

LANEKO JAZARPEN MORALARI AURRE EGITEKO PROTOKOLOA

AURKIBIDEA

1.	PRINTZIOIEN DEKLARAZIOA	2
2.	APLIKAZIO-EREMUA	3
3.	APLIKATU BEHARREKO ARAUDIA ETA DEFINIZIOAK	4
4.	BERME-PROZEDURA	7
5.	FALTAK ETA ZEHAPENAK TIPIFIKATZEA	13
6.	DIBULGAZIO-POLITIKA	14
7.	SENTSIBILIZAZIOA, INFORMAZIOA ETA PRESTAKUNTZA	15
8.	EBALUAZIOA ETA JARRAIPENA	16
9.	BIKTIMENTZAKO INFORMAZIOA	17
10.	INDARREAN JARTZEA	18
	I. eranskina.- AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALA	19
	II. eranskina.- SALAKETAREN TXANTILOIA	19
	III. eranskina.- IKERTZEKO PROZEDURA	20
	IV. eranskina.- EGIN BEHARREKO JARDUEREN PLANGINTZA, PROTOKOLO HAU EZARRI AURRETIK	22

1. PRINTZIOEN DEKLARAZIOA

Lan-esparruan gerta litezkeen jazarpen moraleko jokabideek oinarrizko eskubideak urratzen dituzte ageri-agerian, hala nola duintasuna, osotasun fisiko eta morala, lanerako eskubidea eta lanean segurtasuna eta osasuna bermatzekoa. Horregatik guztiagatik, jokabide horiek prebenitu, saihestu eta, gertatzen direnean, gelditu egin behar dira, ez dezaten izan nahi gabeko ondoriorik biktimen osasunean.

Kontuan hartuta, batetik, jasota daudela diskriminaziorik ezerako, osotasun fisiko zein moralerako eta intimitaterako eskubidea Espainiako Konstituzioan, Europar Batasuneko araudian eta Langileen Estatutuan, eta, bestetik, osasunari eragin diezaioketen kalteak kontuan harturik, enpresaren izenean eta alderdi sozialaren izenean izenpetzen dugunok adierazten dugu ez dugula horrelako indarkeriarik onartuko gure aplikazio-eremukoa den EUSKO JAURLARITZAREN INFORMATIKA ELKARTEA SOCIEDAD INFORMATICA DEL GOBIERNO VASCO EJIE, S.A. enpresan (aurrerantzean, EJIE), eta, beraz, gogor zigortuko direla lanean jazarpen morala eragiten duten jokabideak.

Halaber, protokolo honen bidez konpromisoa hartzen dugu jazarpen moralaren inguruko erreklamazioei eta salaketei erantzuteko prozedura bat arautzeko eta berme guztiekin aplikatzeko; halaber, konpromisoa hartzen dugu behar den prestakuntza zein informazioa emateko ere, enpresako langile guztiak jabe daitezen aipatutako eskubideak errespetatzeko beharraz. Horretarako, Europar Batasuneko, Espainiako Konstituzioko, autonomia-estatutuko zein laneko araudiak hartuko dira kontuan, bai eta langileek indarkeriarik gabeko lan-giroaz gozatzeko duten eskubideei buruzko deklarazioak ere.

Edonola ere, laneko arriskuen prebentziorako esparruan, jazarpen moralaren arriskuak aztertu eta neurriak prestatu behar dira, ez dadin gertatu jazarpen-egoera hori.

2. APLIKAZIO-EREMUA

EJIEk zuzendaritzaren aginpideko lantokietan lan egiten duten guztien lan-segurtasuna eta -osasuna bermatzeko betebeharra duenez, osasunerako arriskurik gabeko lan-giroak bermatu behar ditu, eskura dituen bitarteko guztien bidez. Ondorioz, esandako lantoki horietan zerbitzuak ematen dituen orori aplikatuko zaio protokoloa, baita honako hauei ere: zuzendaritzako langileei –enpresan aplikatzeko den hitzarmenaren eremuan sartuta egon edo ez–, kontrata edo azpikontraten eraginpeko langileei, eta enpresarekin lotutako langile autonomoi, baldin eta lantoki horietan ematen badute zerbitzu.

Horretarako, EJIEk bere lantokian dauden langileei –izan langile propioak zein beste enpresa batzuetatik etorritakoak–, haien jatorrizko enpresei eta EJIEren langileak bidaltzen dituzten enpresei jakinaraziko die zero tolerantzia politika dutela laneko indarkeriaren aurrean, eta badutela arlo horretan jarduteko protokolo bat. Gainera, enpresa horietatik lortu beharko ditu, batetik, haien langileei politika hori jakinarazi eta aplikazio-eremu horretan indarrean dagoen jarduteko protokoloaren berri emateko konpromisoa, eta, bestetik, enpresa horietan jazarpen moralaren inguruko protokoloari buruzko informazioa (halakorik baldin bada), enpresa horietako langileren batek jazarpena egin badu aplikatzeko eta, gertatuz gero, protokoloa ezarriko dutela bermatzeko.

Erakunde bezeroen kasuan, eta, zehazkiago, EJIEk zerbitzuak eskaintzen dizkien erakundeen kasuan, edozer tokitan ematen direla ere zerbitzu horiek, enpresa-jarduna koordinatzeko mekanismoak aktibatuko dira hala dagokionean, aztertu ostean ba ote diren aplikatzekoak diren beste araudi edo protokolo batzuk; ez baldin badago halakorik, protokolo honetan xedatutakoaren arabera jokatu da.

EJIEk, kasu zehatz batean, ez badu ahalmenik protokoloa osorik aplikatzeko –ustezko jazarpenaren subjektu aktiboa enpresaren zuzendaritzaren aginpidetik kanpkoa delako–, eskudun den enpresara jo beharko du, azken enpresa horretan arazoa konpon dezaten, eta, hala behar denean, arduraduna zeha dezaten; eta ohartaraziko du, egin beharrekoa egin ezean, amaitu egingo dela enpresa bien arteko merkataritza-harremana.



Eusko Jauritzaren
Informatika Elkarte
Sociedad Informática
del Gobierno Vasco

3. APLIKATU BEHARREKO ARAUDIA ETA DEFINIZIOAK

3.1. APLIKATU BEHARREKO ARAUDIA

Enpresak behartuta daude langileen segurtasuna eta osasuna lanean babesteko beharrezkoak diren neurriak hartzera (Laneko arriskuen prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 14. artikulua).

3.2 DEFINIZIOAK

3.2.1 LANEKO JAZARPEN MORALA

Lana lan-ingurunearekin lotutako esparrutzat hartuta, honela defini dezakegu laneko jazarpen morala: pertsona batek edo pertsona-talde batek, nahitaez hierarkikoa ez den aginte-posizio batetik, beste pertsona batekin edo batzuekin indarkeria psikologikoa erabiltzea, pertsonalki edo profesionalki suntsitzeko asmoz, guztia ere lanean etsaitasun-giroa 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 du 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, baldin eta gizon eta emakumeen berdintasunari eragiten badio lantokian.

Adibide moduan, honako hauek hartzen dira inolako justifikaziorik gabe jazarpen moralaren zantzuak izan ditzaketen jokabideak, bakarrik zein beste batzuekin batera:

- Biktimari besterekin –baita jazartzailearekin berarekin ere– egokiro komunikatzeko aukerak murriztera bideratutako jokabide bidegabeak, besteak beste biktimaren presentziari ezikusi egitea, egiten dituen lanak modu sistematikoan eta justifikaziorik gabe kritikatzeko, edota bizitza pribatua kritikatzeko 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.
- Biktimari izena zikintzera bideratutako jokabideak edo zurrumurrak zabaltzea edota biktimari ez uztea bere izen on pertsonala edo laborala gordetzen; esaterako, hari buruz gaizki 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.



Eusko Jauritzaren
Informatika Elkarte
Sociedad Informática
del Gobierno Vasco

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 baten 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 gatazkak ebazteko.

4. BERME-PROZEDURA

Protokolo honen aplikazio-eremuan sartutako pertsona guztiek errespetatu beharko dute pertsonen duintasuna, eta saihestu egin beharko dituzte jazarpen moralizat jo daitezkeen jokabideak.

4.1. KEXAK ETA/EDO SALAKETAK AURKEZTEA

Jazarpen-egoeren berri duen edozein langilek edo langileen ordezkariak edo beste edozein pertsonak jar dezake jazarpen moralaren inguruko kexa edo salaketa, jarraian zehazten den prozeduraren arabera, horretarako izendatutako eskudun diren erakunde edo pertsonen aurrean.

Aholkularitza Konfidentzial bat osatuko da, Zuzendaritza Nagusiak eta enpresa-batzordeak elkarrekin adostutako pertsonaz eratuta eta aurrez pertsona horiek eurek izendapena onartuta; halaber, pertsona horiek alde aurretik ezarritako konfidentzialtasun-klausulak bete beharko dituzte, eta guztiak ere eskudunak izango dira, lanean jazarpen moralarekin lotutako kexak edo salaketak jasotzeko. Aholkularitza Konfidentzialak arautuko du bere barne-funtzionamendua, eta ezinbestekotzat jotzen dituen mekanismoak ezarriko ditu kideak berritzeko eta ordezteko.

Aholkularitza Konfidentzialaren osaketa protokolo honen I. eranskinean dago zehaztuta, protokoloa onartu den unean, bai eta kideekin harremanetan ipintzeko modua ere. Aholkularitza Konfidentzialak funtzionamenduari eta berritzeari buruzko arauak ezarriko ditu, eta Zuzendaritza Nagusiak eta enpresa-batzordeak adostuta izendatutako lau pertsonak osatuko dute; emakumeen eta gizonen parekidetza zaindu beharko da –% 50 gizonak eta beste % 50 emakumeak–. Haren osaketaren berri emango zaie langileei.

Protokolo hau aplikatzen erator litezkeen dokumentuak paper-euskarrian bakarrik egongo dira, eta Aholkularitza Konfidentzialak bakarrik izango du haien gaineko zaintza eta erantzukizuna. Aholkularitza Konfidentziala osatzen duten pertsona guztiek berariazko konfidentzialtasun-konpromiso bat sinatu beharko dute, bete beharreko funtzioarekin lotuta.

Aholkularitza Konfidentzialak prestakuntza jasoko du lanaldiaren barruan, jazarpen moralari dagokionez.

Aholkularitza Konfidentzialak kanpoko prebentzio-zerbitzu kontratatuaren babes eta laguntza izango ditu, kexa edo salaketa baten berri duen unetik hasita; kanpoko prebentzio-zerbitzuko Prebentzioko teknikariak lagunduko dio horretan, zeinak prestakuntza espezifiko izango baitu emakumeen eta gizonen berdintasun-kontuetan.

4.2. PROZEDURA INFORMALA

Salatutako jarduerak ezin badaitezke jo laneko jazarpen moralizat, kexa ahoz zein idatziz aurkeztu ahal izango da Aholkularitza Konfidentzian.

Aholkularitza Konfidentzialak iritziko balio kexa jaso duen jarrera jo daitekeela jazarpen moralizat, ustezko biktimari jakinaraziko dio idatziz aurkeztu behar duela salaketa, prozedura formala martxan jarri ahal izateko.

Jarrera hori jazarpenzat hartu ez arren, behin eta berriro gertatzeagatik irizten bada laneko jazarpen moral bihur daitekeen jokabidea dela, Aholkularitza Konfidentzialak prozedura konfidentzial azkar bat jarriko du abian kexa egiaztatzeko; horretarako, enpresako edozein lekutan eta edozein unetan sartzeko aukera izango du eta beharrezko irizten dituen adierazpenak jaso ahalko ditu.

Aurkeztutako kexak egia-zantzuak dituela egiaztatu eta gero, kexa jarri zaion pertsonarekin jarriko da harremanetan Aholkularitza modu konfidentzian, 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, jazarpen moralizat hartuko dela, eta, bestetik, egoera horrek ekar diezazkiokeen ondorio edo diziplina-zehapenen berri emango zaio.

Jazarpen moralizat jotako jokabidea egotzi zaion pertsonak aukera izango du nahi dituen azalpenak emateko.

Konponbiderako prozedura informal honetan, Aholkularitza Konfidentzialak kexa jakinarazi eta portaera horrek iraunez gero, horren ondoriozko balizko diziplina-zehapenei buruzko informazioa emango du soilik.

Prozedura informalaren helburua arazoa konpontzea izango da, diziplina-araubidea aplikatu beharrik izan gabe, eta bilatuko du arazo hori ez bihurtzea laneko jazarpen moral, bide formalekin tratatuko denez. Horrela jokatzearen arrazoa zera da, hain zuzen ere, maiz subjektu aktiboari jakinarazten zaizkionean haren portaeraren ondorio laidoak eta larderiazkoak eta horiek jazarpen bihur daitezkeela, aski izaten dela arazoa konpontzeko.

Prozedura hori zazpi laneguneko epean egingo da gehienez ere. Printzipioz, Aholkularitza Konfidentzialak sinesgarritasuna emango dio kexa aurkezten duen pertsonari, eta zaindu egin beharko ditu prozeduraren konfidentzian eta pertsonen duintasuna. Helburu horrekin, prozeduraren hasieran zenbakiak esleituko zaizkio interesdunei, jazarpenzat jo ezin badaitezke ere, jazarpen bihur daitezkeen tipologia hauek dokumentatzeko asmoz.

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

Aholkularitza Konfidentzialak prozedura informalaren berri emango die berehala enpresaren Zuzendaritza Nagusiari, enpresa-batzordeari eta segurtasun- eta osasun-batzordeari; horretarako, bilera bat deituko du, eta dagokion akta jasoko, zeina bertaratu guztiek sinatu beharko baitute. Akta horretan, halaber, berriaz jaso beharko da bertaratutako guztiek adierazi dutela bileran jorrotutako orori buruzko konfidentziasun-konpromisoa.

Bermatu beharko da ez dela errepresaliarik jazarpenak salatzen dituzten lagunen kontra, edo jazarpenen ikerketetan parte hartu, lagundu edo lekukotza egiten duten lagunen kontra, ez eta horrelako jokabideen aurka egiten dutenen edo hori kritikatzeko dutenen aurka ere, euren buruez ari direla edo inori buruz ari direla. Adierazitako subjektuentzat (demandatzaileak, lekukoak edo laguntzaileak) tratamendu kaltegarria dakarten neurriak hartzea zehatu egingo da, indarrean den diziplina-araubidearen arabera (zehazki, 38. artikulua 1, 3 eta 14 zenbakien arabera).

Aurrekoa gorabehera, zehatu egingo dira nahita egindako iruzurrezko eta engainuzko salaketak, alegazioak edo adierazpenak, salatuari justifikatu gabeko kaltea eragiteko egindakoak; horretaz gain, zuzenbidearen arabera bidezkoztat jotzen diren beste ekintza batzuk ere gauzatu ahal izango dira.

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

4.3. PROZEDURA FORMALA

4.3.1. PROZESUAREN HASIERA. SALAKETA, AURRETIAZKO BALIOESPENA ETA KAUTELA-NEURRIAK HARTZEA

Salatutako jarduerak jazarpentzat jotzen badira edo demandatzailea ebazpen-prozedura informalaz lortutako soluzioarekin gustura ez badago –dela eskainitako soluzioari desegoki deritzolako, dela salatutako jokabideak berriro egin direlako–; Lan Ikuskaritzan, auzibide zibilean eta lan-auzibidean salatzeko edo auzibide penalean kereila jartzeko eskubideaz gain, salaketa formala planteatu dezake salatuak izan ditzakeen diziplina-erantzukizunak argitzeko.

Salaketa idatziz egingo da, II. eranskinean jasotako txantiloien arabera, eta Aholkularitza Konfidentzialera helaraziko. Aholkularitza Konfidentzialak salaketaren iturria, izaera eta seriotasuna balioetsiko ditu, eta, nahikoa zantzu aurkitzen badu, ofizioski jardungo du salatutako egoera ikertzeko. Aurreko kasuan bezala, Aholkularitza Konfidentzialak sinesgarritasuna emango dio kexa aurkezten duen pertsonari, eta zaindu egin beharko ditu

prozeduraren konfidentzialtasuna eta pertsonen duintasuna. Horretarako, prozeduraren hasieran zenbakiko kodeak esleituko zaizkie inplikaturako aldeei.

Biktimak ez ezik jazarpenaren berri duen beste edozeinek ere sala dezake egoera hori.

Aholkulari Konfidentzialak (edo organo eskudunak) salaketa formal guztien konfidentzialtasun eta seriotasun gorenara bermatu beharko du. Printzipio hori bete ezean, zehapen-ohartarazpena egingo zaio, Lan Hitzarmenaren 38. artikularen 1, 3 eta 14. zenbakietan jasotakoarekin bat.

Salaketa jasotzen duenetik aurrera, Aholkularitza Konfidentzialak prozedura informala berri emango die, modu konfidentzian, enpresa-batzordeari, segurtasun- eta osasun-batzordeari eta enpresaren Zuzendaritza Nagusiari, azken horrek kautela-neurriak har ditzan; horretarako, bilera bat deituko du, eta dagokion akta jasoko, zeina bertaratu guztiek sinatu beharko baitute. Akta horretan, halaber, berriaz jaso beharko da bertaraturako guztiek adierazi dutela bileran joraturako orori buruzko konfidentzialtasun-konpromisoa. Aholkularitza Konfidentzialak informazioa emango du salaketaren alde guztiei buruz, une horretara arte egindako jardueri buruz eta sinesgarritasunaren gainean dituen usteei buruz.

Aukerako kautela-neurrien artean dira, betiere posible den kasuetan, jazarpenaren subjektu pasiboak eta aktiboak berehala aldatzea edo txanda-aldaketa bat egitea, posible balitz, biktimaren osasunarentzat eta osotasunarentzat kaltegarria den egoera luzatzea saihesteko. Neurri horiek ez diote inoiz ere ekarriko biktimari lan-baldintzen kalte edo galerarik, ez eta haien funtsa aldatzea ere.

4.3.2. PROZEDURA

Aholkularitza Konfidentzialak III. eranskinean jasotako ikerketa-prozedura erabiliko du salaketaren egitasuna egiazteko, une oro errespetatuz tartean dauden pertsonen funtsezko eskubideak, alde bien intimitate eta duintasunerako eskubidea, batez ere.

Ahalik eta arinen jakinarazi beharko dio salatuari salaketa aurkeztu dela.

Horrez gain, hitz egiteko aukera emango zaio, biktima aurrean dela edo biktimaren presentziarik gabe (biktimak hautatzen duen moduan) edo, hala dagokionean, demandatzailearen aurrean (kasu horretan demandatzailearen nahiaren arabera). Lekuko-froga egiteko, bai bata bai besteak ordezkari-organotako beste kide bat edo batzuk edo, egokituz jotzen bada, beste langile batzuk egotea eska dezakete.

Ahal izanez gero, egitateei buruz biktimak duen azalpenaz soilik jasoko da informazioa, salaketa berak egiten duenean (non eta ez den beharrezko gertatzen ondoren beste elkarrizketa batzuk egitea kasua ebazteko), eta konfidentziasuna eta arintasuna bermatuko da izapideetan.

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

4.3.3. PROZESUAREN AMAIERA. DIZIPLINA-NEURRIAK APLIKATZEA.

Salaketa aurkezten denetik gehienez ere hamar laneguneko epean, Aholkularitza Konfidentzialak ikertutako ustezko jazarpenari buruzko txosten bat egin eta onartuko du, non ateratako ondorioak eta ikusitako inguruabar astungarriak adierazi, eta dagozkion diziplina-neurriak proposatuko dituen, hala behar denean. Berehala emango zaio txosten horren berri enpresaren Zuzendaritza Nagusiari, enpresa-batzordeari eta segurtasun- eta osasun-batzordeari; horretarako, bilera bat deituko du, eta dagokion akta jasoko, zeina bertaratu guztiak sinatu beharko baitute. Akta horretan, halaber, berariaz jaso beharko da bertaratutako guztiak adierazi dutela bileran jorrotutako orori buruzko konfidentziasun-konpromisoa. Salbuespenez, premia larrietan baino ez, hiru egunez luza daiteke epea.

Bermatu beharko da ez dela errepresaliarik jazarpenak salatzen dituzten lagunen kontra, edo jazarpenen ikerketetan parte hartu, lagundu edo lekukotza egiten duten lagunen kontra, ez eta horrelako jokabideen aurka egiten dutenen edo hori kritikitzen dutenen aurka ere, euren buruez ari direla edo inori buruz ari direla. Adierazitako subjektuentzat (demandatzaileak, lekukoak edo laguntzaileak) tratamendu kaltegarria dakarten neurriak hartzea zehatu egingo da, indarrean den diziplina-araubidearen arabera (zehazki, 38. artikulua 1, 3 eta 14 zenbakien arabera).

Aurrekoa gorabehera, zehatu egingo dira nahita egindako iruzurrezko eta engainuzko salaketak, alegazioak edo adierazpenak, salatuari justifikatu gabeko kaltea eragiteko egindakoak; horretaz gain, zuzenbidearen arabera bidezkotzat jotzen diren beste ekintza batzuk ere gauzatu ahal izango dira.

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

Disuasio-xedez, egindako ikerketaren emaitza eta zehapen-espeditatea behar moduan jakinaraziko dira zehatutako jarduera gauzatu zen eremuan, betiere ukitutako pertsonen intimitaterako eskubidea errespetatuz.

Aholkularitza Konfidentziala ez bada gauza salaketa funtsezkotzat jotzeko beharrezko diren probak biltzeko, ezingo dute demandatzailea behartu, salatzailea biktima bera denean, salatuarekin gogoz kontra lan egitera. Enpresako Zuzendaritza Nagusia behartuta dago lanpostua aldatzera, ahal izanez gero.

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

Zehapen-neurriak proposatzeaz gain eta ikerketaren ondorioz, prebentzio-neurriak proposa daitezke egoera hori errepika ez dadin; Zuzendaritza Nagusiak, enpresa-batzordeak eta segurtasun- eta osasun-batzordeak baliozkotu beharko dituzte neurri horiek.

Diziplina-prozedura aplikatuz gero eta zehazpen-espeditente bat eragiten badu, langilearen espedientean dokumentazio bakarra agertuko da: diziplina-espeditentea. Aldiz, ez dira jasoko protokolo honetan ezarritako prozeduren arabera sortutakoak, eta Aholkularitza Konfidentzialak gordeko ditu haiek.

Jazarpen-egoeraren ikerketak arriskuen balioespena berrikusteko eta neurri gehiago hartzeko informazioa eman dezake.

5. FALTAK ETA ZEHAPENAK TIPIFIKATZEA

Jazarpen morala eragiten duten ekintzak eta jokabideak oso astuntzat hartuko dira, Lan Hitzarmenean araututakoarekin bat (zehazki, 38. artikulua 1.3.14 zenbakian).

ASTUNGARRIAK dira hauek:

- a) Nagusitasun hierarkikoaren egoeraz abusatzea edo jazartzaileak biktimaren lan-baldintzen edo lan-harremanaren beraren gaineko erabakimena izatea.
- b) Portaera laidogarriak behin eta berriz izatea, biktimak konponbiderako prozedurak martxan jarri eta gero.
- c) Maltzurkeria –hau da, bitartekoak, moduak edo formak– erabiltzea, zuzenean subjektu aktiboaren ukigabetasuna bermatzeko.
- d) Jazarlea berrerorlea bada, sexu-jazarpena, laneko jazarpen morala eta/edo sexuan oinarritutako jazarpena egiten.
- e) Bi biktima edo gehiago izatea.
- f) Biktimak desgaitasun fisiko, psikiko edo sentsorialen bat izatea.
- g) Biktimak lehendik ere medikuak egiaztatutako arazoren bat duenean.
- h) Jazarleak biktimarekiko, lekukoekiko edota Aholkularitza Konfidentzialarekiko beldurtzeko jokabideak edo errepresaliak gauzatu dituela egiaztatzea.
- i) Langileak hautatzeko edo sustatzeko prozesuan zehar gertatzen direnean.
- j) Biktima, lekukoak edo haien laneko edo familiakoak presionatzea edo behartzea, ikerketa ez dadin egin behar bezala.
- k) Behin-behineko kontratazioan, bitarteko kontratuarekin, probaldian, bekadun edo praktiketan egotea.

Proporzionaltasun-printzipioaren arabera dagozkion **ZEHAPENAK** Lan Hitzarmenaren 38. artikuluko 2 1 C atalean jasotakoak izango dira.

Diziplinazko kaleratzea ez dakarten zehapen guztiekin batera protokolo honetan zehaztutako «Sentsibilizazioa, informazioa eta prestakuntza» atalean adierazitako edukiaren inguruko prestakuntza-ikastaroa egin behar dute.

6. DIBULGAZIO-POLITIKA

Erabat ezinbestekoa da langileek protokolo hau ezagutzen dutela bermatzea. Hori dela eta, honako dibulgazio-erreminta hauek baliatuko dira:

- Protokolo hau albiste gisa argitaratuko da Albisteen Atarian, Laneko Segurtasun, Osasun eta Ongizate Atarian, eta Berdintasun Atarian, guztiak ere EJI Eren intranet korporatiboan (Synergy).
- Protokolo hau EJI Eren langile-taldea osatzen duten guztiek onartzea, protokoloa sinatzen den datan, lan-fluxu espezifiko eta pertsonalizatu bat izapidetuta EJI Eren intranet korporatiboaren barruan (Synergy).
- Protokolo hau sinatzen den unetik aurrera taldean sartzen diren langile guztiek berriaz onartzea protokolo hau, ezarritako harrera-prozeduraren eta -planaren barruan.

Era berean, ezinbestekoa da EJI Eren enpresa hornitzaileek eta enpresa horietako langileek ere protokoloaren ezagutza bermatzea. Hori dela eta, honako dibulgazio-erreminta hauek erabiliko dira, jarduerak koordinatzeko esparruan (Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 24. artikulua) eta EJI En xede horrekin ezarritako prozeduraren baitan:

- EJI Eri zerbitzu ematen dioten enpresa hornitzaileen lege-ordezkariek nahitaez onartu beharko dituzten dokumentuen artean, prebentzio-jarduera koordinatzeko plataformaren barruan sartuta, protokolo hau onartzeko dokumentu bat bildu beharko da, nahitaez sinatu beharrekoa eta urtebeteko indarraldia izango duena.
- EJI Eri zerbitzu ematen dioten enpresa hornitzaileetako enplegatuek nahitaez onartu beharko dituzten dokumentuen artean, prebentzio-jarduera koordinatzeko plataformaren barruan sartutakoak, protokolo hau onartzeko dokumentu bat, nahitaez sinatu beharrekoa eta urtebeteko indarraldia izango duena.

Era berean, erabat ezinbestekoa da bezeroek protokolo hau ezagutzen dutela bermatzea. Hori dela eta, honako dibulgazio-erreminta hauek baliatuko dira:

- Protokolo hau www.ejie.eus webgunean argitaratzea, onartu eta gehienez ere hilabeteren buruan.
- Eusko Jaurlaritzaren Prebentzio Zerbitzuari eskatzea ezar ditzala egoki irizitako koordinazio-neurriak, EJI Ek eman beharreko zerbitzuetan jazarpen moraleko kasuak prebenitzeko eta haien aurrean jarduteko, betiere zerbitzu horiek bitarteko propio gisa Jaurlaritzak eskatuak direnean.
- Aholkularitza Konfidentzialak funtzionatzeko arauen berri ematea.

7. SENTSIBILIZAZIOA, INFORMAZIOA ETA PRESTAKUNTZA

Bermatuko da enpresaren informazio- eta prestakuntza-politikak, berdintasunaren eta laneko arriskuen prebentzioaren esparruan, biltzen duela prestakuntza egokia, berdintasuna eta indarkeriaren prebentzioa sustatzeko lantokiko langile guztien artean.

Prestakuntzak honako hauek bilduko ditu, gutxienez:

- lanean jazarpen morala eragiten duten jokabideak identifikatzea;
- biktimen osasunean eragiten dituzten ondorioak;
- pairatzen dituzten lan-baldintzetan sorrarazten dituzten diskriminazioak;
- erakundeari berari eragiten dizkioten ondorio negatiboak;
- oinarrizko eskubideak errespetatzearen beharra (pertsonen duintasuna, berdintasuna, osotasun fisiko eta morala, askatasun sexuala), eta laneko segurtasuna eta osasunaren eskubidea, baita lan-eskubidea ere;
- lantokian jazarpen morala eragin dezaketen ekintzak eta jokabideak galaraztea;
- diziplina-araubidea, lantokian jazarpen moraleko kasuak gertatzen direnerako;
- enpresak egin ditzakeen arau-hausteak, lan-harremanaren ikuspegitik zein laneko arriskuen prebentzioaren ikuspegi zehatzetik;
- protokoloan aurreikusitako jarduera-prozedurak;

Langileen ordezkariak zuzenean hartuko dute parte antolatzen diren prestakuntza-ikastaroetan, eta langileen artean sustatuko dituzte, langileen artean sentsibilizazio handiagoa lortzeko asmoz.

Urtero-urtero, ikastaroak antolatuko dira jazarpena prebenitzeko; hala, urte biz bat, gutxienez, langileen prestakuntzaren eguneraketa programatuko da jazarpenarekin lotutako gaietarako eta, bereziki, zuzendarientzat eta erdi-mailako arduradunentzat bideratuta.

8. EBALUAZIOA ETA JARRAIPENA

Aholkulari konfidentzialak aurkeztutako salaketak eta espedienteen ebazpena kontrolatuko ditu, urtean behin jarraipen-txosten bat egiteko protokolo honen ezarpenari buruz. Txosten hori Zuzendaritza Nagusiari, enpresa-batzordeari eta segurtasun- eta osasun-batzordeari aurkeztuko zaio.

IV. eranskinaren barruan, protokolo hau ezartzeko egin beharreko jardueren plangintza jasotzen da, haietako bakoitzaren deskribapenarekin, egikaritzeko arduradunarekin eta epemugarekin batera.



Eusko Jauritzaren
Informatika Elkarte
Sociedad Informática
del Gobierno Vasco

9. BIKTIMENTZAKO INFORMAZIOA

Euskal Autonomia Erkidegoan eskuragarri dauden zerbitzu publikoei buruzko informazioa emango zaie Biktima izan daitezkeenei, bermatzeko behar bezala babestu eta leheneratuko direla.

10. INDARREAN JARTZEA

Protokolo hau bermez indarrean jartzeko, beharrezkotzat jotzen da IV. eranskinean jasotako jarduera guztiak ezartzea; hori dela eta, adosten da 2019ko martxoaren 31n ipiniko dela indarrean.

Vitoria-Gasteizen, 2018ko abenduaren 21ean

Sinadurak:

Izen-abizenak	Sinadura
Alex Etxeberria Aranburu	

EJIEren Enpresa Batzordearen aldetik:

Izen-abizenak	Sinadura
Gloria Barcelo Del Campo (CCOO)	
Mari Carmen Rodriguez Reboredo (CCOO)	
Victor Rodriguez Rodríguez (CCOO)	
Javier Sagasti Uribe (CCOO)	
Alfredo Hernandez Landa (CCOO)	
Roberto Viso Roberti (ELA)	
Juan María Ayerbe Aranburu (ELA)	
Alfredo Heras Fernandez (ELA)	
M ^{re} Asuncion Muñoz Barrio (ELA)	



Eusko Jaurlaritzaren
Informatika Elkarte
Sociedad Informática
del Gobierno Vasco

I. eranskina.- AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALA

Aholkularitza Konfidentzialarekin harremanetan jartzeko posta elektronikoko bat zuzen dezake hurrengo helbide elektronikora

ejieasesoriaconfidencial@ejie.eus

II. eranskina.- SALAKETAREN TXANTILLOIA

ESKATZAILEA	
<input type="checkbox"/>	ERAGINDAKO PERTSONA
<input type="checkbox"/>	LANGILEEN ORDEZKARIA
<input type="checkbox"/>	PERTSONEN KUDEAKETA
<input type="checkbox"/>	BESTELAKOAK
JAZARPEN MOTA	
<input type="checkbox"/>	LANEKO JAZARPEN MORALA

ERAGINDAKO PERTSONAREN DATUAK

IZEN-ABIZENAK:

IFZ:

SEXUA: EMAKUMEA GIZONA

LANPOSTUA:

LANTOKIA/SAILA:

LAN-HARREMANA/KONTRATU MOTA:

HARREMANETARAKO TELEFONOA:

GERTAKARIEN DESKRIBAPENA

Lekukorik egonez gero, adierazi haien izen-abizenak:

ESKABIDEA

Jarduera-protokoloa abiaraztea eskatzen dut, lantokian jazarpen moralari aurre egiteko

Udalerrria eta data

Interesdunaren sinadura

III. eranskina.- IKERTZEKO PROZEDURA

Honako hau izango da Aholkularitza Konfidentzialak jarraitu beharreko ikerketa-prozedura:

1) Informazioa eta/edo dokumentazioa jasotzea.

- Zuzendaritza Nagusiarengandik edo hark zehazten duenarengandik beharrezkotzat jotako informazioa eta/edo dokumentazioa jasotzea, zehazteko enpresako zer langilerekin izaten diren elkarreraginean dela salatutako pertsona dela demandatzailea, guztia ere beharrezkotzat jotzen diren pertsonekin elkarriketak egin ahal izateko helburuz. Informazio horren artean, honako hauek biltzen dira, haietara bakarrik mugatu gabe:
 - o salatutako pertsona eta demandatzailea kokatzea organigraman;

- salatutako pertsonak eta demandatzaileak zer prozesutan esku hartzen duten;
- salatutako pertsonaren eta demandatzailearen ohiko lanpostuen kokapen fisikoa;
- Zuzendaritza Nagusiarengandik edo hark zehazten duenarengandik informazioa jasotzea, demandatzailearen eta salatuaren artean aurretik izan zitezkeen gatazka posibleei buruzko informazioa jasotzeko;
- Zuzendaritza Nagusiarengandik edo hark zehazten duenarengandik sarbidea eskuratzea salatuaren zein demandatzailearen espedienteak eskuratzeko;
- Zuzendaritza Nagusiarengandik edo hark zehazten duenarengandik eskuratzea laneko gertakarien eta istripuen inguruko informazioa;
- Zuzendaritza Nagusiarengandik edo hark zehazten duenarengandik informazioa jasotzea prebentzio-zerbitzuko harremanetarako pertsoneri buruz, prebentzio-zerbitzuak eta osasun-ikuskaritzakoak eskaintzen dituzten pertsonak elkarrizketatzeko;
- Zuzendaritza Nagusiarengandik edo hark zehazten duenarengandik informazioa jasotzea kontratatutako mediku-zerbitzuari buruz, esandako zerbitzu hori eskaintzen duten pertsonak elkarrizketatzeko;
- Zuzendaritza Nagusiarengandik edo hark zehazten duenarengandik beharrezkotzat jotako informazioa eta/edo dokumentazioa jasotzea, zehazteko beste erakundeetako zer langilerekin izaten diren elkarreraginean dela salatutako pertsona dela demandatzailea, guztia ere beharrezkotzat jotzen diren pertsonekin elkarrizketak egin ahal izateko helburuz. Informazio horren artean, honako hauek biltzen dira, haietara bakarrik mugatu gabe:
 - salatua eta demandatzailea atxikirik dauden kostu-zentroarekin lotutako zerbitzuak kontratatuzko espedienteak;
 - salatua eta demandatzailea atxikirik dauden kostu-zentroarekin lotutako kudeaketa-enkarguak, kudeaketa-mandatuak eta/edo hitzarmenak;
- Zuzendaritza Nagusiarengandik edo hark zehazten duenarengandik garrantzitsutzat jotako bestelako edo zer dokumentazio eta/edo informazio jasotzea.

2) Zuzendaritza Nagusiaren aldetik jaso beharrezkotzat jo den informazioa eta/edo dokumentazioa aztertzea.

3) Beharrezko iritzitako pertsonak elkarrizketatzea, ikertzeko xedez.

4) Egindako elkarrizketen edukia aztertzea.

IV. eranskina.- EGIN BEHARREKO JARDUEREN PLANGINTZA, PROTOKOLO HAU EZARRI AURRETIK

Erreferentzia	Jarduketa	Arduraduna	Epemuga
1	Laneko jazarpen moralaren esparruan prestakuntza espezifiko ematea Aholkularitza Konfidentziala osatzen duten pertsoneri.	Administrazio eta Langileen Zuzendaritza	2019/02/28
2	Aholkularitza Konfidentzialaren funtzionamendu-arauak prestatzea	Aholkularitza Konfidentziala	2019/03/20
3	Pleguetan biltzea, egikaritzeko baldintza gisa, EJI Eren jazarpen-protokoloa aplikatzeko onarpena kontratuaren xede diren zerbitzuak eman ahal izateko, EJI Eren zuzendaritza-aginpidea iristen den eremu guztietan.	Administrazio eta Langileen Zuzendaritza	2019/03/31
4	Pleguetan biltzea, kontratua eteteko kausa gisa, enpresa adjudikazioduneko langileei zehazpenak ez ezartzea, baldin eta EJI Eren jazarpen-protokoloa aplikatuz jazarpen-kasu baten alde aktibo gisa aitortu baldin badira modu arrazoituan.	Administrazio eta Langileen Zuzendaritza	2019/03/31
5	Protokolo hau albiste gisa argitaratzea Albisteen Atarian, Berdintasun Atarian eta Laneko Segurtasun, Osasun eta Ongizate	Administrazio eta Langileen Zuzendaritza	2019/03/31

	Atarian, guztiak ere EJIEn intranet korporatiboan, baita Aholkularitza Konfidentzialaren funtzionamendu-arauak argitaratzea ere.		
6	Protokolo hau EJIEn langile-taldea osatzen duten guztiak onartzea, protokoloa sinatzen den datan, lan-fluxu espezifiko eta pertsonalizatu bat izapidetuta EJIEn intranet korporatiboaren barruan (Synergy).	Administrazio eta Langileen Zuzendaritza	2019/03/31
7	Protokolo hau sinatzen den unetik aurrera taldean sartzen diren langile guztiak berariaz onartzea protokolo hau, ezarritako harrera-prozeduraren eta -planaren barruan.	Administrazio eta Langileen Zuzendaritza	2019/03/31
8	Protokolo hau onartzeko dokumentu bat bildu beharko da, nahitaezkoa eta urtebeteko indarraldia izango duena, EJIEn zuzendaritza-aginpidearen barruko tokietan zerbitzu ematen duten enpresa hornitzaileen lege-ordezkariek nahitaez onartu beharreko dokumentuen artean, prebentzio-jarduera koordinatzeko plataformaren barruan sartuta.	Administrazio eta Langileen Zuzendaritza	2019/03/31
9	Protokolo hau onartzeko dokumentu bat bildu beharko da, nahitaezkoa eta urtebeteko indarraldia izango duena, EJIEn zuzendaritza-aginpidearen barruko tokietan zerbitzu ematen duten enpresa hornitzaileen langileek nahitaez onartu beharreko dokumentuen artean, prebentzio-jarduera koordinatzeko plataformaren barruan sartuta.	Administrazio eta Langileen Zuzendaritza	2019/03/31
10	Protokolo hau www.ejie.eus atarian argitaratzea.	Administrazio eta Langileen Zuzendaritza	2019/03/31
11	2018ko prestakuntza-planean protokolo honekin lotutako trebakuntza biltzea, EJIeko langile guztientzat.	Administrazio eta Langileen Zuzendaritza	2019/03/31