURRIAK HARTZEA.....	19
PROZEDURA.....	19
PROZESUAREN AMAIERA. DIZIPLINA NEURRIAK APLIKATZEA.....	20
10.ERREPARAZIO PRINTZPIOA.....	21
11.PROTOKOLOAREN JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA EGITEKO SISTEMA EZARTZEA.....	22
12. ERANSKINAK. EREDUAK.....	22
12.1 ERANSKINA. KEXA EDO SALAKETA EGITEKO EREDUA.....	22
12.2 ERANSKINA. SALATUARENTZAKO JAKINARAZPEN EREDUA.....	24
12.3 ERANSKINA. TXOSTENA.....	25
12.4 ERANSKINA. ELKARRIZKETARAKO GALDERAK.....	27

LAN JAZARPEN PROTOKOLOA, SEXU ETA GENERO JAZARPENA BARNE

1. AURKEZPENA

Azpeitiko Udalak ibilbide luzea du berdintasun politika publikoetan. Izan ere, azken pausu gisa, 2025eko martxoan, Giza Baliabideen eta Parekidetasun Sailekin batera, langileen enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasuna bermatzeko ardurari eta betebeharrari erantzunez, Udalak barne berdintasun plana onartu du, Azpeitiko Udaleko I. Barne Berdintasun Plana (2025-2028).

Barne Berdintasun Planaren barruan, 3. puntuan, *lantokia eremu segurua izatea*, 3. 2.azpipuntuan, *Lan eremuan indarkeria matxistaren prebentzio eta artatze egokia bermatu*, honako ekintza zehaztu zen:

“Lan jazarpenaren –bereziki sexu jazarpenaren eta generoan oinarritutako jazarpenaren– aurkako prebentzio eta jarduera protokoloa onartu”

Behin Plana onartuta, Udalak aipatutako protokoloa gauzatzeko prozesua jarri du martxan. Horretarako, batetik, talde eragilea eratu da, Giza Baliabideak, Parekidetasuna eta Lan Arriskuen teknikariekin eta Red Kuorum aholkularitzaren laguntzarekin eta, bestetik, Berdintasunerako Mahai Negoziatzailea batu da, politikarien eta sindikatuen ordezkarekin, talde eragileak egindako proposamenak alderatu eta adosteko.

Beraz, prozesu parte hartzailearen emaitza gisa, hemen dugu Azpeitiko Udalaren lan Jazarpena prebenitu, esku hartu eta erreparatzeko Protokoloa, Sexu eta Genero Jazarpenak barne, urtero ebaluatu eta hobetuko dena, praktikan sortzen diren zailtasunak jaso eta irtenbideak planteatuz.

LAN JAZARPEN PROTOKOLOA, SEXU ETA GENERO JAZARPENA BARNE



2. HELBURUAK

Protokoloaren helburu nagusia Azpeitiko Udaleko langileek laneko segurtasun, ongizate eta osasunean duintasunez eta berdintasunez tratatuak izateko funtsezko eskubideak bermatzea da.

Era berean, protokolo hau onartzean Azpeitiko Udalak argi eta garbi adierazten du ez duela horrelako indarkeriarik onartuko lan ingurunean. Era berean, konpromisoa hartzen du, protokolo honen bidez, lan jazarpenari eta sexu eta genero jazarpenari buruz aurkeztutako erreklamazio eta salaketak ebazteko jarduketa prozedura bat arautzeko behar diren bermeekin eta aipatutako jokabideak prebenitzeko beharrezko prestakuntza eta informazioa emateko, behar diren neurri guztiak ezarri eta jardunbide egokiak zabalduz.

Izan ere, Udalak lan arriskuen prebentzioaren arloan dituen betebeharrak gauzatu behar ditu, arrisku psikosozialak barne. Beraz, nahitaezkoa da lan jazarpenaren, sexu jazarpenaren eta genero jazarpenaren arriskuak ebaluatzea, eta lan ingurunean jazarpen egoerarik gerta ez dadin beharrezkoak diren neurriak planifikatzea eta ezartzea.

Ildo horretatik, honakoak dira Protokoloaren helburu espezifikoak:

- Parekidetasunaren eta Giza Baliabideen Sailen inplikazioa, bultzada eta parte hartze bateratua protokoloan, maila teknikoan eta politikoan, sindikatuen parte hartzea azpimarratuz.
- Protokoloan jasotako prebentziorako neurrien garapena, jarraipena eta ebaluazio sistematikoa eta aldizkakoa.

LAN JAZARPEN PROTOKOLOA, SEXU ETA GENERO JAZARPENA

BARNE

- Udaleko langileak lan esparruko jazarpen adierazpenak behar bezala identifikatzeko gaitzea.
- Jazarpen kasuetarako protokoloan aurreikusitako berme sistemaren eta ekintzen aplikazio eta garapenean esku hartzen duten langileak berariaz gaitzea.
- Jazarpen kasuak detektatzea, salaketa, kontsulta, zalantzetarako aholkularitza edota bestelako sistema eraginkorren bidez.
- Jazarpen kasuak era aktiboan detektatzea, alor, zerbitzu eta lanpostuetako arrisku psikosozialak sistematikoki eta aldizka aztertu eta baloratzearen bidez, inkesta orokorren bidez, elkarrizketa pertsonalizatuen bidez, azterketa medikoen bidez, etab.

3. APLIKAZIO EREMUA

Protokoloa Azpeitiko Udalean aplikatuko da. Izan ere, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako Lege Organikoaren 48. artikulua eta Sexu Askatasunaren Berme Osoaren irailaren 6ko 10/2022 Lege Organikoaren 12.1 artikulua bigarren paragrafoak xedatzen duenaren arabera, *Udalak prozedura espezifikoak ezarri behar ditu, besteak beste, lanean indarkeria mota horren biktima izan direnek (eremu digitalean pairatutakoak barne) egin ditzaketen salaketak edo erreklamazioak bideratzeko*; obligazio hori urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuaren 2.1 artikuluan garatzen da. *Udalak barne berdintasun plana eduki behar du, eta, hala badagokio, kontsultatu egin beharko du protokoloa langileen legezko ordezkariekin, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako Lege Organikoaren 45. artikuluan xedatutakoaren arabera.*

Hala, Azpeitiko Udalak langileen laneko segurtasuna eta osasuna bermatu behar dituen, osasunerako arriskurik gabeko lan giroak bermatu behar ditu, eskura dituen baliabide guztiak erabilita. Ondorioz, protokoloa Udalean lan egiten duten guztiei aplikatuko zaie, politikariak barne, bai eta udalarekin lotura zuzenik izan gabe ere bertan lan egiten dutenei, esaterako kontrata edo azpikontratei atxikitako langileei, bezeroei, udalaren hornitzaileei eta herritarrei. Era berean, beka-dunek, praktiketako langileek eta boluntarioek ere jasoko dute babesa.

Horretarako, Azpeitiko Udalak, LAPLren 24. artikuluan jasotako Udala jardueren koordinazioari buruzko arauak aplikatuta, udalean dauden langileei –langileak propioak zein beste udal edo enpresa batzuetatik etorritakoak izan–, langile horien jatorrizko enpresei edo entitateei eta langile propioak joaten diren enpresei edo entitateei jakinaraziko die zero tolerantzia politika dutela laneko jazarpenaren aurrean eta, bereziki, sexu jazarpenaren eta genero jazarpenaren aurrean, eta badutela arlo horretan jarduteko protokoloa. Hori dela eta, entitate horiei eskatuko die, batetik, beren langileei politika horren eta jardura protokolo honen berri emateko (protokoloaren aplikazio eremuan daudelako), eta, bestetik, entitate horietan lan jazarpenaren, sexu jazarpenaren eta genero jazarpenaren aurrean jarduteko

LAN JAZARPEN PROTOKOLOA, SEXU ETA GENERO JAZARPENA

BARNE

protokoloa propiorik duten adierazteko, konpromisoa hartzeko, jazarpena gertatuz gero, protokoloa aplikatuko dutela.

- Azpeitiko Udalak kasu zehatz batean protokoloa osorik aplikatzeko gaitasunik ez badu, ustezko jazarpenaren subjektu aktiboa Udalaren aginpidetik kanpo dagoelako, eskumeneko entitateari zuzendu beharko dio protokoloa, aurkeztutako erreklamazioa bideratu dezan, eta, hala badagokio, erantzulea zehaztu dezaten, eta ohartaraziko dio, egin beharrekoa egin ezean, amaitu egingo dela arteko merkataritza edo administrazio harremana.

Esan beharra dago Azpeitiko Udalak 2023ko martxoan Udalaren jokabideari, gobernu onari eta kalitate instituzionalarekiko konpromisoari buruzko kodea onartu zuela tokiko kargu publikoentzat eta, besteak beste, honakoa diola Kodeak:

Errespetua. Herritarrak, langile publikoak eta gainerako ordezkariak behar bezalako errespetuz tratatu behar ditu, une eta leku guztietan. Beraz, ez da mespretxuzko hitzik erabiliko, gainerakoek eskubideak zainduko dira, ez da inor diskriminatuko, jendea adeitasunez tratatuko da eta, tokiko erabakiak hartzeko prozesuetan, pertsona bakoitzak erakundean dituen zereginak aintzatetsiko dira. Adeitsuki tratatu behar dira udaleko ordezkari politikoak, langileak, hornitzaileak eta herritarrak.

4. ARAUEN ESPARRUA

Lan jazarpenari buruzko Protokoloa arau juridiko hauetan oinarritzen da:

Nazioarteko araudia

- Giza Eskubideen Aldarrikapen Unibertsala: 3. eta 5. artikulua.
- Indarkeriaren aurkako prebentzioari eta borrokari buruzko 2011ko Istanbulgo Hitzarmena: Europako Kontseiluaren Hitzarmena Emakumeen eta etxeko indarkeriaren aurkako, Espainiak 2014an berretsia, indarkeria mota guztiei aplikatzen zaiena, emakumeei eragiten dien sexu-jazarpena eta jazarpena barne.
- LANEren 190 Hitzarmena, munduan indarkeria eta jazarpena ezabatzeari buruzko lana.
- Diskriminazioari buruzko LANEren 111. Hitzarmena (Enplegua eta okupazioa). Batzar Nagusiaren 48/104 Ebazpena, Emakumearen aurkako indarkeria ezabatzea:
 - 2.b) artikulua: emakumeen aurkako indarkeria lanean, hezkuntza-erakundeetan debekatuta dagoen sexu-jazarpena barne, eta beste leku batzuetan,
 - 4.d-f) artikulua: zigor penalak ezartzera bultzatzen du, eta beste administrazio-zehapen mota batzuk, bai eta prebentzioa emakumeen aurkako indarkeria ezabatzeko.

LAN JAZARPEN PROTOKOLOA, SEXU ETA GENERO JAZARPENA

BARNE

- Diskriminazio mota guztiak ezabatzeari buruzko Konbentzioa Emakumeak (CEDAW) estatu kideei eskatzen die neurri egokiak har ditzatela emakumearen aurkako diskriminazioa ezabatzea eremu guztietan, berariaz barne berdintasuna legearen aurrean, gobernantzan eta politikan, lantokian, hezkuntzan, osasun-laguntzan eta bizitza publiko eta sozialeko beste arlo batzuetan (7-16 artikulua).
- Beijingo Ekintza Plataformak sexu jazarpena diskriminazioa eta emakumearen aurkako indarkeria, eta agenteei eskatzen die gobernuak, enplegu emailek, sindikatuak eta gizarte zibilak bezala, sexu jazarpenari buruzko legeak aldarrikatu eta betearazten dituzte, eta enplegatzaileek jazarpenari aurre egiteko prebentzio politikak eta estrategiak prestatzen dituzte.

Europako araudia

- 1991ko abenduaren 19ko Kontseiluaren Adierazpena, Europako Erkidegoen Batzordeak 1991ko azaroaren 27an emandako 92/131/EB Gomendioa aplikatzeari buruzkoa, horren barruan dela Europar Batasuneko herrialdeetan laneko sexu jazarpenari aurre egiteko “Jokabide Kodea”.
- Europar Batasunaren Tratatua. 8.art. 1992.
- Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2002/73/EB Zuzentaraua, 2002ko irailaren 23koa, enplegurako sarbideari, prestakuntzari eta lanbide sustapenari eta lan baldintzei dagokienez gizonen eta emakumeen arteko tratu berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzko Kontseiluaren 76/207/EEB Zuzentaraua aldatzen duena.
- Enplegu eta okupazio gaietan gizonen eta emakumeen arteko aukera berdintasunaren eta tratu berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzko Europako Parlamentuaren eta Europako Kontseiluaren 2006/54/EB Zuzentarauak sexu jazarpenaren eta jazarpen sexistaren definizioak jasotzen ditu, eta ezartzen du egoera horiek diskriminatzailetzat joko direla eta, horrenbestez, debekatu eta behar bezala, proportzionalki eta disuasioz zehatuko direla.
- Europako esparru akordioa, 2007ko apirilaren 26koa, lantokiko jazarpenari eta indarkeriari buruzkoa.
- Batzordearen komunikazioa, laneko jazarpenari eta indarkeriari buruzko Europako esparruari buruzkoa. COM (2007) 686.
- 2012/29/EB Zuzentaraua, Europako Parlamentuarena eta Kontseiluarena, delituen biktimen eskubideei, laguntzari eta babesari buruzko gutxieneko arauak ezartzen dituena.
- Europako Parlamentuaren Ebazpena, 2018ko irailaren 11koa, Batasuneko eremu publikoetan eta bizitza politikoan lantokian jazarpen sexuala eta jazarpen psikologikoa prebenitzeko eta borrokatzeko neurriari buruzkoa (2018/2055)

LAN JAZARPEN PROTOKOLOA, SEXU ETA GENERO JAZARPENA BARNE

Estatuko araudia

- 1978ko Espainiako Konstituzioa: 1.1; 9.2; 10.1; 14; 15, 18.1, 35.1, 40.2 eta 53.2 artikulua.
- 14/1986 Lege Orokorra, apirilaren 25ekoa, Osasunari buruzkoa.
- 10/1995 Lege Organikoa, azaroaren 23koa, Zigor Kodea: 184., 191., 443. eta 445. artikulua.
- 31/1995 Legea, azaroaren 8koa, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzkoa: 14. artikulua. 5/24.
- 29/1998 Legea, uztailaren 13koa, administrazioarekiko auzien jurisdikzioa arautzen duena.
- 1/2000 Legea, urtarrilaren 7koa, Prozedura Zibilar buruzkoa, legitimazioari buruzkoa.
- 5/2000 Legegintzako Errege Dekretua, abuztuaren 4koa, lan arloko arau-hauste eta zehapenei buruzko Legearen testu bategina onartzen duena.
- 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen benetako berdintasunerakoa: 3., 7., 8., 48. 51. eta 62. artikulua.
- 69/2009 Irizpide Teknikoa, Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzak laneko jazarpen eta indarkeriaren alorrean egin beharreko jardueri buruzkoa.
- 36/2011 Legea, urriaren 10ekoa, lan arloko jurisdikzioa arautzen duena
- 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bategina onestekoa.
- 5/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 30ekoa, Langile publikoei buruzko Legearen testu bategina onestekoa.
- Genero indarkeriaren aurkako Estatu Ituna. 8.ardatza, 77. Neurria. 2017.
- 10/2022 Lege Organikoa, irailaren 6koa, sexu askatasunaren berme integralari buruzkoa. 12. Art.

Erkidegoko eremua

- Lan-arloko sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko orientabideak. Osalan. 2019.
- 11/2022 Legea, abenduaren 1ekoa, Euskal Enplegu Publikoarena. 161 art., 167-186 art.
- 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena. 43 art. eta 47 art.

Tokiko eremua

- Udalhitz hitzarmena. XVI. Kapituluak. Aukera berdintasuna. Laneko jazarpenaren eta genero indarkeriaren kontrako babes neurriak
 - 129. artikulua.- Laneko jazarpen egoeretarako jarduera protokoloa

5. IRIZPIDEAK ETA BERMEAK

Protokolo hau aplikatzeak esan nahi du prozeduraren printzipio informatzaile eta berme hauek bete behar direla:

Azkartasun printzipioa

Izapideak modu urgentean egin behar dira, eta izapidetzen diren erreklamazio edo salaketak ebazteko gehieneko epe bat ezarri behar da.

Konfidentzialtasun printzipioa eta datuen babesa

Prozedurako izapide guztiak konfidentzialak izango dira, eta protokolo honen faseen garapenean zuzenean esku hartzen dutenek baino ezin izango dituzte ezagutu, duten zereginaren arabera. Datu pertsonalak errespetatuko direla bermatuko da, Datu Pertsonalak Babesteari eta Eskubide Digitalak Bermatzeari buruzko 3/2018 Lege Organikoa aplikatuz. Horrek esan nahi du, besteak beste, ez dela datu pertsonalik jasoko espedienteetan, lan, sexu jazarpeneko eta genero jazarpeneko egoerei buruzko informazioa isilpean tratatuko dela, dokumentazioa zainduko dela, espedienteak identifikatzeko kode alfanumerikoak erabiliko direla eta abar. Osasunari buruzko datuak modu espezifikoan tratatu behar dira, ukitutako pertsonak berriazko baimena eman ondoren sartuko dira espedienteetan, eta prozedura horretan sortzen den edozein txostenek osasun datuen konfidentziasunerako eskubidea errespetatu behar du.

Pertsonen intimitatea eta duintasuna babesteko printzipioa

Pertsonen duintasuna eta intimitaterako eskubidea bermatu behar dira prozedura osoan, bai eta emakumeen eta gizonen tratatu berdintasuna ere.

Segurtasun juridikoaren, inpartzialtasunaren eta inplikaturako guztien defentsa eskubidearen printzipioak

Prozedurak entzute inpartziala eta bidezko tratamendua bermatu behar die inplikaturako guztiei. Prozeduran parte hartzen duten guztiek fede onez jardungo dute, egia ikertzen eta salatutako jokaerak edo ekintzak argitzen.

LAN JAZARPEN PROTOKOLOA, SEXU ETA GENERO JAZARPENA

BARNE

Prozeduran parte hartzen duten guztiek udalaren prozedurari, eskubideei eta betebeharrei, garatzen ari den faseari eta, partaidetzaren arabera (ukituak, lekukoak, salatuak), faseen emaitzei buruzko informazioa jasotzeko eskubidea dute.

Prozedura honetako jarduketa guztietan, inplikaturakoek aukera izango dute ordezkaritza sindikaleko pertsonaren baten edo inplikatuak hautatutako beste laguntzaileraren baten babesa eta aholkularitza jasotzeko, hala eskatzen badute.

Errepresalien debekua (ukigabetasunaren bermea)

Jazarpenak salatzen dituztenen kontrako edo jazarpenen ikerketetan parte hartu, lagundu edo lekukotza egiten dutenen kontrako errepresaliarik egon ez dadin bermatuko da, ez eta horrelako jokabideen aurka egiten duten edo jokabide horiek kritikatzeko dituztenen aurkakorik ere, euren buruez edo beste inori buruz ari direla. Baliogabetzat joko dira adierazitakoentzako (biktimak, lekukoak edo laguntzaileak) tratamendu kaltegarria dakarten neurriak. Prozeduran biktimarentzako edo jazarpena salatu dutenentzako errepresaliak edo kalteren bat gertatuz gero, oneratu egingo dira, gutxienez, aurretik zeuden baldintzetara, horregatik eragotzi gabe egoera hori eta haietatik eratorritako ondorioak direla eta abian jar daitekeen beste edozein prozedura bat. Lan jazarpenari, sexu jazarpenari edo genero jazarpenari buruzko kexa edo salaketa faltsu bat nahita aurkeztea zehapen oso larria jasotzeko arrazoia da.

Elkarlan printzipioa

Lan jazarpena, sexu jazarpeneko edo genero jazarpeneko jokabideren bat dagoela dakiten guztiek organo eskudunei eman beharko diete horren berri. Prozedura hau aplikatzen ari dela dei egiten zaion guztiek inplikatzeke eta laguntza eskaintzeko betebeharra dute.

Prestakuntza jaso dutenei laguntzeko printzipioa

Prozedura bermatzeko, Udalak berdintasunaren eta alor horretako eginkizunen inguruko prestakuntza jasotako pertsonak eduki behar ditu. Era berean, garrantzitsua da salaketak izapidetzeko ardura duen organoaren osaera zehazterakoan, gutxienez, emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izatea.

Berriz ez biktimizatzeko printzipioa

Prozeduran, saihestu egin behar da jazarpena jasan duenari behin eta berriz galdetzea zer gertatu den, horrelako jokaerekin birbiktimizatu egiten delako.

Biktima eta lan ingurunea erreparatzeko printzipioa

Lan jazarpena, sexu jazarpena edo genero jazarpena dakarren edozein jokabidek, kalte moralak barne, ukitutako pertsonen eskubidea dute ordaina jasotzeko, ezarritako legezko mekanismoen bidez, baita Udalak konpromiso hauek bere eginez ere: jazarpena jasan duen biktimari lanbide

BARNE

ingurunean laguntzea, Udalak biktimaren lanbide proiektua berreskuratzeko neurriak abian jartzeko konpromisoa hartuta; beharrezko neurri guztiak biktimaren esku jartzea, osasuna erabat bere onera etorri arte babes osorako eskubidea bermatzeko, jazarpenaren biktimei laguntza psikologikoa edo medikoa emanda edo aholkularitza konfidentzialarekin harremanetan jarrita, biktima babestu eta lagundu, kudeaketa aholkuak ematea, gertakaria izan aurretik zuen normaltasunera itzul dadin.

6. JAZARPENAREN DEFINIZIOAK

6.1 LANEKO JAZARPEN MORALA

Lana lan ingurunearekin lotutako esparrutzat hartuta, honela defini dezakegu laneko jazarpen morala: pertsona batek edo pertsona talde batek, beste pertsona batekin edo batzuekin indarkeria psikologikoa erabiltzea, pertsonalki edo profesionalki suntsitzeko asmoz, guztia ere lanean giro bortitza sortuz eta osasunerako arrisku nabarmena eraginez. Indarkeria horrek sistematikoa edo ohikoa izan behar du; hau da, prozesu batean txertatua, eta sekula ez da izango ekintza solte bakarra.

Jazarpena laneko edo lanetik kanpoko arrazoiengatik gerta daiteke, baina laneko harremanen esparruan gertatu behar da beti. Beste portaera batzuen artean, honako hauek hartzen ditu barnean: adinean, ezintasunean, osasun egoeran, familia inguruabarretan, sexu orientazioan, generoan, arrazan, kolorean, hizkuntzan, sinesmen edo iritzi politiko, sindikal edo bestelakoetan, nazio edo gizarte jatorrian, gutxiengoren batekin elkartzean, jabegoan, jaiotzan edo beste zerbaitetan oinarritutako larderia eta xaxatzea.

Adibide moduan, honako hauek hartzen dira inolako justifikaziorik gabeko jazarpen moralaren zantzuak izan ditzaketen jokabideak, bakarrik zein beste batzuekin batera, ingurune analogiko zein digitalean gertatu:

- Biktimari besterekin –baita jazarlearekin berarekin ere– egokiro komunikatzeko aukerak murriztera bideratutako jokabide bidegabeak, besteak beste biktimaren presentziari ezikusi egitea, egiten dituen lanak modu sistematikoan eta justifikaziorik gabe kritikatzeta, edota bizitza pribatua kritikatzeta edo mehatxu egitea, dela ahoz, dela idatziz.
- Biktimari harreman sozialak galaraztera bideratutako jokabideak, hala nola lankideetatik isolatutako lanpostuak esleitzea edota ikaskideei biktimarekin hitz egiteko debekua ezartzea.
- Biktimaren izena zikintzera bideratutako jokabideak edo zurrumurruak zabaltzea edota biktimari ez uztea bere izen on pertsonala edo laborala gordetzen; esaterako, hari buruz gaizki

LAN JAZARPEN PROTOKOLOA, SEXU ETA GENERO JAZARPENA

BARNE

esaka ibiltzea, haren erabakiak etengabe zalantzan ipintzea edo lan umiliagarriak eginaraztea, edota sinesmen politikoei edo erlijiosoei eraso egitea.

- Biktimaren okupazioa eta enplegarritasuna murriztera bideratutako ekintzak, hala nola lanik ez esleitzea, edo erabat alferrikakoak, zentzurik gabeak edo apalgarriak diren lanak ematea.

- Biktimaren osasun fisikoari eta psikikoari eragiten dioten lanak, hala nola osasunerako arriskutsuak edo bereziki kaltegarriak diren lanak egitera behartzea intentzio txarrez, mehatxu egitea edota hitzez erasotzea.

Protokolo honetan aurreikusitako prebentzio neurriak eta prozedura aplikatzekoak izango dira, aurretik deskribatutako jokabideek kalte egiteko mehatxua eragiten dutenean edota kalte morala, psikikoa eta/edo fisikoa eragiten diotenean erasandako langileari.

Laneko jazarpen moral kontzeptutik at geldituko dira giza harremanen eremuan izan daitezkeen pertsonarteko aldi bateko gatazkak, une zehatz batean gertatuak, lanaren antolaketan eta garapenean eragina dutenak baina gatazkan parte diren aldeak maila pertsonal edo profesionalean suntsitzeko asmorik ez dutenak.

Bi langileren interesek bateraezinak diruditen gatazka kasuotan, langileak kudeatzeko organoek hartu beharko dute lidergo funtzioa, eta beharrezko urratsak emango dituzte lehertzeaz edo lehertuta dauden gatazkek ebazteko.

6.2 SEXU JAZARPENA

Sexu jazarpena da “pertsona baten duintasuna iraintzea asmo edo ondorio duen sexu izaerako jokabide oro, ahozko nahiz fisiko, batez ere ingurua larderiakoa, apalesgarria edo iraingarria bada” (BLoren 7.1. artikulua).

Sexu jazarpena nagusi hierarkikoei, lankideei edo beheragoko hierarkikoei egin dezakete. Sexu jazarpenaren berehalako helburua sexu gogobetetasunena lortzea da, baina azken helburua, ordea, pertsona batek beste bat mende hartzeko boterea adieraztea da; normalean, gizonezkoak emakumea, modu horretan betikotuz gure jendartearen oraindik ere irauten duten botere egiturak.

Hona hemen sexu jazarpentzat jotzen diren jokabideen adibide batzuk:

- a) Enplegua lortzeko, enpleguaren baldintzetako bat edo enplegua izaten jarraitzeko baldintza izatea biktimak sexu mesederen bat egitea onartzea, nahiz eta baldintzapen horren mehatxu esplizitua edo inplizitua gauzatu ez (sexu xantaia).

- b) Nahi ez den kontaktu fisikoa (ukituak, igurtziak, besarkadak, laztanak, atximur egitea...).

- c) Sexu izaerako eduki iraingarria duten telefono deiak, gutunak, mezuak edo argazkiak edota bestelakoak bidaltzea.

LAN JAZARPEN PROTOKOLOA, SEXU ETA GENERO JAZARPENA

BARNE

- d) Sexu harremanak izateko presioa egitea eta hertsatzea.
- e) Sexu iradokizunei edo eskaerei uko egin eta gero, errepresaliekkin mehatxatzea.
- f) Keinu, soinu edo mugimendu lizunak egitea.
- g) Bizitza sexualari buruzko galderak egitea.
- h) Zita bat behin eta berriro eskatzea dagoeneko ezezkoa eman denean.
- i) Behin eta berriz gehiegi hurbiltzea.
- j) Pertsona bati mugitzea eragozte, kontaktu fisikoa erabiliz.
- k) Iradokizun sexualak egitea.
- l) Pertsona baten itxura fisikoari edo irudiari buruzko iruzkinak edo balorazioak egitea.
- m) Presiorik gabeko harreman sexualak eskatzea aho betean.
- n) Pertsona bati buruz sexu konnotazioko edo haren bizitza sexualari buruzko zurrumurruak zabaltzea.
- o) Pertsonen modu klandestinoan edo ezkutuan begira aritzea leku pribatuetan, hala nola komunetan edo aldageletan.
- p) Lantokietan edo laneko ekipamenduetan sexuaren ikuspegitik eduki iraingarriak dituzten irudiak jartzea (iradokitzaileak edo pornografikoak).
- q) Etengabe izaera sexualeko txisteak egin edo lausenguak botatzea.
- r) Etengabe norberaren trebetasun edo gaitasun sexualesi buruz hitz egitea.
- s) Etengabe beste pertsona baten gorputzari lizunki begiratzea.
- t) Sexu fantasiei, lehentasunei, trebetasun edo gaitasunei buruzko galderak, deskribapenak edo iruzkinak egitea.

6.3 GENERO JAZARPENA

“Genero jazarpena da pertsona jakin baten sexuarekin zerikusia duen edozein jokabide, xede nahiz ondore izateagatik pertsonaren duintasunaren aurka egitea eta larderiakoa, apalesgarria eta ofentsakoa den ingurua sortzea” (BLoren 7.2 art.).

Nagusiek zein lankideek edo mendeokoe egin dezakete genero jazarpena; genero estereotipoak izaten dira eragile nagusiak eta helburu hau izaten dute, normalean: sexu bateko pertsonak

LAN JAZARPEN PROTOKOLOA, SEXU ETA GENERO JAZARPENA

BARNE

mespretxatzea sexu horretako izate hutsagatik, eta haren gaitasunak, konpetentzia teknikoak eta trebetasunak gutxiestea.

Baztertzeko beste jokabide batzuen artean, hauek har daitezke genero jazarpentzat:

- a) Jokabide diskriminatzaileak izatea, emakume edo gizon izate hutsagatik.
- b) Haurdun egoteagatik edo ama izateagatik diskriminatua izatea; generoan oinarritutako zuzeneko diskriminazioa izango da haurdunaldiarekin edo amatasunarekin zerikusia duten emakumeen aurkako tratua.
- c) Etengabeko gutxiespen publiko zein pribatuak pertsona bati buruz edo haren lanari, gaitasunari, konpetentzia teknikoei, trebetasunei... buruz, sexua dela eta.
- d) Adierazpen sexistak eta iraingarriak erabiltzea, gaitasun, konpetentzia, trebetasun, eta abarrak gutxiesten dituztenak (esaterako: “emakumea izan behar!”).
- e) Ekarpen, iruzkin edo ekintzei kasurik ez egitea, pertsonaren sexuaren arabera nork egiten dituen kontuan hartuta (baztertzeta, aintzat ez hartzea).
- f) Emakumezkoak diren nagusi hierarkikoen aginduei edo jarraibideei kasurik ez egitea.
- g) Pertsona bati haren gaitasunari dagokion lanpostua edo betebeharra baino beheragoko bat ematea, sexua dela eta.
- h) Lana zapuztea edo behar bezala egiteko bideak oztopatzea (informazioa, dokumentazioa, ekipamendua...), sexua dela eta.
- i) Pertsonak adingabeak balira bezala, mendekotasunen bat balute bezala, maila intelektual baxua balute bezala tratatzea (hitz egiteko moduan, tratuan...), sexua dela eta.
- j) Agindu iraingarriak ematea pertsonaren sexua dela eta.
- k) Tradizionalki beste sexuko pertsonak egin izan dituzten lanak hartzeagatik pertsonak barregarri uztea.
- l) Pertsona bati dagozkion baimenak ukatzea, modu arbitrarioan eta haren sexua dela eta.
- m) Umore sexista erabiltzea.

Sexu jazarpentzat edo genero jazarpentzat hartuko dira, halaber, jokabide horiek eremu digitalean gertatzea, eta arreta berezia jarri beharko zaio datu pertsonalen erabilerari jazarpena dakarten jokabideetan (ziberjazarpena edo jazarpen digitala). Hau da, informazio teknologiak erabiliz (Internet, telefono mugikorra edo sare sozialak) gertatzen diren jokabideei ere aplikatuko zaie protokolo hau.

Alde horretatik, eta adibide gisa, sexu jazarpen edo genero jazarpentzat jotzen dira jokabide hauek:

LAN JAZARPEN PROTOKOLOA, SEXU ETA GENERO JAZARPENA

BARNE

- a) Langileen intimitateari eragiten dioten irudi iraingarriak grabatzea, bereziki pertsonen bizitzari eta sexu askatasunari eragiten badiete.
- b) Langileen artean eduki sexualeko irudiak edo bideoak zabaltzea, dela “mendeku pornoa”, dela sare sozialetan edo komunikazio sareetan (Telegram, WhatsApp) beste pertsona batzuen irudiak edo bideoak zabalduta.
- c) Langile baten duintasuna hondatzea eta giro umiliagarri edo giro txarra sortzea helburu duten mezuak edo ikus-entzunezko edukiak (irudiak, memeak, etab.) argitaratu edo zabaltzea, bereziki –baina ez soilik– langilearen bizitza sexualari buruzko intsinuazioak badakartzate.
- d) Sexu izaerakoak diren (sexu jazarpen eragin dezaketenak) edo langilearen sexuarekin erlazionatuta dauden (genero jazarpena) langile baten balio profesionalari buruzko mespretxuzko iruzkinak, txiste iraingarriak edo balioa kaskartzen dutenak argitaratzea edo zabaltzea berehalako mezularitza sareetan edo sare sozialetan.
- e) Sexu izaerako mezu edo intsinuazio iraingarriak bidaltzea berehalako mezularitza sareen edo sare sozialen bidez.
- f) Irainak edo zurrumurru faltsuak zabaltzea mezularitza sare, berehalako mezularitza sare edo sare sozialen bidez.

6.4. JAZARPENA MAILAKATZEA

Lan, sexu eta genero jazarpena izan daitezkeen ekintza eta jokabideak hutsegite larriak edo oso larriak dira.

Hutsegiteak kalifikatzeko eta zehapenak ezartzeko, Euskal Enplegu Publikoaren Legeak aurreikusten duenari jarraituko zaio.

Era berean, honako egoera hauek inguruabar astungarritzat hartuko dira:

- Nagusitasun hierarkikoaren egoeraz abusatzea edo jazarpena egiten duen pertsonak biktimaren lan baldintzen edo lan harremanaren beraren gainera erabakitze ahalmena izatea.
- Portaera laidogarriak behin eta berriz izatea biktimak konponbiderako prozedurak martxan jarri ondoren.
- Maltzurkeria, hau da, exekuzioan bitartekoak, moduak edo formak erabiltzea zuzenean salatuak kalterik jasango ez duela ziurtatzeko.
- Jazarleak aurretik ere beste jazarpen jokaera batzuk izan baditu.
- Bi biktima edo gehiago izatea.
- Biktimak desgaitasun fisiko, psikiko edo zentzumenezkoren bat izatea.

LAN JAZARPEN PROTOKOLOA, SEXU ETA GENERO JAZARPENA

BARNE

- Prozeduran, erasotzaileak larderiaz edo hertsapenez jokatzeari edo errepresaliak hartzea, dela biktimaren eta lekukoen aurka, dela Aholkularitza Konfidentzialaren aurka.
- Langileak hautatzeko edo mailaz igotzeko prozesuan gertatzen denean.
- Biktima, lekukoak edo haien laneko edo familiakoak presionatzea edo behartzea, ikerketa behar bezala egin ez dadin.
- Biktima behin-behineko kontratazioan, bitarteko kontratuarekin, probaldian, bekadun edo praktiketan egotea.

Inguruabar aringarritzat hartuko da gertakaria onartu izana, hutsegitearen ondorioak murriztu izana edo iraindutako pertsona asebate izana edota ebazpen informala onartu izana.

7. PREBENTZIO NEURRIAK

Protokoloa bera edukitzea prebentziorako neurri garrantzitsua da, egoera ikusarazten laguntzen duelako, sentsibilizatu, babestu eta errotik kentzeko balioa duelako. Hala, prebentziorako neurrietan txertatuko dira Protokoloa hedatu, zabaltu eta ezagutarazteko ekintzak. Hau da, komunikazio, informazio, sentsibilizazio eta prestakuntzarako ekintzak.

Udaleko lan errealitatearen ezagueran sakontzeko neurriak ere txertatuko dira, lan jazarpenari dagokionez. Hau da, honako hauekin lotutako neurriak: Ikerketa eta estatistika, lanaren organigrama eta antolakuntza, lan harremanak eta aginte harremanak, barne komunikazioa eta erabakiak hartzeko partaidetza, etab.

Era berean, honako hauekin lotutako prebentziorako neurriak sistematikoki txertatu behar dira: lan ingurunearen ebaluazioa eta lan jazarpena erraztu edo ekiditeko faktoreak, lanaren antolaketa eta botere eta aginte harremanak hobetzea, laneko prebentzio, segurtasun eta osasunerako aldizkako prozeduretan lan jazarpena txertatzea, adibidez, azterketa medikoetan, laneko osasun estatistiketan, arrisku psikosozialen inkestetan, lanpostu edo lan ingurune balarazioetan, etab.

Neurri horiek guztiak udalaren organigrama funtzionalari eta horien estamentu eta langile arduradunei egokitu eta horiekin batera joango dira.

Azkenik, udalaren organo, sail, zerbitzu eta abarrak xehatuko dira, prebentziorako neurri horiek guztiak garatuko dituztenak, baita horiek sistematikoki eta egituraren aldetik egin edota aldizka errepikatu beharreko epeak zehaztu ere.

Langile guztiak prebentziorako neurrien inguruan jakinarazi, sentsibilizatu eta horien parte-hartzea sustatu beharko da.

Izan ere, prestakuntzan, alderdi hauek landuko dira, gutxienez:

LAN JAZARPEN PROTOKOLOA, SEXU ETA GENERO JAZARPENA

BARNE

- > Lan jazarpenari, sexu jazarpenari eta genero jazarpenari dagozkien portaerak identifikatzea.
- > Biktimen osasunean eragiten dituzten ondorioak.
- > Jazarpena pairatzen dutenen lan baldintzetan eragiten dituen diskriminaziozko ondorioak.
- > Erakundeari berari eragiten dizkion ondorio negatiboak.
- > Oinarrizko eskubideak errespetatu beharra (pertsonen duintasuna, berdintasuna, osotasun fisiko eta morala, askatasun sexuala), eta laneko segurtasun eta osasunaren eskubidea, baita lan eskubidea ere.
- > Lan jazarpen, sexu jazarpen eta genero jazarpen ekintzak egin edo portaerak izateko debekua.
- > Jazarpena dagoenean, erabili beharreko diziiplina erregimena.
- > Udalak izan ditzakeen erantzukizunak; bereziki, lan harremanetatik zein laneko arriskuen prebentziotik datozenak.
- > Protokoloan aurreikusitako jarduera prozedurak azaltzea.

8. EGITURAK

Lan jazarpenari buruzko salaketak eta kexak ikertzeko eta txostenak egiteko prozedura garatuko duen organoa Aholkularitza Konfidentziala izango da.

Aholkularitza Konfidentziala Berdintasunerako Negoziazio Mahaiak izendatuko du eta honakoak izango dira partaideak: Giza Baliabideen teknikaria, Lan arriskuen teknikaria, Parekidetasun teknikaria eta Negoziazio Mahaiak izendatutako hiru ordezkari sindikal, Aholkularitza Konfidentzialean langileen ordezkari bermatzeko.

Organoaren osaeran, emakumeen eta gizonen presentzia orekatuaren printzipioari jarraituko zaio. Batzordeko kide guztiek, aldez aurretik, jazarpenari buruzko prestakuntza jaso beharko dute. Horrez gain, protokoloa nola aplikatu jakin beharko dute, eta Euskal Funtzio Publikoaren Legean ezarritako eskubideak eta betebeharrak nahiz diziiplina araubidea ere ezagutu behar dituzte.

Aholkularitza Konfidentzialeko edozein kidek, jazarpeneko prozedura batean sartuta badago, edo baldin salatzaileari nahiz salatuari dagokionez ahaidetasun harremanik, ageriko adiskidetasun nahiz harreman txarrik, ezin izango du prozesuan parte hartu. Egoera horietako edozeinetan, edo ezinbesteko arrazoiak direla eta norbaitek prozesu honetan parte hartu ezin badu, ordezkoa izendatuko da kasu horretarako.

Aholkularitza Konfidentzialaren eginkizunak honakoak dira:

LAN JAZARPEN PROTOKOLOA, SEXU ETA GENERO JAZARPENA

BARNE

- Aholkularitza ematea, protokolo honetan jasotako prozedurei buruzko informazioa emanez beren eskubideei eta betebeharrei buruz.
- Lan, sexu eta genero jazarpenagatiko kexak edo salaketak jasotzea.
- Kexaren edo salaketaren egiazkotasuna baieztatzea, isilpeko ikerketa erraz eta azkar baten bidez.
- Jazarpenaren larritasuna identifikatzea, biktimari kasu arinen kasuan prozedura informala eta kasu larrien edo oso larrien kasuan prozedura formala hautatzeko aukera eskainiz.
- Prozedura informala egoera arinetan garatzea, betiere salatzaileak horrekin ados dagoela adierazten badu.
- Behar den prozedura formala garatzea:
 - o Salatuari salaketaren berri ematea, eta entzunaldia ematea.
 - o Salaturako egoera ikertzea eta baloratzea.
 - o Ikerketaren ondorioak jasotzen dituen balorazio txosten bat egitea, kasuaren zantzuak eta frogabideak, balizko astungarriak edo aringarriak, eta jarduteko proposamenak jasoko dituen.
 - o Balorazio txostenari aurkez dakizkiokeen alegazioei erantzutea.

Aholkularitza Konfidentzialak egindako txostenak Azpeitiko Udaleko Etika eta Gobernu Onaren Batzordera bidaliko dira, bertan, hala baloratzen bada, neurriak erabakitzeko, betiere Funtzio Publikoko Legean oinarrituta. Batzordea honakoek osatzen dute:

- Gobernu Irekiaren arloan eskumena duen zinegotzigoaren titularra izango da batzordeburu.
- Azpeitiko Udaleko talde politiko bakoitzeko ordezkari bat.
- Azpeitiko Udaleko idazkari nagusia.
- Langileriaren eta antolaketaren arloan arduraduna, edo hark eskuordetzen duena.

Urtean behin Berdintasunerako Negoziazio Mahaia bilduko da eta Aholkularitza Konfidentzialak urteko kasuen berri emango dio.



9. JARDUTEKO PROZEDURAK

9.1 KEXA EDO SALAKETA AURKEZTEA

Jazarpen egoera bizi duenak, horren berri duen edozein langilek, langileen ordezkariak edo beste edozeinek aurkez dezakete lan jazarpenari, sexu jazarpenari edo genero jazarpenari buruzko kexa edo salaketa bat, ahoz nahiz idatziz, ondoren arautzen den prozeduraren arabera, Giza Baliabideen eta Parekidetasun Sailetan, sindikatuetan edota Udalak horretarako duen kanalen bidez, berezian, helbide elektroniko honen bitartez: jazarpena@azpeitia.eus.

Kexa edo salaketa jasotzen denean, Aholkularitza Konfidentziala martxan jarriko da, betiere biktimaren baimenarekin.

Kexa edo salaketa ahoz zein idatziz aurkez daiteke eta Aholkularitza Konfidentzialaren lana izango da ahozkoa denean, idatzira pasatzea. Espediente bakoitzari kode bat emango zaio, salatzaileari eta salatuari bezala, konfidentziasuna bermatzeko.

Hamar lanegun barruan, Aholkularitza Konfidentzialak kexa edo salaketa jaso eta aukera hauek izango ditu:

- Bertan behera uztea eta salatzaileari zergatia ematea
- Jazarpen arina dela erabakitzen bada, prozedura informala hastea
- Jazarpen larria dela erabakitzen bada, prozedura formala hastea.

LAN JAZARPEN PROTOKOLOA, SEXU ETA GENERO JAZARPENA

BARNE

Prozeduran, Aholkularitza Konfidentzialak neurri kautelarrak martxan jarri ahal izango ditu, batez ere salatzailea eta salatua elkarrekin ez egoteko neurriak.

Prozedurari buruzko informazio guztia Udaleko Etika eta Gobernu Onaren Batzordera bideratuko dira, azken erabakia berea baita.

9.2 PROZEDURA INFORMALA

Aurkeztutako kexak edo salaketak egia zantzuak dituela egiaztatu eta gero, kexa jarri zaion pertsonarekin jarriko da harremanetan Aholkularitza modu konfidentzialean, bakarka edo ustezko biktimak lagunduta (biktimak nahiago duena), eta jakinaraziko zaio, batetik, haren jarrerari buruzko kexa bat jaso dela eta, egiazkoa bada eta aurrerantzean ere jarrera hori errepikatu eta mantentzen bada, jazarpentzat hartuko dela, eta, bestetik, egoera horrek ekar ditzakeen ondorio edo diziplina zehapenen berri emango zaio. Jazarpentzat jotako jokabidea egotzi zaion pertsonak aukera izango du nahi dituen azalpenak emateko.

Prozedura informalaren helburua arazoa konpontzea izango da, diziplina araubidea aplikatu beharrik izan gabe, eta bilatuko du arazo hori ez bihurtzea laneko jazarpen.

Horrela jokatzearen arrazoia zera da, hain zuzen ere: maiz subjektu aktiboari jakinarazten zaizkionean haren portaeraren ondorio laidogarriak eta larderiazkoak eta horiek jazarpen bihurtu daitezkeela, aski izaten da arazoa konpontzeko.

Printzipioz, Aholkularitza Konfidentzialak sinesgarritasuna emango dio kexa edo salaketa aurkezten duenari, eta zaindu egin beharko ditu prozeduraren konfidentziasuna eta pertsonen duintasuna.

Kexa edo salaketa aurkeztu eta hamar laneguneko epean garatu beharko da prozedura, harik eta prozesua amaitutzat jo arte. Salbuespenez, premia larrietan baino ez, luza daiteke epea.

Aholkularitza Konfidentzialak prozedura informalaren berri emango dio Udaleko Etika eta Gobernu Onaren Batzordeari, eta dagokion akta jasoko, bertaratu guztiek sinatu beharko baitute.

Aholkularitza Konfidentzialak uste badu kasuaren konplexutasuna dela eta, kanpoko laguntza espezializatua behar duela, eskatzea izango du, Arriskuen prebentziorako enpresa edota bestelako aholkularitza espezializatua.

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

Beraz, prozedura informalarekin honakoa lortuko da:

LAN JAZARPEN PROTOKOLOA, SEXU ETA GENERO JAZARPENA

BARNE

- a) Salatzaileak eta salatuak egoera identifikatu eta aztertzea, eta berriz ez gertatzeko konpromisoa izatea.
- b) Jarduketa jakin batzuk proposatzea, arazoak konpontzeko; eta bi alderdiek adostasuna eta onespina agertzea.
- c) Inolako akordiorik ez lortzea, eta prozedura formala abiatzea.

9.3 PROZEDURA FORMALA

PROZESUAREN HASIERA. SALAKETA, AURRETIAZKO BALIOESPENA ETA KAUTELA NEURRIAK HARTZEA

Salatutako jarduerak jazarpentzat jo badaitezke edo salatzailea prozedura informalean lortutako konponbidearekin gustura geratzen ez bada —eskainitako konponbidearekin ez dagoelako ados edota salatutako jokabideak berriro egin direlako— salaketa formala planteatu daiteke, salatuak izan ditzakeen diziiplina erantzukizunak argitzeko.

Biktimaz gain, jazarpenaren berri duen edozeinek sala dezake egoera hori. Salaketa ahoz edo idatziz egingo da, bai eta bitarteko telematikoen bidez ere, jazarpenna@azpeitia.eus helbide elektronikoan, ala Aholkularitza konfidentzialari edo bera osotzen duten sailei eta sindikatuei bidali edo adieraziko zaie.

Salaketa ahoz aurkeztuz gero, Aholkularitza Konfidentzialak idatziz jarriko du eta salatutako egoera ikertuko du. Alde horretatik, Aholkularitzak kexa edo salaketa aurkezten duenak esandakoa egiazkotzat jo behar du. Aholkularitza Konfidentzialak salaketa formal guztien konfidentziasun eta seriotasunetik handiena bermatu behar ditu. Horretarako, prozeduraren hasieran zenbakizko kodeak jarriko zaizkie ukitutako alderdiei.

Salaketa jasotzen denetik, Aholkularitza Konfidentzialak egoeraren berri emango dio modu konfidentzialean Udaleko Etika eta Gobernu Onaren Batzordeari, hala dagokionean, kautelazko neurriak har ditzan. Besteak beste, kautela neurri hauek har daitezke: ahal den guztietan, jazarpenaren subjektu aktiboa eta pasiboa berehala elkarrengandik urruntzea, biktimaren osasunerako eta osotasunerako kaltegarria den egoerak bere horretan jarrai dezan ekiditeko; adibidez, lantokiz aldatzea, txandak aldatzea, lanaldia egokitzea, ordaindutako baimenak ematea eta abar. Neurri horiek ez dute inolara ere biktimaren lan baldintzetan kalterik edo galerarik eragingo.

PROZEDURA

Aholkularitza konfidentzialak egokitzen jotzen dituen ikerketa prozedurak erabiliko ditu salaketaren egitasuna berresteko, une oro errespetatuz tartean dauden pertsonen funtsezko eskubideak, eta alderdi bien intimitate eta duintasunerako eskubidea.

LAN JAZARPEN PROTOKOLOA, SEXU ETA GENERO JAZARPENA

BARNE

Salaketa aurkeztu dela ahalik eta arinen jakinarazi beharko dio salatuari. Horrez gain, kexa edo salaketa jaso eta 10 laneguneko epean, hitz egiteko aukera emango zaio biktimaren aurrean ala ez, biktimak hautatzen duena. Lekuko-froga egiteko, bai batak bai besteak, egokitzen jotzen bada, beste langile batzuk egotea eska dezakete.

Ahal dela, biktimak gertatutakoari buruz emandako azalpen bakarraren bidez bilduko da informazio guztia, salaketa biktimak berak egiten badu, eta konfidentzialtasuna eta arintasuna bermatuko dira izapidean.

Langile guztiek jardun beharko dute lankidetzan Aholkularitza Konfidentzialarekin, haien partaidetza eskatzen den neurrian, guztia ere protokolo honetan ezarritakoarekin bat.

PROZESUAREN AMAIERA. DIZIPLINA NEURRIAK APLIKATZEA.

Salaketa aurkezten denetik 30 laneguneko epean, Aholkularitza Konfidentzialak ikertutako ustezko jazarpenari buruzko txosten bat egin eta onartuko du, non gertaerak, lekukotzak, jasotako frogak, ateratako ondorioak eta ikusitako inguruabar astungarriak adieraziko diren.

Txostena, salatzaileari eta salatuari bidaliko zaie eta 5 laneguneko epea izango dute alegazioak aurkezteko.

Alegaziorik balego, Aholkularitza Konfidentzialak erabakiko luke onartu ala ez eta guztiarekin behin betiko txostena prestatuko du, Udaleko Etika eta Gobernu Onaren Batzordeari bidaltzeko, diziplina espedientea abiaraz dezan. Salbuespenez, egun gehiagoz luza daiteke epea.

Aholkularitza Konfidentzialak uste badu kasuaren konplexutasuna dela eta, kanpoko laguntza espezializatua behar duela, eskatzea izango du, Arriskuen prebentziorako enpresa edota bestelako aholkularitza espezializatua.

Jazarpenak salatzen dituzten lagunen kontrako edo jazarpenen ikerketetan parte hartu, lagundu edo lekukotza egiten duten lagunen kontrako errepresaliarik egon ez dadin bermatuko da.

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

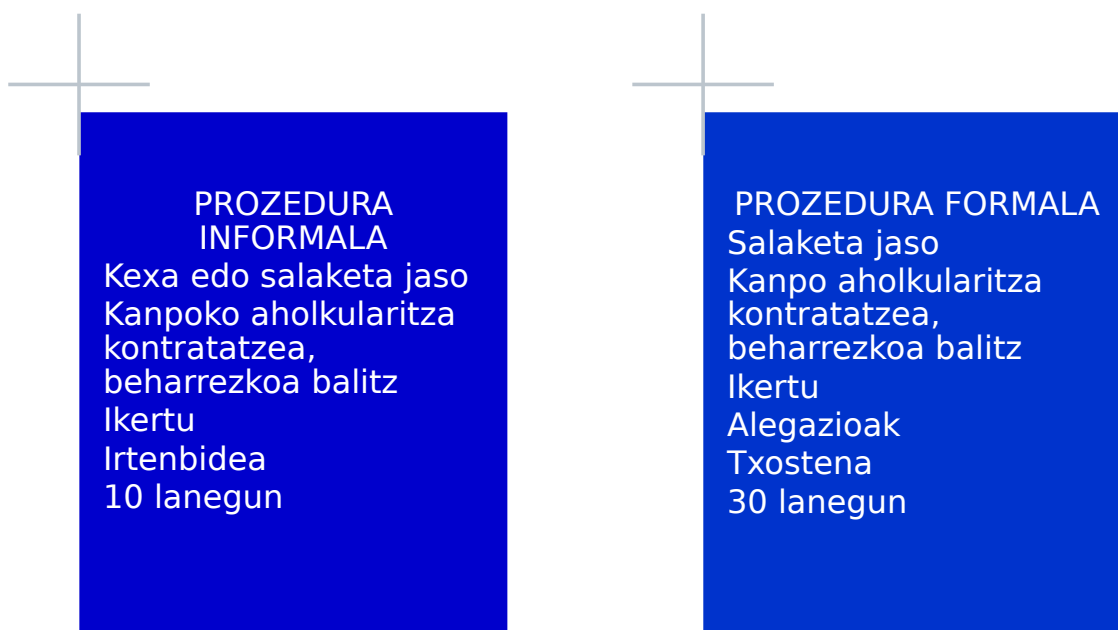
Prozedurari amaiera ematen dion txostena Udaleko Etika eta Gobernu Onaren Batzordera bidaltzeaz gain, hala badagokio, prebentzio neurriak proposatu beharko ditu, egoera berriz gerta ez dadin.

Diziplina prozedura aplikatuz gero eta zehazpen espediente bat eragiten badu, langilearen espedientean dokumentazio bakarra agertuko da: diziplina espedientea. Aldiz, ez dira jasoko protokolo honetan ezarritako prozeduren arabera sortutakoak, eta horiek Aholkularitza Konfidentzialak gordeko ditu. Jazarpen egoeraren ikerketak arriskuen balioespena berrikusteko eta neurri gehiago hartzeko informazioa eman dezake.

LAN JAZARPEN PROTOKOLOA, SEXU ETA GENERO JAZARPENA

BARNE

Protokoloa ezarri ondoren, Udaleko Etika eta Gobernu Onaren Batzordean hartutako erabakiak lotesleak izango dira.



10.ERREPARAZIO PRINTZPIOA

Biktimari erreparatzeko neurriak hartzerakoan, kontuan hartuko da berak zer eskatzen duen bere egoera eta konponbidea asimilatu ahala. Garrantzitsua da erreparazioa biktimaren edo biktimen gainean ez jartzea, baina bai kontuan hartzea haien beharrianak, denborarekin aldatzen joan daitezkeelakoan. Baldin eta biktima batek ezin badu berehala adierazi zer behar duen kaltea erreparatzeko, edo uste badu badituela baliabide nahikoak berak bakarrik egiteko, bere erabakia errespetatu beharko zaio, baina horrek ez du esan nahi aukerarik ez dagoenik geroago banakako erreparazio neurriak abiatzeko, berak jazarpenaren inpaktua eta eragindako kaltea aitortzeko aukera izan ahala.

Biktimari erreparatzeko neurrietako batzuk honelakoak izan daitezke:

- Ezagutza ematea, jazarpena gertatu den ingurunean (Departamentua, Saila, Atala, etab.), egitate frogatuak eta konponbidea, tartean sartuz biktima, berak nahiago duen neurrian.
- Horretarako dauden baliabide publikoak bere esku jartzea edota ordaintzea berak eskatzen duen tratamendu psikologikoaren gastu ekonomikoak, berak egokitzat jotzen duenean.
- Erantzutea eragindako haren ingurunearen laguntza moral edo psikologikoko eskaerei.

BARNE

- Jakinaraztea jazarleari edo jazarleei ezarritako zehapen neurriak eta adostea zer babes neurri hartuko diren, baldin eta zehapen neurriak ez badakar berekin lanpostuz aldatzea.
- Laguntzea auzibidean, baldin eta berak beharrezkotzat jotzen badu bide horri ekitea.

11. PROTOKOLOAREN JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA EGITEKO SISTEMA EZARTZEA

Urtean behin, Aholkularitza Konfidentzialak txostena aurkeztuko dio Berdintasunerako Mahai Negoziatzaileari, urtean izandako kasuen eta prozeduren berri eman eta hobekuntzak proposatzeko. Honakoak izango dira:

- Prebentziorako neurri guztien garapenaren jarraipena.
- Prebentziorako neurri guztien emaitzen ebaluazioa.
- Protokoloaren jarduteko prozedura aktibatu ala ez aktibatu, jaso egingo ditugu eta aplikatu den kasuetan aurrera eramandako ekintzen jarraipena.
- Protokoloaren jarduteko prozedura aktibatu ala ez, eta aplikatu den kasuetan lortutako emaitzen ebaluazioa.

12. ERANSKINAK. EREDUAK

- Kexa edo salaketa egiteko eredia
- Salatuarentzako jakinarazpen eredia
- Txostena egiteko eredia
- Elkarriketarako galderak

LAN JAZARPEN PROTOKOLOA, SEXU ETA GENERO JAZARPENA BARNE

12.1 ERANSKINA. KEXA EDO SALAKETA EGITEKO EREDUA IDENTIFIKATZEKO KODEA

Salaketaren data:
Salaketaren kodea:

JAZARPEN MOTA

	Lan jazarpena
	Sexu jazarpena
	Genero jazarpena

ESKATZAILEA

	Jazarpena jaso duen pertsona
	Langileen ordezkaria
	Langile kudeaketa
	Beste batzuk

JAZARPENA JASO DUENAREN DATUAK

Izen-abizenak:
NAN zenbakia:
Lanpostua:
Alorra, zerbitzua:
Kontratu mota:
Oharrak:
Telefonia:
(Beste batzuk)

SALATUTAKOAREN DATUAK

Izen-abizenak:
Lanpostua:
Alorra, zerbitzua...:
Jazarpena jaso duenarekiko erlazioa:

GERTAERAREN DESKRIBAPENA (ahal bada, zehaztu lekuak, datak, orduak, hitzak, ekintzak, mezuak, etab.):

**LAN JAZARPEN PROTOKOLOA, SEXU ETA GENERO JAZARPENA
BARNE**

--

GERTAERAREN BERRI EMAN DEZAKETEN LEKUKOAK (halakorik balego):

--

Eskaintako probak edo dokumentuak (halakorik balego):

--

Jazarpenak biktimarengan eragindako ondorioak

--

PROTOKOLOAREN PROZEDURA ABIARAZTEKO ESKAKIZUNA: O

☐	Prozedura informala
☐	Prozedura formala

Data eta tokia:

Eskatzailearen sinadura:

--

12.2 ERANSKINA. SALATUARENTZAKO JAKINARAZPEN EREDUA

.....Jaun/Andrea

Honen bidez jakinarazten dizugu zure aurkako salaketa bat aurkeztu dela, jazarpen honengatik (jazarpen mota):

Azpeitiko Udalaren lan jazarpen protokoloaren arabera, dagokion prozedura abian jarri da eta Aholkularitza Konfidentzialaren kide naizen aldetik, salaketaren berri eman nahi dizut, zenbaki kodea duena.

Hori dela eta, zurekin egon behar dugu eta dei egiten dizuguean bilerara etor zaitezen, bakarrik ala lagunduta, nahi izanez gero.

Jakinarazi nahi dizugu ikerketa prozesuan zehar, inplikatu guztien eskubideak eta betebeharrak bermatuko direla. Hala, eskubide hauek dituzu:

- Alegazioak idatziz aurkezteko eskubidea.
- Espedientea eskuratzeko eskubidea, informatzailea nor den jakiterik izan gabe.
- Edozein unetan entzuna izateko eskubidea.
- Abokatuarekin edo berak aukeratutako pertsonarekin agertzeko aukera.

Azpeitian, 202.....an

LAN JAZARPEN PROTOKOLOA, SEXU ETA GENERO JAZARPENA BARNE

12.3 ERANSKINA. TXOSTENA

DATA
KODEA
AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALA. KIDEAK
KEXA / SALAKETA • Salaketaren data: • Salaketa jarri duenaren datuak • Ustezko biktima (beste pertsona bat bada) • Salatuaren datuak • Jazarpen mota: Erantsi salaketaren kopia
AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALA • Gertatutakoaren laburpena: lan harremana, salatutako ekintzak eta jokabideak, maiztasuna. • Lehen azterketa egin ondoren, jokaeraren tipifikazioa • Proposatutako kautelazko neurriak

LAN JAZARPEN PROTOKOLOA, SEXU ETA GENERO JAZARPENA BARNE

PROZEDURA INFORMALA • Izandako elkarrizketen zerrenda • E-maila • Iraupena, salaketa jaso denetik Erantsi aktaren kopia
PROZEDURA FORMALA • Aholkularitza Konfidentzialaren bilera data • Salatuari noiz jakinarazi zaion: • Salatuari entzutea • Testigantzen zerrenda • Frogen zerrenda • Gertakari nagusien laburpena • Prozedura formalaren iraupena Erantsi salatuaren adierazpenak, testigantzak eta alegazioak, egon badira.
EBAZPEN PROPOSAMENA • Ondorioak • Jokaeren tipifikazioa • Astungarriak edo aringarriak • Neurri proposamenak • Zehapen proposamenak
KOMUNIKAZIOA Salatzaileari jakinarazpena Salatuari jakinarazpena
JARRAIPENA Neurrien ezarpena gainbegiratzeko eta berrikusteko data

LAN JAZARPEN PROTOKOLOA, SEXU ETA GENERO JAZARPENA BARNE

AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALAREN SINADURAK

12.4 ERANSKINA. ELKARRIZKETARAKO GALDERAK.

- Nola deskribatuko zenuke jasan duzun jazarpen edo egoera?
- Adieraz ezazu, ahalik eta argien, zer gertatu den eta horri buruz zer sentitzen duzun.
- Deskriba al dezakezu, xehe, hori gertatu zen azken aldia?
- Noiz eta nola gertatu zen lehenengo aldiz?
- Zein izan da gertakizunik larriena?
- Zein maiztasun dute egoera horiek? Azken urtean? Azken hilabeteetan?
- Nola eragin dizu arazo horrek zure lan-bizitzan?
- Nola eragin dizu arazo horrek zure osasunean?
- Tratamendurik jaso al duzu arazo horren ondorioz?
- Zein unetan izan da arazoa biziagoa, edo noiz eragin dizu gehien?
- Zein unetan izan du arazoak bizitasun txikiagoa, edo noiz eragin dizu gutxien?
- Zein da zure egungo egoera, aurreko bi une horiei dagokienez?
- Zer egin duzu arazoari irtenbidea emateko? Zein izan dira irtenbide horren emaitzak?
- Kontatu al diozu arazoa zure lan-inguruneko norbaiti? Nori?
- Ba al duzu arazo horretarako babes sindikal, laboral edo legalik?

