



Lan-eremuan indarkeriaren eta jazarpenaren aurkako prebentzio eta jarduera integralerako prozedura

50 langile baino gutxiagoko enpresak

Aurkibidea

- 1 XEDEA**
- 2 IRISMENA**
- 3 PRINTZIPIOAK ETA BERMEAK**
- 4 ENPRESA-POLITIKA. LANEKO INDARKERIARI BURUZKO PRINTZIPIOEN ADIERAZPENA**
- 5 DEFINIZIOAK**
- 6 ERANTZUKIZUNAK, EGINKIZUNAK ETA PARTE-HARTZEA**
- 7 LANEKO INDARKERIAREN ARRISKUA AZTERTZEKO METODOLOGIA**
 - 7.1. LANEKO INDARKERIA JASATEKO ARRISKUA DUTEN JARDUERAK IDENTIFIKATZEA
 - 7.2. LANEKO INDARKERIAREN HELBURUAK ETA ADIERAZLEAK (BEHAR IZANEZ GERO)
 - 7.3. IDENTIFIKAZIOTIK ERATORRITAKO GARATU BEHARREKO JARDUERAK
- 8 LANEKO INDARKERIA-KASU BATEN AURREAN JARDUTEKO ETA ARRETA EMATEKO PROTOKOLOA AKTIBATZEA**
- 9 JARRAIPENA ETA ALDIZKAKO KONTROLA**
 - 9.1. GERTATUTAKO KASUEN JARRAIPENA
 - 9.2. PROZEDURAREN JARRAIPENA

Eranskinak

- I. ERANSKINA:** ENPRESAK LANEKO INDARKERIARI
BURUZ DUEN POLITIKA
- II. ERANSKINA:** LANEKO INDARKERIA-EGOEREI AURREA
HARTZEKO ARAUDI OROKORRA
- III. ERANSKINA:** LANEKO INDARKERIA-MOTEN
DEFINIZIOAK
- IV-A ERANSKINA:** INSTRUKTOREA IZENDATZEA
- IV-B ERANSKINA:** KONFIDENTZIALTASUN-
AHOLKULARITZA ERATZEA
- V. ERANSKINA:** LANEKO INDARKERIA-KASU BATEN
AURREAN JARDUTEKO ETA ARRETA
EMATEKO PROTOKOLOA
- VI. ERANSKINA:** LANEKO INDARKERIA-EGOERA
POSIBLEEN BERRI EMATEKO EREDUA
- VII. ERANSKINA:** LANEKO INDARKERIA-EGOERA
POSIBLEEN AURREAN JARDUTEKO ETA
ARRETA EMATEKO EREDUA
- VIII. ERANSKINA:** HAR DAITEZKEEN NEURRIEN
ZERRENTA

1 XEDEA

Dokumentu honen xedea da laneko indarkeria erabat prebenitzeko prozedura bat abian jartzea (ENPRESAREN IZENA) enpresan, indarkeria-mota guztiak barnean hartuko dituen: indarkeria fisikoa, psikologikoa, sexu-indarkeria, sexu-jazarpena, sexuagatiko jazarpena, LGTBI pertsonen aurkako indarkeria edo jazarpena, arrazagatik edo erlijioagatik eta/edo alderdi fisikoengatik eragindako indarkeria edo jazarpen diskriminatzailea, etab., eremu digitalean gertatutakoa barne.

Prozedura (AUKERATUTAKO PREBENTZIO-MODALITATEA)(a/e)k garatuko du eta ZUZENDARITZAK onartuko du. Nahitaez bete beharko da, eta langileei jakinarazten zaienetik aurrera jarriko da indarrean..

2 IRISMENA

Dokumentu hau (ENPRESAREN IZENA) osatzen duten pertsona guztiei aplikatuko zaie, baita azpikontratei eta bezeroei ere.

Era berean, (ENPRESAREN IZENA) enpresarekin laneko harremana ez izanda ere hari zerbitzuak ematen dizkieten edo harekin lankidetzan aritzen diren pertsonaei ere aplikatuko zaie (prestakuntza-aldian diren pertsonak, lanekoak ez diren praktikak egiten ari direnak edo boluntario-lanak egiten ari direnak) edo lan-jarduera (ENPRESAREN IZENA) (r)entzat egiten dutenei ere; norberaren edo bezeroen edozein lantokitan gertatzen diren egoeretan aplikatuko da, baita joan-etorrietan, bidaietan, ekitaldietan edo lanarekin lotutako jarduera sozial edo prestakuntza-jardueretan ere.

Prozedura honen pean geratzen diren pertsona guztiek izan behar dute haren berri, eta dokumentuak eskatzen duen pertsonaren eskura egon behar du.

Prozedura honek ez dio oztoporik egiten biktimak edozein unetan salaketa jartzeko duen eskubideari, bai Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzan, bai jurisdikzio zibilean, lanekoan edo penalean. Delitu-zantzurik badago, enpresak berehala jakinaraziko dio gertakari horien berri agintaritza eskudunari.



3 PRINTZPIOAK ETA BERMEAK

Prozedura honako berme eta printzipio hauen arabera garatuko da:

ARDURA ETA BIZKORTASUNA

Kasuak arduraz eta bizkor tratatuko ditugu, eta guztien azterketa serio, azkar eta konfidentziala bermatuko dugu, hemen ezarritako sistematikari jarraituz. Izapidetzen den balizko indarkeria-egoera bat ikertu eta ebazterakoan, prozeduran ezarritako epeak beteko dira. Bestela balitz, berariaz adierazi beharko da arrazoia.

PERTSONEN INTIMITATEA ETA DUINTASUNA BABESTEAK

Une oro bermatuko dugu tartean diren pertsonen intimitatea eta intimitaterako eskubidea zein errespetua, eta lehentasunez babestuko ditugu biktimaren osasuna eta segurtasuna. Beharrezko zuhurtziaz jokatu behar da, eragindako pertsonen intimitatea eta duintasuna babesteko. Jarduketak edo eginbideak ahalik eta zuhurtzia handienarekin eta tartean diren pertsonetako errespetu handienarekin egingo ditugu, zeinek ezingo baitute tratatu txarrik jaso horregatik.

KONFIDENTZIALTASUNA ETA DATUEN BABESA

Prozesuan parte hartzen dugun pertsona guztiok gorde behar dugu isiltasun profesionala, eta sortutako dokumentu guztiak datuak babesteko indarrean den araudiaren arabera gordeko ditugu.

SEGURTASUN JURIDIKOA: INPARTZIALTASUNA, ETA INPLIKATUTAKO PERTSONA GUZTIEN DEFENTSARAKO ETA INDEMNITATERAKO ESKUBIDEA

(ENPRESAREN IZENA) enpresak babes-eskubidea/indemnitater-bermea bermatuko du, eta ziurtatuko du eragindako pertsona eta informazioa ematen eta/edo lekuko gisa jarduten dutenak ez direla beldurraziko, jazarriko, diskriminatuko edo errepresaliatuko.

Entzunaldi inpartziala eta bidezko tratamendua bermatuko ditugu eragindako pertsona guztientzat, eta errugabetasun-presuntziorako eskubidea ere bermatuko dugu. Ikerketan zehar, gertakariak argitzen saiatuko gara.

Prozedura honetako jarduketa guztietan, inplikaturako pertsonen konfiantzazko pertsona bat edo batzuk eduki ahaliko dituzte alboan eta haien aholkularitza jaso ahaliko dute. Pertsona horiek, ahal dela, enpresaren inguruneak izango dira, eta defentsarako eta errugabetasun-presuntziorako eskubidea bermatuko zaie.

INSTRUKZIOAZ ARDURATZEN DEN PERTSONAK kanpoko aholkularitza eskatu ahal izango du gai juridikoei eta/edo jazarpenaren eta berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren inguruko gaiei dagokienez, prozeduraren instrukzioan zehar.

EPEEN ZENBAKETA

Prozedura honetan egunetan izendatutako epe guztiak egun balioduntzat joko dira (larunbatak, igandeak eta jaiegunak alde batera utzita).

4 ENPRESA-POLITIKA. LANEKO INDARKERIARI BURUZKO PRINTZPIOEN ADIERAZPENA

(ENPRESAREN IZENA)(e)ko ZUZENDARITZAK eta (HAUTATUTAKO PREBENTZIO-MODALITATEA)(e)k zehaztuko dute (ENPRESAREN IZENA) enpresaren laneko indarkeriarekin loturiko politika, eta politika hori berretsi, jakinarazi eta langile guztiei helaraziko zaie, ezagut dezaten. *I. eranskina: Laneko indarkeriari buruzko enpresa-politika.*

(ENPRESAREN IZENA)(e)n kontuan hartzen dugu berdintasunerako, diskriminaziorik ez izateko, osotasun moralerako, intimitaterako eta duintasunerako eskubidea, bai eta lan-arloko sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako neurriak jasotzen dituzten xedapen guztiak ere, aukera-berdintasuna sustatzeko eta diskriminazioaren eta desparekotasunaren eta sexu-indarkeriaren aurka borrokatzeko. *II. eranskinean (Laneko indarkeria-egoerak prebenitzeko araudi orokorra.) jaso dira baina ez zehaztasun osoz.*

5 DEFINIZIOAK

Laneko indarkeria lanean edo lanaren ondorioz gerta daitezkeen indarkeria desberdinen multzoa da, eta horietako bakoitzaren definizioak III. eranskinean (*Laneko indarkeria-moten definizioak ezarritakoak dira*).

6 ERANTZUKIZUNAK, EGINKIZUNAK ETA PARTE-HARTZEA

Hauek dira prozedura honetan parte hartzen duten figurak, haien antolaketa eta eginkizunak: (*Ezabatu edo aldatu ez dagozkien figurak*)

ZUZENDARITZA

Eginkizun hauek ditu:

- Lan-eremuan indarkeriaren eta jazarpenaren aurkako prebentzio eta jarduera integralerako prozedura bat egin eta ezar dadin bultzatzea, laneko arrisku psikologikoak kontrolatu eta minimizatzeko.
- Laneko indarkeriaren prebentzio integralari buruzko enpresa-politika berrestea.
- Laneko indarkeriarik eta, bereziki, sexu-jazarpenik eta sexuan oinarritutako jazarpenik onartzen ez duen enpresa-politika bat lideratzea.
- Printzipioen adierazpen bat eta politika bat garatzea berekin ekarriko duena sexu-jazarpentzat eta sexuan oinarritutako jazarpentzat har daitezkeen jokabideen aurrean inolako tolerantziarik ez izatea.

- Laneko indarkeria-egoeretan jarduteko protokolo bat egin dadin sustatzea eta haren edukia onartzea.
- Prozedura abian jartzeko eta prozeduratik eratorritako ekintza zuzentzaileak gauzatzeko beharrezkoak diren giza baliabideez eta baliabide material eta ekonomikoez hornitzea. Prozeduran parte hartuko duten pertsonen agindutako eginkizunak betetzeko behar duten denbora bermatzea.
- Konfidentzialtasun-aholkularitza bat edo instruktore bat izendatzearen egokitasuna definitzea.
- Sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko jokabideen aurrean zero tolerantziako jarrerak sustatzea.
- Enpresan emakumeek eta gizonek parte-hartze orekatua izan dezaten sustatzea, egunerokoan genero-ikusegia txertatuta.
- Langileak sentibilizatzeko prestakuntza-ekintzak sustatzea.
- Bermatzea enpresak berdintasunaren eta laneko arriskuen prebentzioaren arloan duen informazio- eta prestakuntza-politikak barne hartzen duela berdintasunari eta laneko indarkeriaren prebentzioari buruzko prestakuntza egokia, maila guztietan (langileak, zuzendariak, erdi-mailako agintariak, langileen ordezkariak —unitarioak, sindikalak eta lan-arriskuen prebentzioaren arloko espezifikak—).
- Prozedura enpresako arlo guztietan txerta dadin sustatzea.
- Beharrezkoa izanez gero, agintari eskudunei gertakarien berri ematea.

AUKERATUTAKO PREBENTZIO-MODALITATEA (*)

Eginkizun hauek ditu:

- Edozein motatako laneko indarkeriaren aurrean zero tolerantziako enpresa-politika nola txertatuko den koordinatzea, bereziki sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpena dakarten jokabideen aurrean, bai enpresak garatzen dituen jarduera guztietan, bai enpresaren hierarkia-maila guztietan.
- Laneko indarkeriaren prebentzio integralerako prozedura eta protokoloa lantzea eta garatzea. Kanpoko aditu bat kontratatzea eskatu ahal izango da, prozedura eta protokoloa egiten laguntzeko.
- Enpresan ezarri behar diren indarkeria-arriskuaren azterketatik eratorritako neurriak definitzea.
- Kideetako bat instruktore izendatzea. Hura izango da balizko laneko indarkeria-egoerei buruzko jakinarazpenak jasoko dituen pertsona.
- Aurkeztutako balizko indarkeria-egoeren eta gauzatutako ekintza zuzentzaileen jarraipena egitea.
- Balizko laneko indarkeria-egoerei buruz erabiltzen dituzten datu guztiak isilpean gordetzea horiek kudeatzeko prozesu osoan zehar.

(*) Kanpoko Prebentzio Zerbitzua, Prebentzio Zerbitzu Propioa, Prebentzio Zerbitzu Mankomunatua, izendatutako langilea, enpresaburua, solaskidea.

INSTRUKTOREA/KONFIDENTZIALITASUN-AHOLKULARITZA

(ENPRESAREN IZENA)(e)ko zuzendaritzak, enpresaren tamaina eta ezaugarriak kontuan hartuta, KONFIDENTZIALITASUN-AHOLKULARITZA bat eratzea edo INSTRUKTOREA bat izendatzea erabaki du. Bien arteko alde bakarra osatzen duten pertsonen kopurua da.

Gomendatzen da instruktorea enpresako plantillakoa izatea, prebentzio-arloko jakintzak izatea eta, ahal dela, AUKERATUTAKO PREBENTZIO-MODALITATEAREN parte izatea (*).

Bi kasuetan, honako eginkizun hauek izango ditu:

- Laneko balizko indarkeria-egoerak jasotzea eta erabateko lehentasuna ematea.
- Jakinarazpena jaso ondoren, protokoloa aktibatzea.
- Egoera horiek ikertzea, dagokion dokumentazioa zehatz-mehatz eta berehala betez.
- Laneko indarkeriaren balizko egoerari buruzko txostena zuzendaritzari helaraztea, baliozkotu dezan.
- Espedientea ixtea eta haren jarraipena egitea.
- Horrez gain, kanpoko aditu bat kontratatzea eskatu ahal izango du, protokoloa aktibatzen eta garatzen lagun diezaion.
- Ordezkoaren kasuan (titularra ez dagoelako edo partziala delako), eginkizun eta jarraibide berberak bete beharko ditu.

Jarraibide hauek bete behar ditu:

- Inpartzialtasuna eragindako aldeei dagokienez. Eragindakoren batekin ahaidetasun, kidetasun edo interesen bat dagoenean, instruktoreak ezin izango du jardun, eta protokoloak eragindako edozein pertsonak eska dezake pertsona hori baztertzea.
- Prestakuntza egoki eta eguneratua izatea prebentzioaren, laneko indarkeriaren, berdintasunaren eta jazarpenaren inguruan, horretarako enpresak arlo horiei buruz antolaturiko prestakuntza-saioetara joanda.
- Balizko laneko indarkeria-egoerei buruz erabiltzen dituzten datu guztiak isilpean gordetzea egoera horiek kudeatzeko prozesu osoan zehar.
- Ahal dela, emakume bat izango da instruktorea.
- Instruktoreak zuzendaritzari proposatu diezaioke kanpoko aholkularitza- eta bitartekaritza-zerbitzu bat kontratatzea, agindutako zereginetan laguntzeko.

(*) Aukeratutako antolaketa-modalitatea kanpoko prebentzio-zerbitzua, mankomunatua edo enpresaburua bera bada, instruktorea aukeratutako antolaketa-modalitateaz bestelakoa izango da.

Aukeratutako antolaketa-modalitatea langile bat izendatzea bada, solaskidea bera izango da.

INSTRUKTOREA KONFIDENTZIALITASUN-AHOLKULARITZAK ordezkatuko du, enpresan hala zehaztu bada.

LANGILEEN LEGEZKO ORDEZKARIA: LANGILEEN ORDEZKARIAK, PREBENTZIOKO ORDEZKARIAK

(ENPRESAREN IZENA) enpresan LANGILEEN ORDEZKARIAK, PREBENTZIOKO ORDEZKARIAK/SEGURTASUN ETA OSASUN BATZORDEA ditugu. Eginkizun hauek ditu:

- Enpresa-politikan parte hartzea, laneko indarkeria prebenitzeari dagokionez, eta, bereziki, sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko jokabideak prebenitzeari eta horien aurrean jarduteari dagokionez.
- Enpresan laneko indarkeriaren arloko negoziazioan parte hartzea.
- AUKERATUTAKO PREBENTZIO-MODALITATEAREKIN negoziatzea laneko indarkeria prebenitzen laguntzeko enpresan ezarri beharreko neurriak (jardunbide egokiak, informazio-kanpainak, jarduera-protokoloak, prestakuntza-ekintzak...).
- Prestakuntza egoki eta eguneratua izatea prebentzioaren, laneko indarkeriaren, berdintasunaren eta jazarpenaren inguruan, horretarako enpresak arlo horiei buruz antolaturiko prestakuntza-saioetara joanda.
- Prozeduraren ezarpenaren jarraipenean parte hartzea.
- Irekitako prozesuei buruzko informazioa izatea, baita horien egoerari buruzkoa ere.
- Inplikaturako alderdien datu pertsonalen konfidentzialtasuna isilpean gordetzea.



SAILEKO EDO ZERBITZUETAKO ARDURADUNAK

(ENPRESAREN IZENA) enpresako saileko edo zerbitzuko arduradun guztiek honako hau egin beharko dute:

- Instruktoareari eta/edo AUKERATUTAKO PREBENTZIO-MODALITATEARI laguntzea eskatzen zaion guztian eta ahalik eta lasterren.
- Laneko indarkeria prebenitzeko enpresa-politika sustatzea, eta haren eremuan sexu-indarkeriako, jazarpeneko eta nahi ez diren bestelako jokabiderik gerta ez dadin zaintzea.
- Ardurapean dituen langileen parte-hartzea erraztea, bai arriskua identifikatzeko lanetan, bai garatzen diren jardueretan: galdetegiak, prestakuntza, informazio-bilerak.
- Ardurapean dituen pertsonen prozeduraren edukia ezagutzen dutela ziurtatzea.

Enpresaren barruko sail jakin batzuek zeregin espezifikoak izango dituzte prozeduraren barruan, eta haien araberako parte hartu behar dute. Zehazki, sail hauetan integratu behar dute prozedura, kontuan hartzeko:

Osasunaren zaintza kudeatzen duen sailak informazioa bilduko du laneko indarkeria-egoerak detektatu ahal izateko, arreta berezia jarrita emakumeen laneko desparekotasun- edo prekariedade-egoeretan (kontratu-mota, lanaldia...), bai eta kalteberatasun bereziko beste ezaugarri batzuetan ere, hala nola adina, dibertsitate funtzionala, sexu-orientazioa, gutxiengo etnikoetako pertsonak, eta abar. Horrez gain, pertsonak laneko indarkeria-egoerak pairatzen ari direlako seinale goiztiarrak identifikatzeko tresnak izango ditu.

Kontratazioa: Enpresa kontratistak edo zerbitzu-emaileak hautatzeko orduan, (ENPRESAREN IZENA) enpresako dagokion sailak lan-ingurunean indarkeria kontrolatzeko neurriak ezartzeko eskatuko du, eta lehentasuna emango die gizonen eta emakumeen arteko berdintasun-neurriak sustatzen dituzten eta sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko egoeren aurrean prebentzio-neurriak dituzten enpresei.

Gainera, azpikontratak pertsona bat izendatu beharko du laneko indarkeria-egoeretan solaskide izateko, eta jarduteko protokolo bat eta komunikazio-kanal bat eduki beharko ditu.

Era berean, kontratuan klausula bat gehituko da, eta klausula horren arabera, lan-indarkeriako egoera batean tartean badaude kontratako pertsonak, plantillakoak balira bezala ikertuko da.

LANGILE GUZTIAK

(ENPRESAREN IZENA) enpresako langile guztiei dagokie:

- Prozeduratik eratorritako eta enpresak zabalduetako informazioa jasotzea.
- Laneko indarkeriaren prebentzio integraleko prozeduratik eratorritako eta enpresak emandako prestakuntzan parte hartzea.
- Prozeduratik eratorritako proposamenen aurrean jarrera irekia eta harkorra izatea.
- Balizko laneko indarkeria-egoera bat jakinarazteko ezarritako bideak erabiltzea, eta enpresak informazioa ematen duten pertsonen anonimotasuna bermatzea, hala eskatuz gero.

7 LANEKO INDARKERIAREN ARRISKUA AZTERTZEKO METODOLOGIA

Lanpostu guztiak aztertuko ditugu laneko indarkeriari dagokionez, eta emakumezko langileek betetako lanpostuetan beti egingo da sexu-jazarpenaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren azterketa. Horretarako, fase hauek beteko ditugu:

7.1 Laneko indarkeria jasateko arriskua duten jarduerak identifikatzea

Laneko indarkeria gertatzea erraztu dezaketen lan-baldintzak eta -jarduerak identifikatuko ditugu. Horretarako, AUKERATUTAKO PREBENTZIO-MODALITATEA honako hauetaz arduratuko da:

- Laneko indarkeriaren aurrean faktore psikosozialek eragindako arriskuaren ebaluazioa berrikustea, prozedura honetako definizioen arabera.
- Pertsonen kudeaketarekin lotutako enpresako zein kanpoko arloetako informazioa biltzea:
 - Organigrama: lanpostuen banaketa, sailak, buruzagiak, laneko botere-harremanak, etab.
 - Lan- eta kontratazio-prozedurak: bakarkako lanak, kanpoko langileak (generoa eta ordutegia).
- Langileen osasunaren zaintzari buruzko informazioa biltzea.
- Laneko ezbehar-kopuruari eta erasoen historiari buruzko informazioa biltzea (halakorik balego).
- Absentismoari buruzko informazioa biltzea.
- Laneko giroari buruzko inkesta bat egitea.

Informazioa bildu ondoren, arriskuen ebaluazioa aldatuko da, lanpostu bakoitzean pairatzeko probabilitate handiena duen indarkeria-motaren arabera, nahitaez sartuta jazarpen-arriskua lanpostu guztietan.

7.2 Laneko indarkeriaren helburuak eta adierazleak (behar izanez gero)

Aurreko puntuan lortutako informazioarekin, laneko indarkeriaren helburuak eta adierazleak ezarriko ditugu prebentzio-adierazleen barruan.

7.3 Identifikaziotik eratorritako garatu beharreko jarduerak

Laneko indarkeria eragin dezaketen baldintzak eta jarduerak identifikatu ondoren, AUKERATUTAKO PREBENTZIO-MODALITATEAK hura kontrolatzeko behar diren neurriak ezarriko ditu, arriskuen ebaluazioa eta horren ondoriozko plangintza betez. Langileen ordezkariekin batera, honako hauek negoziatuko dituzte:

- Bertako eta kanpoko langileei aplikatu beharreko "Laneko indarkeria-kasu baten aurrean jarduteko eta arreta emateko protokoloa" (*ikus V. eranskina. Laneko indarkeria-kasu baten aurrean jarduteko eta arreta emateko protokoloa*).
- Ebaluaziotik eratorritako neurriei buruzko prestakuntza eta informazioa, baita sexu-indarkerien aurkako babes integralari buruzkoa ere, langile guztiei zuzendua.
- Jardunbide egokien kodeak zabaltzea eta informazio-kanpainak egitea.

Antolaketa-neurri hauek ezarriko dira:

- ZUZENDARITZAK instruktorea (*) edo aholkularitza konfidentziala izendatzea eta erakundeari jakinaraztea. (IV-A eranskina - Instruktorea izendatzea edo IV-B eranskina - Konfidentzialtasun-aholkularitza eratzea)
- Komunikazio-kanala sortzea eta horren berri ematea barneko langileei zein azpikontratatuari (postontzia, Google forms, e-posta, etab.)
- Balizko laneko indarkeria-egoerak jakinaraztea erraztuko duen eredu bat garatzea (VI. eranskina. Balizko laneko indarkeria-egoera baten berri emateko ereduak).
- Balizko laneko indarkeria-egoera ikertzeko eredu bat garatzea (VII. eranskina. Balizko laneko indarkeria-egoera baten aurrean jarduteko eta arreta emateko ereduak).
- (ENPRESAREN IZENA) enpresaren politika eta prozedura erakunde osoari jakinaraztea/zabaltzea.
- Prozedurari buruzko trebakuntza eskaintzea agintariei/tartean diren pertsonei.
- Langile guztiei sexu-indarkeriaren aurkako sentsibilizazioa sustatzea eta prestakuntza eskaintzea.

Antolaketarekin loturik ez dauden hartu beharreko balizko neurriak zehazteko, INSTRUKTOREAK III. eranskinean (*Hartu beharreko balizko neurriak*) ezarritakoari jarraitu diezaioke.

(*) Gomendatzen dugu instruktorea/konfidentzialtasun-aholkularitza enpresako kidea izatea, prozedura hobeto integra dadin eta, ahal bada, kargu edo funtzioaren bat izan dezala Laneko Arriskuen Prebentzioaren arloan.

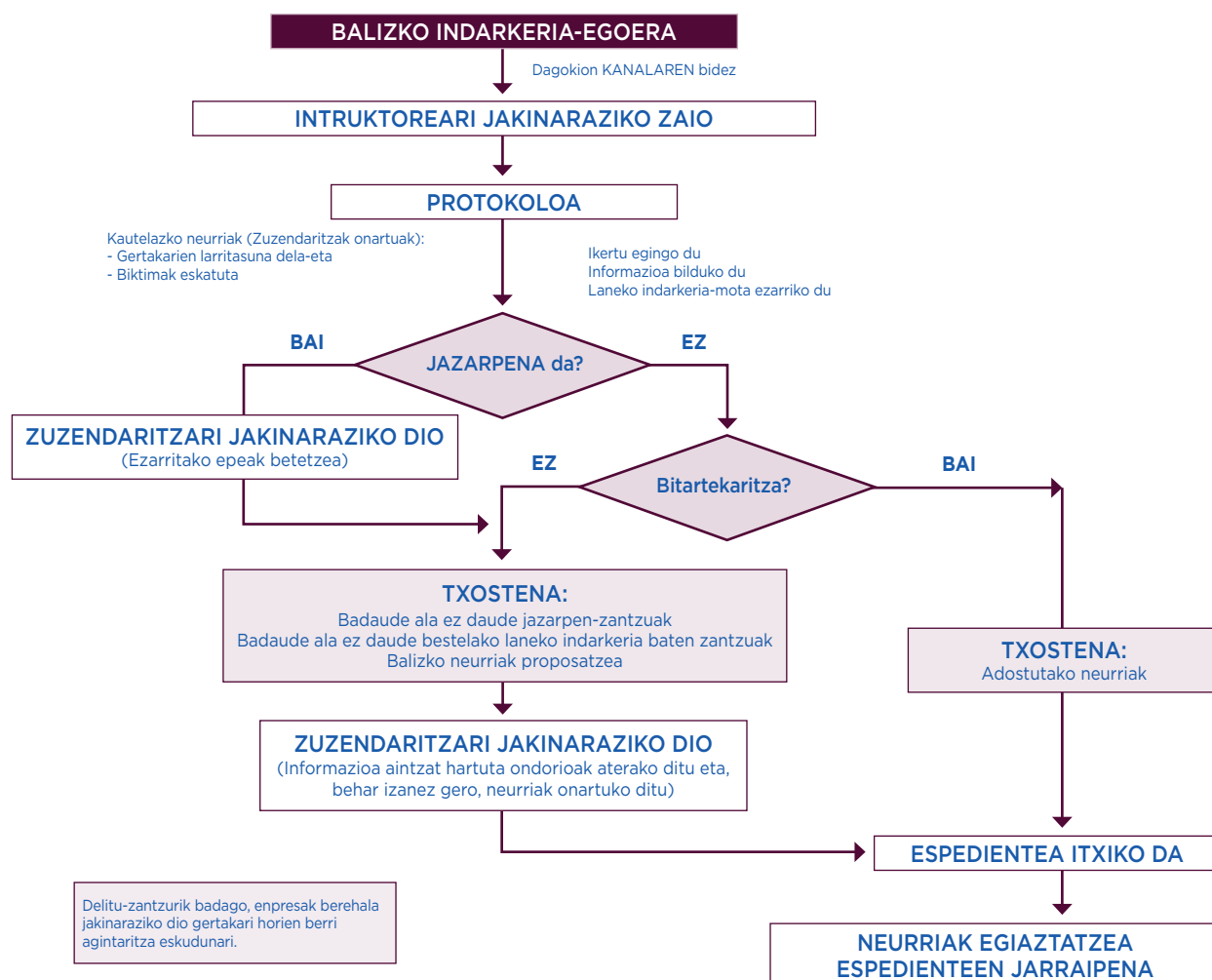


8 LANEKO INDARKERIA-KASU BATEN AURREAN JARDUTEKO ETA ARRETA EMATEKO PROTOKOLOA AKTIBATZEA

Balizko laneko indarkeria-egoera bat detektatu eta (ENPRESAREN IZENA)(r)i jakinarazi nahi dionak *Balizko laneko indarkeria-egoera bat jakinarazteko eredu*a bete eta *INSTRUKTOREARI* bidali beharko dio, enpresak ezarritako bidea erabiliz.

Balizko laneko indarkeria-egoeren jakinarazpenak INSTRUKTOREARENGANA iristen dira, eta hark espediente-zenbaki bat ezartzen dio jakinarazpen bakoitzari eta protokoloan ezarritakoaren arabera abiarazten du jarduketa (*ikus V. eranskina: Laneko indarkeria-kasu baten aurrean jarduteko eta arreta emateko protokoloa*). Espediente-zenbakia berdina izango da jakinarazpenean eta balizko laneko indarkeria-egoera baten aurrean jarduteko eta arreta emateko eredu

Protokoloa honako fluxugramaren eta jarduera-koadroaren arabera garatuko da:



9 JARRAIPENA ETA ALDIZKAKO KONTROLA

9.1 Gertatutako kasuen jarraipena:

AUKERATUTAKO PREBENTZIO-MODALITATEA honako hauetaz arduratuko da:

- Laneko edozein indarkeria-motaren erregistro bat eramatea, 2/2023 Legeak araututakoaren arabera.
- Prozedura honetatik eratorritako neurriak biltzea eta egiaztatzea arriskuen ebaluazioan eta urteko plangintzan jasota dauden, eta, jasota ez badaude, barnean hartzea.
- Prozedura honi lotutako ADIERAZLEEN kontrola eta jarraipena egitea (datu pertsonalak alde batera utzita).

9.2 Prozeduraren jarraipena:

AUKERATUTAKO PREBENTZIO-MODALITATEAK prozeduran zehar hartutako neurrien jarraipena egingo du, eta haien eraginkortasuna eta emaitzak aztertuko ditu.

Neurriak (ENPRESAREN IZENA) enpresaren ebaluazioan eta prebentzio-plangintzan txertatuko dira, gauzatze-datekin, arduradunarekin eta aurrekontuarekin.

Prozedura hau AUKERATUTAKO PREBENTZIO- MODALITATEAK berrikusiko du, arau-aldaketetara egokitzeko, eta, gutxienez, 4 urtean behin.

Gutxienez urtean behin, langile guztien prestakuntza eguneratuko da arlo horri dagokionez, eta, bereziki, zuzendariena, erdi-mailako agintariena eta langileen ordezkariena, prestakuntza-ikastaro bat programatuta.

I. ERANSKINA

ENPRESAK LANEKO INDARKERIARI BURUZ DUEN POLITIKA

Politika hau sinatuta, (ENPRESAREN IZENA) enpresako Zuzendaritzak gure konpromisoa adierazten dugu prebentzioarekin eta zero tolerantziarekin, erakunde osoan edozein motatako laneko indarkeria eragiten duten jokabideak gertatzen direnean erakundeko edozein pertsonaren aurka, edo (ENPRESAREN IZENA) enpresarako lan egiten duten pertsonen aurka. Halaber, langile guztiei gure konpromisoaren berri ematen diegu.

(ENPRESAREN IZENA) enpresan, beharrezko ekintzak egiten ditugu prebentzioaren, generoaren eta diskriminaziorik ezaren kultura enpresan integratu ahal izateko, berdintasunerako eta osotasun moralerako eskubidea kontuan hartuta. Kultura hori enpresako maila guztietan txertatzen da: zuzendaritza, prebentzio-antolamendua, prebentzio-ordezkariek edo langileen ordezkariak, erdi-mai-lako arduradunak eta plantilla osoa.

(ENPRESAREN IZENA) enpresan, (AUKERATUTAKO PREBENTZIO-MODALITATEA) modalitatearen bidez, "Laneko edozein indarkeria- eta/edo jazarpen-motari aurre egiteko prebentzio- eta jarduerara-prozedura" prestatu, garatu eta ezartzen dugu, bai eta "Laneko indarkeria-kasu baten aurrean jarduteko eta arreta emateko protokoloa" ere, bai bertako langileekin, bai bertako eta kanpoko langileekin, laneko indarkeria-egoerei aurrea hartzeko eta kasu horietan zehar azkar eta konfidentzialtasunez jarduteko; hala, indarkeriarekiko inpunitaterik ezaren sentsazioa sortzen dugu.

(ENPRESAREN IZENA) enpresan, prozeduraren berri emateko konpromisoa hartzen dugu, eta prozedura betetzeko beharrezkoak berri ematen diegu langile guztiei, langileak joaten diren enpresei eta (ENPRESAREN IZENA) enpresan lan egiten duten langileen jatorriko enpresei. Prozeduran xedatutakoa betetzeko betebeharra beste enpresa batzuekin sinatutako kontratuetan jasoko da.

Horregatik guztiatik, (ENPRESAREN IZENA) enpresan adierazten eta iragartzen dugu berariazko borondatea dugula jarrera proaktiboa izateko, bai laneko indarkeria-jokabideen prebentziora, bai jardunbide egokien hedapenean, eta beharrezkoak diren neurri guztiak ezartzeko, sor daitezkeen laneko indarkeria-egoerak kudeatzeko, bai eta kasu bakoitzean bidezkoa denaren arabera ebazteko ere.

(Tokia eta data)

(ZUZENDARITZAREN SINADURA)

II. ERANSKINA

LANEKO INDARKERIA-EGOEREI AUREA HARTZEKO ARAUDI OROKORRA

- Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren **2006/54/EE Zuzentaraua**, 2006ko uztailaren 5koa, gizonen eta emakumeen artean tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeko, enpleguarekin eta lanbidearekin zerikusia duten gaietan.
- **Lantokiko jazarpenari eta indarkeriari buruzko Europako esparru-akordioa**; lan-munduan indarkeria eta jazarpena ezabatzeari buruzko **LANEren 190. hitzarmenak** eskatzen duena betetzen du.
- **Europako Parlamentuaren Ebazpena**, 2018ko irailaren 11koa, Lantokiko indarkeriaren atalean.
- **LANEren 190. Hitzarmena – Indarkeriari eta jazarpenari buruzko Hitzarmena, 2019.**
- **Sexu-jazarpenari aurre egiteko Europako Erkidegoko Jokabide Kodea, 1991ko azaroaren 27koa**, Europar Batasuneko arau honen prebentzio-arloko garapen-araua da.
- **31/1995 Legea**, azaroaren 8koa, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzkoa, 5.4 eta 14. art.
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko **3/2007 Lege Organikoa-ren 7., 12., 27.3, 46.1, 48.1 eta 48.2 artikulua.**
- **10/2022 Lege Organikoa, irailaren 6koa, Sexu-askatasunaren berme integralari buruzkoa. 12. artikulua.**
- **2/2023 Legea**, arau-hausteen berri ematen duten pertsonen babesa arautzen duena. 2. eta 4. artikulua: 5. artikulua
- **4/2023 Legea**, transen berdintasun benetako eta eraginkorra lortzeko eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko.
- **2/2015 Legegintzako Errege Dekretua**, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onesten duena. 4.2 art.; 17.1 art. eta 54.1 eta 54.2 art.
- **6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa**, Enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriei buruzkoa. 45. eta 46. artikulua.
- **901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa**, berdintasun-planak eta haien erregistroa arautzen dituen eta laneko hitzarmen eta akordio kolektiboak erregistratu eta gordailutzeari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua aldatzen duena.
- **Laneko Ikuskatzaitzaren 2009/69 zenbakiko Irizpide Teknikoa**, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzaren jarduketei buruzkoa, laneko jazarpenaren eta indarkeriaren arloan **Aplikatzekoak diren sektoreko hitzarmenak eta autonomia-erkidego bakoitzeko araudia.**
- **4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzkoa, 43. artikulua.**

III. ERANSKINA

LANEKO INDARKERIA-MOTEN DEFINIZIOAK

Laneko indarkeria osorik prebenitzeko prozedurak modu zabalean definitzen du laneko indarkeria, eta hainbat indarkeria-mota biltzen ditu, tartean diren pertsonen sexuarekin edo teknologia berriekin lotutako indarkeria-mota berriak barne.

Hona hemen termino batzuk:

Erasandako pertsona: laneko indarkeria jasaten duen enpresako edo enpresa azpikontratatu bateko langilea.

Erasotzailea: laneko indarkeria eragiten duen enpresako edo enpresa azpikontratatu bateko langilea.

LANEKO INDARKERIA:

Lantokiko indarkeria-egoera da “zentzuzkotik aldentzen den ekintza, gertakari edo portaera oro, zeinaren bidez pertsona bati eraso, mehatxatu, umiliatu edo lesionatu egiten dion beste batek bere lanbide-jarduera gauzatzean edo jarduera horren zuzeneko ondorio gisa”.

(LANE)

Laneko indarkeria dagoela esaten da lantoki bateko langileek abusuak, mehatxuak edo erasoak jasaten dituztenean beren lan-jarduerarekin zerikusia duten egoeretan, baldin eta egoera horiek arriskuan jartzen badituzte, inplizituki edo esplizituki, beren segurtasuna, ongizatea edo osasuna (fisikoa eta/edo psikikoa). Barne hartzen ditu bai indarkeria fisikoa (langilearen aurkako eraso fisikoa edo erakundearen edo langileen jabetzetan kalteak eragitea) bai indarkeria psikologikoa (larderia, mehatxuak, kalte psikologikoa eta morala eragin dezaketen indarkeria psikologikoko jokabideak, etab.).

(LSOIN)

Lan-munduko «**indarkeria eta jazarpena**» esamoldeak jokabide eta praktika onartezinen multzo bat edo portaera eta praktika horien mehatxuen multzo bat adierazten du; izan daitezke behin bakarrik edo behin baino gehiagotan agertzen direnak, kalte fisiko, psikologiko, sexual edo ekonomikoa eragiten dutenak edo eragin dezaketenak, eta genero-arrazoiengatik indarkeria eta jazarpena barne hartzen dituztenak.

(190. hitzarmena)

Kasu guztietan, barne hartuko du pertsona baten arraza-, etnia-, erlijio- edo sinesmen-jatorriarekin, desgaitasunarekin, adinarekin, generoarekin edo sexu-orientazioarekin zerikusia duen nahi gabeko jokabide oro, baldin eta jokabide horren helburua edo ondorioa pertsona horren duintasunaren aurka egitea bada eta larderiazko giroa, umiliagarria edo iraingarria sortzen badu.

(Diskriminaziozko jazarpena)

III. ERANSKINA

Prozedura honetan erabilitako lan-indarkeriaren definizioaren barruan, honako hauek sartzen dira:

INDARKERIA FISIKOA

Pertsona bati indarkeriazko eta nahita eragindako ekintza baten egoera, indar fisikoa erabiliz, kalte fisikoa eragiteko, gorputza ukituz (bultzadak, kolpeak, objektuak botatzea, etab.).

INDARKERIA PSIKOLOGIKOA

“Indarkeria psikologikoa da botere-posizio batetik (ez nahitaez hierarkikoa) pertsona baten edo gehiagoren aurka behin eta berriz eta denbora luzez zuzendutako indarkeria psikologikoko jokabideen eraginpean egotea. Eragin hori lan-harreman baten esparruan gertatzen da, eta oso arriskutsua da osasunarentzat”.

(LSOIN)

“Laneko jazarpena, jazarpen morala edo mobbinga: jazarpen morala da pertsona edo talde batek, sistematikoki eta denbora luzez, lantokian beste pertsona baten aurkako muturreko indarkeria psikologikoa erabiltzen duen egoera. Jazarpen mota hori, beraz, gizonetik emakumera, gizonetik gizonera, emakumetik gizonera eta emakumetik emakumera gerta daiteke, maila hierarkiko desberdinetan.”

(476. prebentzioko ohar teknikoa) NTP 854 (testua ez dagokio bi oharretako bati ere, nondik datorren begiratu behar da)

“Ziberjazarpena teknologia digitalen bidezko jazarpena edo larderia da. Sare sozialetan, mezularitza-plataformetan, joko-plataformetan eta telefono mugikorretan gerta daiteke. Portaera hori errepikatu egiten da, eta beste pertsona batzuk beldurtzea, haserretzea edo umiliatzea du helburu. ”

(Unicef)

Protokolo honetan aipatzen diren jokabideak informazioaren eta komunikazioaren teknologiak erabiliz gertatzen direnean, Internet, telefono eta sare sozialen bidez (ez da beharrezkoa eraso-tzaileak eta erasandako pertsonak aurrez aurreko kontaktu fisikoa izatea), indarkeria digitaleko edo ziberindarkeriako jokabideen aurrean egongo gara.

(Berdintasun Ministerioaren lan-jazarpeneko protokoloa).

SEXU-INDARKERIA

Osasunaren Mundu Erakundeak (OME) honela definitzen du **sexu-indarkeria**: “sexu-ekintza oro, sexu-ekintza bat gauzatzeko saiakera, nahi ez diren sexu-iruzkin edo -iradokizunak, edo pertsona baten sexualitatea beste pertsona batek hertsatuta merkaturatzeko edo beste edozein modutan erabiltzeko ekintzak, pertsona horrek biktimarekin duen harremana edozein dela ere, edozein eremutan, etxea eta lantokia barne”.

III. ERANSKINA

SEXU-JAZARPENA

Sexu-jazarpena. "Sexu-jazarpena da pertsona baten duintasunaren aurka egitea helburu edo ondorio duen sexu-izaerako edozein portaera, ahozkoa edo fisikoa, bereziki ingurune larderia-tsua, apalesgarria edo iraingarria sortzen denean".

(3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarri-rakoa- 7. art. Sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena)

SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA

El acoso por razón de sexo "constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

(Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres- Art. 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo)

DISKRIMINAZIOZKO JAZARPENA

Diskriminaziozko jazarpenatzat jotzen da "orientazio sexualean eta identitate sexualean, gero-nero-adierazpenean edo ezaugarri sexualetan oinarritutako edozein jokabide, pertsona baten edo kide den taldearen duintasunaren aurka egiten bada eta ingurune larderiazko, desatsegin, apalesgarri, umiliagarri edo laidogarri bat sortzea badu helburu".*

(4/2023 Legea, otsailaren 28koa, transen berdintasun benetako eta eraginkorra lortzeko eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko)

Diskriminaziozko jazarpenatzat hartzen da, halaber, "pertsona baten arraza- edo etnia-jatorria-rekin, erlijio edo sinesmenekin, desgaitasunarekin, adinarekin, sexu-orientazioarekin edo itxura fisikoa-rekin zerikusia duen nahi gabeko jokabide oro, baldin eta jokabide horren helburua edo ondorioa pertsona horren duintasunaren aurka egitea bada, eta larderiazko giroa, umiliagarria edo iraingarria sortzea".

AGINTEKERIA

Boterearen erabilera desagokia ezaugarri duen jokabidea da. Nagusi baten jokabide-eredu menderatzailea, aginduzkoa, bidegabekoa eta abusuzkoa izan daiteke, langile bat psikikoki kal-tetzeko asmorik gabe.

LAN-GATAZKAK

Lan-presioak, lan-baldintzek edo lan-egoera espezifiko batek eragindako egoerak dira, eta per-sonen arteko talkak edo eztabaidak eragin ditzakete, beste pertsona bat zirikatzeko asmo es-pezfiko eta sistematikorik gabe.

IV-A ERANSKINA

INSTRUKTOREA IZENDATZEA

(ENPRESAREN IZENA) enpresak hau eskatzen du:

Eraketa-akta hau sinatzen dutenek konpromiso hauek hartu behar dituzte:

- Erasandako aldeekiko inpartzialtasuna zorrotz betetzea. Erasandakoren batekin ahaidetasun, kideetasun edo interesen bat dagoenean, kide horrek ezin izango du jardun, eta pertsona hori errekusatzeko eska dezake prozedurak eragindako edozein pertsonak.
- Tratatutako datuen konfidentzialtasuna ahalik eta gehien bermatzea.

[Izen-abizenak eta kargua] TITULARRA	[Izen-abizenak eta kargua] ORDEZKOA
SINADURA	SINADURA
DATA	DATA

Gutxienez 4 urtez INSTRUKTORE izango dela, prozedura honen 6. puntuan zehaztutako eginkizunak betetzeko.

IV-B ERANSKINA

KONFIDENTZIALITASUN-AHOLKULARITZA ERATZEA

Enpresaren izena) enpresak honako hiru pertsona hauek (langile finkoak 4 urtez) izendatzen ditu konfidentzialtasun-aholkularitzako kide gisa, eta haien eginkizunak prozedura honen 6. puntuari definituta daude.

[Izen-abizenak eta kargua]

[Izen-abizenak eta kargua]

[Izen-abizenak eta kargua],

Kideetako bat kanpoan bada, ordezkoa honako hau izango da:

[Izen-abizenak eta kargua]

Eraketa-akta hau sinatzen dutenek konpromiso hauek hartu behar dituzte:

- Erasandako aldeekiko inpartzialtasuna zorrotz betetzea. Erasandakoren batekin ahaidetasun, kideetasun edo interesen bat dagoenean, kide horrek ezin izango du jardun, eta pertsona hori errekusatzeko eska dezake prozedurak erasandako edozein pertsonak.
- Trataturako datuen konfidentzialtasuna ahalik eta gehien bermatzea.

[Izen-abizenak eta kargua]	[Izen-abizenak eta kargua]	[Izen-abizenak eta kargua]
SINADURA	SINADURA	SINADURA
DATA	DATA	DATA

V. ERANSKINA

LANEKO INDARKERIA-KASU BATEN AURREAN JARDUTEKO ETA ARRETA EMATEKO PROTOKOLOA

Prozeduran adierazi bezala, honako hau gogorarazi nahi da:

- Jarduteko protokolo osoa premiazkoa eta konfidentziala izango da, eta protokolo horretan inplikaturako alderdi guztiak babestuko ditu, bai eta erasandako pertsonen duintasuna eta intimitatea ere, eta protokoloan definitutako prozesuan parte hartzen duten pertsonentzat soilik izango da eskuragarri.
- Interesdunek eskubidea dute ikerketan agertzen diren gertakariak eta inguruabarrak ezagutzeko, bai eta azkenean hartzen diren erabakiak ezagutzeko ere. Lekukoek immunitatea bermatuta izan behar dute, hainbat motatako presioak saihestu ahal izateko.
- Erasandako pertsonak eta balizko erasotzaileek eskatu ahal izango dute prozesuan zehar bere konfiantzazko pertsonak edo langileen legezko ordezkari batek laguntzea. Konfiantzazko pertsonak isilpean gorde beharko dute eskura duten informazioa.
- Konfidentzialtasuna bermatzeko, zenbakizko kodeak erabiliko dira inplikaturako pertsonak esleitzeko.

INSTRUKTOREAK (*) ezarritako kanalaren bidez indarkeria-egoera posiblearen jakinarazpena jasota, eta espedienteari zenbaki bat eman ondoren, bi lanegun izango ditu protokoloaren hasiera aktibatzeko.

1. IKERKETA

INSTRUKTOREAK (*) lan-indarkeriako egoera posiblea ikertuko du, VII. eranskineko eredia erabiliz: *VII. eranskina. Laneko indarkeria-egoera posible baten aurrean jarduteko eta arreta emateko eredia*. Horretarako, INSTRUKTOREA (*) lan-indarkeriako egoera posiblearen jakinarazpena hasi duen pertsonak emandako informazioaz baliatuko da (*VI. eranskina. Lan-indarkeriako egoera posibleen berri emateko eredia*).

Azpikotratako pertsona bat tartean badago, INSTRUKTOREAK (*) harremanetan jarri beharko du azpikotratak solaskide gisa definitutako pertsonarekin. Era berean, egoeraren larritasunak edo konplexutasunak hala eskatzen badu, INSTRUKTOREAK (*) kanpoko laguntza espezializatua eskatu ahal izango du jazarpenean, arriskuen prebentzioan, gatazken bitartekaritzan eta berdintasunean fase honetan edo espedientearen prozesuaren barruan.

INSTRUKTOREAK (*) ikerketa egin ahal izateko behar duen informazio guztia bildu beharko du.

Horretarako, elkarrizketak egingo dizkio erasandako pertsonari, balizko erasotzaileari (ezaguna bada), bai eta inplikaturako gainerako langileei ere, eta, behar izanez gero, hirugarrenen instalazioetara joan ahal izango da.

INSTRUKTOREAK (*) beharrezkotzat jotzen duen dokumentazioa eskatuz (ahalik eta lasterren eman beharko da) handitu ahal izango du, dokumentazio hori zein izan den zehaztuz.

Orain arteko informazioa, gertaeren larritasuna eta balizko erasandakoaren eskaera kontuan hartuta, INSTRUKTOREAK (*) egoera bertan behera uzteko beharrezkoak diren berehalako neurriak aktibatzea

V. ERANSKINA

proposatzea baloratuko du. Neurri horiek Zuzendaritzari helarazi beharko zaizkio, eta hura izango da neurri horiek onartzeko gaitutako bakarra. Hartutako neurriek ez dute kalte iraunkorrik eragingo inplikatu lan-baldintzetan. Hona hemen neurri horien adibide batzuk: tartean dauden pertsonak bereiztea, erasandako pertsonari laguntzeko tresnak eta/edo beste batzuk. Neurri horiek ikerketaren edozein unetan proposatu ahal izango dira.

Horrekin guztiarekin, INSTRUKTOREAK (*) erabakiko du ikertzen ari den laneko indarkeria-egoera posiblea sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoera ote den edo lan-indarkeriako beste egoera bat ote den. (ikus III. eranskina, Indarkeria-moten definizioak). Sexu-jazarpenaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren kasutzat jotzen bada, INSTRUKTOREAK (*) ahalik eta lasterren jakinarazi beharko dio zuzendaritzari.

Beste lan-indarkeria mota bat dela ezartzen bada, eta egoera konplexua ez bada eta inplikaturako alderdiak ados badaude, INSTRUKTOREAK (*) bitartekaritza-prozesu bat hasi ahal izango du. Bitartekaritza-prozesuan, inplikaturako alderdiek ados jarri behar dute elkarrekin, gatazkatik kanpoko pertsona espezializatu baten laguntzarekin, hala iritziz gero. Horretarako, bi aldeek adostutako neurri batzuk bildu eta zehaztuko dira, balizko indarkeria-egoerari amaiera emateko. Bitartekaritza hori sinatu eta data jarri beharko dute inplikaturako alderdiek, ados badaude. Horregatik, bitartekaritzaren ondoren, espedientea amaitutzat emango da, eta ez da beharrezkoa hurrengo urratsekin jarraitzea.

Bitartekaritzan akordiorik lortu ez bada, INSTRUKTOREAK (*) ikerketa-prozesuarekin jarraituko du, bildutako informazio guztia aztertuta eta eztabaidatuta. Behar bezala eztabaidatu ahal izateko, gertakariaren deskribapena egingo du, ikerketan bildutako datuen arabera. Horrekin guztiarekin, bildutako informazioa aztertu ondoren, sexu-jazarpenaren, sexuan oinarritutako jazarpenaren edo laneko beste indarkeria-motaren baten zantzurik dagoen ala ez zehaztuko du, eta 4 egoera posible sortuko ditu:

1. Ez dago sexu-jazarpenaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren zantzurik.
2. Sexu-jazarpenaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren zantzuak daude.
3. Ez dago laneko beste indarkeria-moten zantzurik.
4. Laneko beste indarkeria- mota batzuen zantzuak daude.

“Laneko indarkeria-egoera posibleari buruzko txostena” atalean, INSTRUKTOREAK (*) jasota utzi beharko du sexu-jazarpenaren, sexuan oinarritutako jazarpenaren edo laneko beste indarkeria-motaren baten zantzurik badagoen ala ez, eta iritzi horretara eraman duten frogak eta ikerketan bildutako informazioa jaso beharko ditu (“Gertakariaren deskribapena” atalean jaso). Gertaera-mota ere adieraziko du, besteak beste. 4 egoera posibleetako bakoitzetik ekintza hauek eratorriko dira:

1 eta 3 Alderdiei jakinaraziko zaie, eta espedientea itxitzat emango da.

2 eta 4 INSTRUKTOREAK (*) egoki irizitako prebentzio- eta/edo zehapen-neurriak proposatuko ditu.

INSTRUKTOREAK (*) “Laneko indarkeriako egoera posibleari buruzko txostena” helaraziko dio Zuzendaritzari.

Fase horrek gehienez 10 laneguneko iraupena izango du.

V. ERANSKINA

2. ESPEDIENTEAREN EBAZPENA

(ENPRESAREN IZENA) enpresaren zuzendaritzak ondorioak aterako ditu INSTRUKTOREAK (*) eman-dako informazioarekin, eta proposamena zuzena den ala ez ebatziko du.

- Zantzurik ez badago, ez da neurririk beharko, eta 3. puntura pasatuko da (espedientea ixtea eta jarraipena egitea).
- Laneko indarkeriaren zantzuak daudela ebatziz gero, Zuzendaritzak erabakiko du INSTRUKTOREAK (*) proposatutako neurrien artean zein hartuko diren kasu zehatza ebatzeko, eta bera izango da gaitutako bakarra neurriak zein diren, horiek betearazteko arduraduna zein den eta noiz gauza-tuko diren erabakitzeko. Horretarako, balizko neurrien eragina kontuan hartu beharko du, eta egin daitezkeela egiaztatu beharko du. Ikus VIII. eranskina: *Har daitezkeen neurrien zerrenda*.

Zuzendaritzak neurriak zehaztu ondoren, espedientean inplikaturako pertsonen jakinaraziko zaie eta langileen legezko ordezkariak jakinaraziko zaio. Neurriek alderdietako batentzat ondorio be-reziki larriak badituzte (lanpostu-aldaketa, enplegu- eta soldata-etetea, kaleratzea...), berehala ja-kinaraziko da.

Fase horrek gehienez 3 laneguneko iraupena izango du.

3. ESPEDIENTEA IXTEA ETA HAREN JARRAIPENA EGITEA

INSTRUKTOREAK (*) neurrien jarraipena egingo du, egiaztatzeko neurri horiek ezarri direla, zu-zenak direla, eta, beraz, definitutako laneko indarkeria-egoera desagertu dela. Oraindik ezarri ez badira, kasu bakoitzean horren arrazoia aztertuko da, behar izanez gero egokitzeko.

Egoera behar bezala konpondu ez bada, bigarren jarraipena egingo da, oraingoan ezarpena behar bezala egin dela egiaztatzeko. Zehaztutako ekintzak zuzenak edo nahikoak ez direla egiaztatuz gero, beste neurri gehigarri batzuk proposatuko dira, eta zuzendaritzari helaraziko zaizkio. Horien berri emango zaie inplikaturako alderdiei, beharrezkoa izanez gero.

Neurrien zuzenketa eta ezarpena egiaztatu ondoren, espedientea amaitutzat emango da, eta INSTRUKTOREAK (*) eta Zuzendaritzak sinatuko dute.

Jarraipena gehienez ere 30 egunetan egin behar da, neurriak zehazten direnetik zenbatzen hasita.

(*) INSTRUKTOREA KONFIDENTZIALTASUN-AHOLKULARITZAK ordezkaturiko du, enpresan hala zehaztu bada.

VI. ERANSKINA

**LANEKO INDARKERIA-EGOERA POSIBLEEN
BERRI EMATEKO EREDUA**

		/20..... zk.		
GERTAKARIA JAKINARAZI DUEN PERTSONA				
☐ Anonimoki jakinarazi nahi dut. Zure nortasuna ez da ezagutzera emango.				
☐ Konfidentzialki jakinarazi nahi dut. Zure kasua modu konfidentzialean lantzen dutenek jakingo dute zure identitatea, eta gainerakoentzat modu anonimoan agertuko da. Kasu horretan, bete eremu hauek:				
Izen-abizenak:				
Lanpostua/saila:				
Telefona:				
LANEKO INDARKERIA JASAN DUTEN PERTSONAK				
LANEKO INDARKERIA-EGOERA POSIBLEAREN DESKRIBAPENA				
Data:				Tokia:
Gertaeren deskribapena:				
Lekukoak:				
Laneko indarkeria-egoera posiblea eragin duen pertsonaren datuak:				
JARDUTEKO PROTOKOLOA AKTIBATZEKO ERREKERIMENDUA				
Balizko indarkeria-egoerari buruzko jakinarazpen hau aurkeztu ondoren, mesedez, hasi... protokoloan aurreikusitako prozedura.				
Lekua eta data		Sinadura		

INSTRUKTOREARI (*) helaraztea (ENPRESAREN IZENA) lenpresak ezarritako komunikazio-kanalaren bidez, hau da:

(*) INSTRUKTOREA KONFIDENTZIALTASUN-AHOLKULARITZAK ordezkatzuko du, enpresan hala zehaztu bada.

VII. ERANSKINA

LANEKO INDARKERIA-EGOERA POSIBLEEN AURREAN JARDUTEKO ETA ARRETA EMATEKO EREDUA

1 IKERKETA INSTRUKTOREAK (*) bete beharrekoa (gehienez 10 egun).		/20..... zk.	
INSTRUKTOREAK (*) baloratuko du kanpoko laguntza behar duen ikerketan:		☐ BAI	☐ EZ
ELKARRIZKETAK	Erasandako pertsona (zenbakizko kodea, adibidez: EP espediente-zenbakia).		
	Erasotzaile izan daitekeena (zenbakizko kodea, adibidez: EID espediente-zenbakia).		
	Komunikazioa hasten duen pertsona (erasandako pertsona ez bada) (zenbakizko kodea, adibidez: KHP espediente-zenbakia).		
		Elkarrizketa lekukoekin (zenbakizko kodea, adibidez: EL espediente-zenbakia).	
LANGILEEN LEGEZKO ORDEZKARIEK ELKARRIZKETETAN PARTE HARTZEA		☐ BAI	☐ EZ
ESKATUTAKO ETA/EDO AURKEZTUTAKO DOKUMENTAZIOA (A)			
☐ Elkarrizketak edo mezuak sare sozialetan ☐ Beste sailtako informazio garrantzitsua		☐ Mezu elektronikoak ☐ Polizia-txostenaren/salaketaren kopia ☐ Beste batzuk	
BEREHALAKO NEURRIAK AKTIBATZEA			
☐ BAI	☐ EZ	☐ Tartean dauden pertsonen arteko bereizketa AZALDU NOLA	
		☐ Erasandako pertsonari laguntzeko tresnak AZALDU NOLA	
		☐ Beste batzuk:	
SEXU-JAZARPENEN EDO SEXUAN OINARRITUTAKO LANEKO INDARKERIA-EGOERA BAT IZAN DAITEKE. Erantzuna baiezkoa bada, jakinarazi zuzendaritzari. Jakinarazpen-data:		☐ BAI	☐ EZ
LANEKO BESTE INDARKERIA MOTA BATEKO EGOERA IZAN DAITEKE		☐ BAI	☐ EZ
ADOSTUTAKO IRTENBIDE BAT LORTZEKO BITARTEKARITZA-PROZESUA			
☐ BAI	Indicar la solución aceptada por ambas partes:		
	Data eta inplikaturako alderdien sinadura.	DATA	SINADURA
☐ EZ	Ikertzen jarraitzen da.		

Lan-eremuan indarkeriaren eta jazarpenaren aurkako prebentzio eta jarduera integralerako prozedura



VII. ERANSKINA

GERTAEREN DESKRIBAPENA, BILDUTAKO DATUEN ARABERA		
INFORMAZIOAREN ANALISIA ETA EZTABAIDA		
SEXU-JAZARPENA EDO SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA		
☐ Ez dago sexu-jazarpenaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren zantzurik.	☐ Sexu-jazarpenaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren zantzuak daude.	
LANEKO BESTE INDARKERIA-MOTA BATZUK		
☐ Ez dago laneko indarkeriaren zantzurik.	☐ Laneko indarkeriaren zantzuak daude.	
INFORME DE LA POSIBLE SITUACIÓN DE VIOLENCIA LABORAL		
<i>Indarkeria-mota, gertaera-mota (gertakaria, bajarik gabeko istripua edo baja bat sortu duen istripua), zantzurik ez dagoen edo badagoen, zehapen-neurriak, prebentzio-neurriak, zuzendaritzari espedientea ixteko proposamena...</i>		
2 ESPEDIENTEAREN EBAZPENA Zuzendaritzak baliozkotu beharrekoa (gehienez 3 egun).		
Zuzendaritzak ebazten du INSTRUKTOREAREN (*) proposamena zuzena dela:		☐ BAI ☐ EZ
EZARRI BEHARREKO NEURRIAK		
NEURRIAK	Gauzatze-DATA	ARDURADUNA
Neurrien berri emango da:		
☐ Erasandako pertsona	☐ Erasotzailea izan daitekeen pertsona	☐ Langileen legezko ordezkaritza
3 ESPEDIENTEA IXTEA ETA JARRAIPENA EGITEA (Gehienez 30 egun neurriak zehazten direnetik).		
Oharra (INSTRUKTOREAK (*) bete beharrekoak):		
Sinadura eta data NSTRUKTOREA		Sinadura eta data HELBIDEA

(*) INSTRUKTOREA KONFIDENTZIALTASUN-AHOLKULARITZAK ordezkatu du, enpresan hala zehaztu bada.

VIII. ERANSKINA

HAR DAITEZKEEN NEURRIEN ZERRENDAA

A - LANEKO INDARKERIA-ARRISKUA DUTEN JARDUERAK IDENTIFIKATZEAREN ONDORIOZKO PREBENTZIO-NEURRIAK

B - LANEKO INDARKERIA-KASU BATEN AURREAN JARDUTEKO ETA ARRETA EMATEKO PROTOKOLOAN ZEHAZTU BEHARREKO NEURRIAK

C - NEURRI GEHIGARRIAK KONTRATATUTAKO ENPRESA BATEKO LANGILEEKIN (BALIZKO BIKTIMAREKIN ETA ERASOTZAILEAREKIN JARDUTEA)

Zerrenda ez-osatu hau prozeduran parte hartzen duten pertsona guztien proposamenekin osa daiteke.

A - LANEKO INDARKERIA-ARRISKUA DUTEN JARDUERAK IDENTIFIKATZEAREN ONDORIOZKO PREBENTZIO-NEURRIAK

Laneko indarkeria-arriskuetaarako lanpostuen ebaluazioa egin ondoren har daitezkeen prebentzio-neurri zehatzak dira. Jarraian, oro har hartu beharreko neurri batzuk aipatuko ditugu:

Tokiaren arabera: establezimendu-mota, eskainitako produktu- edo zerbitzu-mota, etab.

- Inguruneari buruzko neurriak.
 - Ikuspen eta argiztapen ona izatea, langileek lana azkar utzi ahal izateko edo laguntza azkar eskatu ahal izateko eta erasotzailea identifikatzeko;
 - Kanpoko eta barruko argiztapen ona bermatzea, erasotzaileek ezkutalekurik izan ez dezaten;
- Lan-prozedurari buruzko neurriak.
 - Lanpostuaren deskribapen xehatuak egitea, pertsona bakoitzaren erantzukizunak mugatzeko;
 - Ziurtatu plantilla-mailak egokiak direla zeregin bakoitzerako eta eguneko une bakoitzerako, eta saihestu bakarkako lanak;
 - Lan-prozedurei eta -sistemei buruzko informazio egokia ematea langileei;
- Segurtasun-sistemei buruzko neurriak.
 - Abisu- eta alarma-sistemak;
 - Lanpostuen konfigurazioa hobetzeko neurri fisikoak edo egiturazkoak egokitzea;
 - Langileek sistemen erabileran trebatuta egon behar dute;

VIII. ERANSKINA

Langileen arabera: Detektatutako arriskuak ezabatzeko edo murrizteko pertsonen zuzendutako neurriak:

- Jokabide-arloko prestakuntza-ekintzak (gatazkak konpontzea, automotibazioa, denborak kudeatzea, estresa, enpatia garatzea...); lan-denbora aldatzea...
- Sentsibilizazio- eta kontzientziazio-jarduerak egitea, laneko indarkeriari buruzko urteko kontzientziazio-kanpainen bidez.
- Kontraten barruan nahiz kanpoan behar izanez gero, protokoloak eta jarraitu beharreko jarraibideak urtero zabaltzea;
- Komunikazio-kanalaren eta instruktorearen aldizkako zabalkundea;

Kudeaketaren eta lidergo-estiloaren arabera: Kudeaketa-motara edo lidergo-estilora zuzendutako neurriak:

- Ahozko edo pertsonen arteko komunikazio ona sustatzea, bileren eta lantaldeen bidez;
- Jarrerak sustatzea;
- Zero tolerantzia sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko jokabideen aurrean;
- Kontuan hartzen da sexuagatiko edo beste arrazoi batzuegatiko diskriminaziorik eza pertsonen kudeaketarekin lotutako alderdiak kudeatzeko orduan, hala nola kontratazioak, lanpostu-aldaketak, sustapena, prestakuntza, kontziliazioa, soldata eta abar; hala, hautaketa egiterakoan, berdintasuneko eta aniztasuneko ezagutzak baloratzen dira, bai eta gizonen eta emakumeen presentzia orekatua ere.
- Prestakuntzari, kontziliazioari eta soldata-gardentasunari buruzko politiketan prozedura argiak izatea. Prozedura horiek irizpide objektiboak eta behar bezala egiaztatutak izan behar dituzte, genero-alborapenak saihesteko.
- Jokabide-kode bat edo beste enpresa-politika batzuk egitea.

B - LANEKO INDARKERIA KASU BATEN AURREAN JARDUTEKO ETA ARRETA EMATEKO PROTOKOLOAN ZEHAZTU BEHARREKO NEURRIAK

Laneko indarkeria-egoera ikertu ondoren, (ENPRESAREN IZENA) behar diren neurriak hartu behar ditu egoera horretatik eratorritako arriskua kontrolatu ahal izateko, hala nola: berehalako neurriak, protokolotik datozen prebentzio-neurriak eta zehapen-neurriak. Berehalako neurriak erasandako pertsona babesteko hartu behar dira, ikerketa egiten den bitartean arriskuak bere horretan jarraitzen duenean; prebentziozko neurriak ikerketaren ondoren hartzen dira, eta zehapenekoak erasotzaileari zuzenean zigortzen zaizkio. Protokolo horretan, neurri guztiak Zuzendaritzak onartu behar ditu.

VIII. ERANSKINA

Hartutako neurriak enpresaren laneko arriskuen prebentzioari buruzko dokumentazioan sartzen dira, eta horietako bakoitzerako datak eta arduradunak ezartzen dira.

- **Informatzailea babesteko neurriak.**
- **Erasandako pertsona babesteko neurriak**, hala nola ustezko erasotzailearengandik fisikoki bereiztea —erasandako pertsona ez da inola ere bereizia izango—; biktimaren segurtasuna eta osasuna babestea, denboran zehar jarraipena eginez.
- **Lanpostua eta/edo txanda edo ordutegia aldatzearen bidezko neurri zuzentzaileak.** Jazarpenaren biktima ez da inola ere behartuko enpresa barruan lanpostua, ordutegia edo kokapena aldatzera.
- **Ikerketaren emaitzen araberako diziiplina- edo zehapen-neurriak.**
 - Erasotzailea zigortu egiten da, enpresari aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboan edo, hala badagokio, Langileen Estatutuaren 54. artikuluan aurreikusitako arau-hausteen eta zehapenen koadroa aplikatuta. (Lekualdaketa, lekualdaketa, lanpostu-aldaketa, lanaldia edo kokapena;
 - enplegua eta soldata etetea;
 - Mailaz igotzeko denbora-muga;
- **Beste neurri batzuetarako**, ikus zerrenda hau: “LANEKO INDARKERIA-ARRISKUA DUTEN JARDUERAK IDENTIFIKATZEAREN ONDORIOZKO PREBENTZIO-NEURRIAK”. (prestakuntza-koak, segurtasun-sistemak, antolakuntzakoak...)

C - NEURRI GEHIGARRIAK KONTRATATUTAKO ENPRESA BATEKO LANGILEEKIN (BALIZKO BIKTIMAREKIN ETA ERASOTZAILEAREKIN JARDUTEA)

Kontratutako/azpikontratutako enpresari bere protokoloa eta komunikazio-kanala eskatzea.

Indarkeria-egoera sortu duen pertsona azpikontratutako enpresa batekoa bada, neurri haue-
tako batzuk har daitezke:

- (ENPRESAREN IZENA) enpresako instalazioetan zerbitzua ematen duen pertsona aldatzeko eskatzea
- Egoeraren larritasunagatik hala iritziz gero, zerbitzua bertan behera utz daiteke kontratatu-
tako/azpikontratutako enpresa horrekin.

Indarkeria-egoera sortu duen pertsona enpresakoa bada, neurriak hartzen dira erasotua en-
presakoa balitz bezala, eta kontrata/azpikontrata daiteke kasuari buruz eskuragarri dagoen
dokumentazio guztia.