

# SEXU JAZARPENARI ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENARI AURRE EGITEKO PROTOKOLOA

## AURKIBIDEA

1. APLIKAZIO-EREMUA.....	3
2. APLIKATU BEHARREKO ARAUDIA ETA DEFINIZIOAK.....	4
3. BERME-PROZEDURA.....	8
4. FALTAK ETA ZEHAPENAK TIPIFIKATZEA.....	14
5. DIBULGAZIO-POLITIKA.....	15
6. SENTSIBILIZAZIOA, INFORMAZIOA ETA PRESTAKUNTZA.....	16
7. EBALUAZIOA ETA JARRAIPENA.....	17
8. BIKTIMENTZAKO INFORMAZIOA.....	18
9. INDARREAN JARTZEA.....	19
I. eranskina.- AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALA.....	20
II. eranskina.- SALAKETAREN TXANTILOIA.....	21
III. eranskina.- IKERTZEKO PROZEDURA.....	22
IV. eranskina.- EGIN BEHARREKO JARDUEREN PLANGINTZA, PROTOKOLO HAU EZARTZEKO.....	24

## PRINTZIPIOEN DEKLARAZIOA

Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena, lan-munduan ager daitezkeen indarkeria-adierazpen gisa, generoan oinarritutako diskriminazio suntsitzaileenetarikoa dira, eta, aldi berean, oinarritzko beste eskubide batzuk urratzen dituzte: duintasuna, berdintasuna, osotasun fisiko eta morala, askatasun sexuala eta lanerako eta lan-segurtasunerako zein -osasunerako eskubideak. Gainera, botere-harremanaren adierazpenak dira, sexuaren arabera pertsonen egotzi izan zaizkien roleren zerikusituz zuzena dutenak. Horregatik guztiagatik, jokabide horiek prebenitu, saihestu eta, gertatzen direnean, gelditu egin behar dira, ez dezaten izan nahi gabeko ondorio biktimen osasunean.

Kontuan hartuta, batetik, berdintasuna, bereizkeriarik eza, osotasun fisiko zein morala, intimitatea, askatasun sexuala zein lanerako eskubidea eta duintasunaren babesa Espainiako Konstituzioan jasota daudela, Europar Batasunerako araudian, Langileen Estatutuan zein autonomia-erkidegoetako araudietan; 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-eremuko den EUSKO JAURLARITZAREN INFORMATIKA ELKARTEA SOCIEDAD INFORMATICA DEL GOBIERNO VASCO EJIE, S.A. (aurrerantzean, EJIE) enpresan, eta, beraz, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena gogorki zehatuko direla.

Halaber, protokolo honen bidez konpromisoa hartzen dugu sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren inguruko erreklamazioei zein salaketei erantzuteko prozedura bat arautzeko, eta berme guztiekin aplikatzeko; bai eta behar den prestakuntza zein informazioa emateko ere, enpresako langile guztiak jabe daitezkeen 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, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren arriskuak aztertu eta neurriak prestatu behar dira, jazarpen-egoera hori gerta ez dadin.

# 1. 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 autonomoei, baldin eta lantoki horietan ematen badute zerbitzu.

Horretarako, EJIEk bere lantokian dauden langileei –langileak propioak zein beste enpresa batzuetatik etorritakoak izan–, langile horien jatorrizko enpresei eta langile propioak joaten diren enpresetakoiei jakinaraziko die zero tolerantzia politika dutela laneko indarkeriaren aurrean, eta, bereziki, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren 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 sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren 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 kanpoko 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.

## 2. APLIKATU BEHARREKO ARAUDIA ETA DEFINIZIOAK

### 3.1. APLIKATU BEHARREKO ARAUDIA

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak hauxe dio:

- sexu-jazarpena zein sexuan oinarritutako jazarpena bereizkeriazko ekintzak edo portaerak direla (7.3. artikulua);
- enpresek halaberrez *«lan-baldintza egokiak sustatu behar dituzte sexu-jazarpena eta sexu-arrazoiengatiko jazarpena saihesteko, eta prozedura espezifikoak ahalbidetuko dituzte horrelako egoerak prebenitzeko, eta egoera horiek pairatzen dituztenen salaketak edo erreklamazioak bideratzeko»;*
- «helburu horretarako, zenbait neurri ezarri ahal izango dira langileen ordezkariekin negoziatu ondoren, hala nola jarraibide egokien kodeak landu eta hedatzea, eta informazio-kanpainak edo prestakuntza-ekintzak egitea»* (48.1 artikulua);
- eta lanean sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzen lagundu behar dutela laneko ordezkariak:
  - langileak gai horren inguruan sentsibilizatuz;
  - eta enpresako zuzendaritzari ezagutzen dituen jarrera edo portaeren eta jazarpena eragin dezaketenen berri emanez (LOI 48.2 artikulua).

Horrez gain, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena laneko arriskuak dira, izaera psikosozialekoak eta jazarpen horiek pairatzen dituztenen segurtasunari eta osasunari eragin diezaioketenak. Zentzu horretan, enpresak behartuta daude langileen segurtasuna eta osasuna lanean babesteko beharrezkoak diren neurriak hartzera (Laneko arriskuen prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 14. artikulua).

Sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena eragiten dituzten langileei dagokienez, komeni da gogoan izatea jazarpen mota horiek kontratua ez betetzea dakartela eta ekar dezakeela diziplinazko kaleratzea halakorik eraginez gero. Hala ezartzen du Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 54. artikulua.

## 3.2 DEFINIZIOAK

### 3.2.1 SEXU-JAZARPENA

Sexu-jazarpena da «*pertsona baten duintasuna iraintzea asmo edo ondorio duen izaera sexualeko portaera berbal nahiz fisiko oro, bereziki testuingurua beldurgarria, iraingarria edo umiliagarria bada*» (LOI 7.1 artikulua).

Sexu-jazarpeneren berehalako helburua sexu-gogobetetasunen bat lortzea da, baina azken helburua da pertsona batek beste bat mendean hartzeko boterea adieraztea; maiz gizonetzkoa da emakumea mendean hartzen duena, modu horretan betikotuz gure gizartean oraindik ere irauten duten zenbait botere-egitura.

Sexu-jazarpeneren gisa har litezkeen jokabideak OSO ASTUNTZAT jotzen dira EJI Eren Lan Hitzarmenean. Hauek dira sexu-jazarpeneren zenbait ADIBIDE:

- 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-izaera iraingarria duten telefono-deiak, gutunak, mezuak edo argazkiak edota bestelakoak bidaltzea, sexu-izaeraren ingurukoak;
- d) sexu-harremanak izateko presioa egitea eta hertsatzea;
- e) sexu-iradokizunei edo eskaerei uko egin eta gero, errepresaliek mehatxatzea;
- f) Zigor Kodean ezarritako edozein sexu-eraso egitea;
- g) errepresaliak hartzea jazarpeneren salatzen dituzten lagunen kontra edo jazarpeneren ikerketetan parte hartzen, laguntzen edo lekukotza egiten duten lagunen kontra, bai eta horrelako jokabideen aurka egiten dutenen aurka ere, euren buruez ari direla edo inori buruz ari direla;
- h) keinu, soinu edo mugimendu lizunak behin eta berriz egitea;
- i) bizitza sexualari buruzko galderak egitea;
- j) zita bat behin eta berriz eskatzea dagoeneko ezezkoa eman denean;
- k) behin eta berriz gehiegi hurbiltzea;
- l) pertsona bati mugitzea eragozteko kontaktu fisikoa lortzeko;
- m) zokoratzea, edo pertsona batekin bakarka gelditzea eragitea inolako beharrik gabe;
- n) iradokizun sexualak egitea;
- o) pertsona baten itxura fisikoari edo irudiari buruzko zein haren sexu-izaerari edo joerari buruzko komentarioak edo balorazioak egitea;
- p) presiorik gabe harreman sexualak eskatzea agerian;
- q) pertsona baten bizitza sexualari buruzko izaera sexualeko zurrumurruak zabaltzea;

- r) pertsonak modu klandestinoan edo ezkutuan ikuskatzea leku pribatuan, hala nola komunetan edo aldageletan;
- s) irudiak lanean eta/edo laneko ekipamenduetan erabiltzea (sexuaren ikuspegitik umiliagarriak, iradokitzaileak edo pornografikoak diren edukiak bistaratzea);
- t) izaera sexualeko txisteak edo lausenguak behin eta berriro egitea;
- u) norberaren trebetasun edo gaitasun sexualei buruz behin eta berriz hitz egitea;
- v) beste pertsona baten gorputzari behin eta berriz lizunki begiratzea.

Ondorioak biktimarentzat, enpresa eta/edo administrazioarentzat, eta gizartearentzat

Biktimak bereziki sekuela pertsonalak agertuko ditu.

- Psikikoak: antsietatea beldurrekin eta etengabeko mehatxu-sentsazioarekin, segurtasun-eza, urrakortasuna –aldi berean, autoestimua murriztea, porrot-sentimenduak, frustrazioa, defentsarik-eza, kulpa, tristura eta tankerako sentimenduak sortuz–.
- Fisikoak: osasun-arazo funtzionalak eta/edo organikoak (insomnioa, takikardiak, zefaleak, migrainak, digestioaren nahasmenduak, larruazaleko arazoak eta abar).
- Lanekoak: motibazio eta asetasun falta, lanbide-itxaropenak galtzea, lana sufrimendua sortzen duen etsaitasun-giroarekin lotzea, absentismoa ugaritzea, laneko bajak, lan-aldaketak –uztera ere iritsiz eta, ondorioz, erosteko ahalmena galduz edo murriztuz–.

Lanean, batez ere ondorio ekonomikoak eta antolaketarekin lotutakoak agertuko dira:

- Lan-giroa makurtzea eta, ondorioz, lantaldea sumintzea (biktimarekin kolaborazio-falta, tentsioak gainerako langileekin).
- Lan-errendimendua gutxitzea.
- Ezbehar-tasa handiagoa.
- Biktimak lana galtzea, absentismoaren ondorioz.
- Sineskortasuna galtzea, biktimari zein enpresari eraginez.
- Gastuak gorabehera judizialengatik eta zehapen ekonomikoengatik.
- Administrazioaren irudi kaskarra, biktimak publiko egiten badu egoera.

Ondorio sozialei dagokienez, sexu-jazarpenak hainbat oihartzun izango ditu gizartean:

- Aurreiritzi oso errotuen ondorioz, biktima epaitzen da jazartzailea epaitu ordez.
- Jazarpenak bigarren mailako ondorioak ere eragiten du biktimaren familia-, gizarte- eta lan-ingurunean.
- Kostu ekonomikoa sorrarazten dio osasun-sistema publikoari, jazarpenaren ondorioek kontsultak, tratamenduak eta baja medikoak eragiten baitituzte.

- Nola sexu-jazarpenak hala sexuan oinarritutako jazarpenak konfiantza-eza sorrarazten dute gaitasunetan eta kompetentzian.

### 3.2.2. SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA

«Honako hau har daiteke sexu-arrazoiengatiko jazarpenzat: pertsona baten sexuaren arabera egindako portaera oro, horren helburua edo ondorioa pertsona horren duintasunari erasotzea edo kikilduta, makurrarazita, edo laidoztatua sentiarazteko giroa sortzea bada» (LOI, 7.2 artikulua ).

Sexuan oinarritutako jazarpena nagusiek zein lankideek edo mendekoek eragin dezakete, eta genero-estereotipoak izan ohi dira eragile nagusiak; maiz sexu bateko pertsonak mespretxatzea du helburu, haren gaitasunak, kompetentzia teknikoak eta trebetasunak gutxietsiz. Normalean sexu batek bestea mendean hartzeko botere-egoera mantentzeko asmoz egiten da, eta sexu-etako bateko pertsonak lan-mundutik egozteak dute helburu.

Hainbat portaeraren artean, jarraian adierazitako hauek sexuan oinarritutako jazarpenzat har daitezke. Jokabide horiek baztergarriak izango dira beti, eta OSO ASTUNTZAT jotzen dira EJI Eren Lan Hitzarmenean. Hauek dira sexuan oinarritutako jazarpenaren zenbait ADIBIDE:

- a) etengabeko gutxiespen publiko zein pribatuak pertsona bati buruz edo haren lanari, gaitasunari, kompetentzia teknikoari, trebetasunari... buruz sexua dela-eta;
- b) Adierazpide sexistak eta iraingarriak baliatzea, gaitasunak, kompetentziak, trebetasunak eta gainerakoak gutxietsia eragiten dutenak;
- c) Egindako ekarpenak, iruzkinak edo ekintzak pertsonaren sexuaren arabera alboratzea (bartzatzea, aintzat ez hartzea).
- d) Nagusien aginduei edo jarraibideei kasurik ez egitea, nagusiak emakumezkoak badira.
- e) Pertsona bati haren gaitasunari dagokion lanpostua edo betebeharra baino beheragoko bat ematea, sexua dela-eta.
- f) Lana zapuztea edo behar bezala egiteko bideak oztopatzea (informazioa, dokumentazioa, ekipamendua...).
- g) Pertsonak adingabeak balira bezala, mendekotasunen bat balute bezala, maila intelektual baxua... balute bezala tratatzea (hitz egiteko moduan, tratuan...) sexua dela-eta.
- h) Agindu iraingarriak ematea pertsonaren sexua dela-eta.
- i) Muturreko eta etengabeko zainketa dakarten jarrerak.
- j) Pertsonak barregarri uztea, tradizionalki beste sexuko pertsonak egin izan dituzten lanak hartzeagatik.
- k) Pertsona bati dagozkion baimenak ukatzea, modu arbitrarioan eta sexua dela-eta.
- l) Umore sexista erabiltzea.
- m) Diskriminazioak egitea, sexua dela-eta.
- n) Indar fisikoa erabiltzea sexu bat beste bati gailentzen zaiola erakusteko.

## 3. BERME-PROZEDURA

Protokolo honen aplikazio-eremuan sartutako pertsona guztiek pertsonen duintasuna errespetatu beharko dute eta sexu-jazarpen edo sexuan oinarritutako jazarpena diren jokabideak saihestu beharko dituzte.

### 3.1. KEXAK ETA/EDO SALAKETAK AURKEZTEA

Jazarpen-egoeren berri duen edozein langilek edo langileen ordezkariak edo beste edozein pertsonak jar dezake kexa edo salaketa sexu-jazarpenaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren inguruan jarraian zehazten den prozeduraren arabera, horretarako izendatutako erakunde edo pertsona eskudunen aurrean.

Aholkularitza Konfidentzial bat osatuko da, Zuzendaritza Nagusiak eta enpresa-batzordeak elkarrekin adostutako pertsonaz osatuta eta aurrez pertsona horiek eurek izendapena onartuta; halaber, pertsona horiek bete beharko dituzte ezarritako konfidentzialtasun-klausulak, eta guztiak ere eskudunak izango dira, lanean sexu-jazarpenarekin edo sexuan oinarritutako jazarpenarekin 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, lanean jazarpenari buruz eta, zehazki, sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruz;

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



## 3.2. PROZEDURA INFORMALA

Salatutako jarduerak edo jarrerak izaera sexista duten kasuetan, baina sexu-jazarpenzat edo sexuan oinarritutako jazarpenzat har ezin badaitezke, kexa ahoz zein idatziz aurkeztu ahal izango da Aholkularitza Konfidentzian.

Aholkularitza Konfidentzialak erabakiko balu kexako jarrera sexu-jazarpenzat edo sexuan oinarritutako jazarpenzat jo daitezkeela, biktimari jakinaraziko dio idatziz aurkeztu behar dela salaketa prozedura martxan jarri ahal izateko.

Jarrera hori sexu-jazarpenzat hartu ez arren, behin eta berriro gertatzeagatik irizten bada sexu-jazarpen edo sexuan oinarritutako jazarpen bihurtu daitezkeen jarrera sexista 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 ditzake.

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, sexu-jazarpenzat edo sexuan oinarritutako jazarpenzat hartuko dela, eta, bestetik, egoera horrek ekar diezazkiokeen ondorio edo diziplina-zehapenen berri emango zaio.

Portaera sexista egotzi zaion pertsonak nahi dituen azalpenak emateko aukera izango du.

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

Prozedura informala helburua arazoa konpontzea izango da, diziplina-araubidea aplikatu beharrik izan gabe, eta bilatuko du arazo hori ez bihurtzea sexu-jazarpen edo sexuan oinarritutako jazarpen, bide formalek tratatuko denez. Horrela jokatzearen arrazoia zera da, hain zuzen ere, maiz subjektu aktiboari jakinarazten zaizkionean haren portaeraren ondorio laidoak eta larderiak eta horiek jazarpen bihurtu daitezkeela, aski izaten dela arazoa konpontzeko.

Prozedura hori zazpi laneguneko epean egingo da gehienez ere. Printzipioz, Aholkularitza Konfidentzialak sinesgarritasuna emango dio kexa aurkeztu duen pertsonari, eta zaindu egin beharko ditu prozeduraren konfidentzian eta pertsonen duintasuna. Helburu horrekin, prozeduraren hasieran zenbakiak esleituko zaizkio interesdunak, jazarpenzat jo ezin badaitezke ere, jazarpen bihurtu 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 egunez 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, berariaz jaso beharko da bertaratutako guztiek adierazi dutela bileran jorratutako orori buruzko konfidentzialtasun-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 kritikatzan 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.

### **3.3. 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 salatze 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, ofizios jarungo

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 gorena bermatu beharko du. Printzipio hori bete ezean, zehapen-ohartarazpena egingo zaio, Lan Hitzarmenaren 38. artikularen 1.3.14 zenbakian jasotakoarekin bat.

Salaketa jasotzen duenetik aurrera, Aholkularitza Konfidentzialak prozedura informalararen 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 aldentzea 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 egiaztatzeko, 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 batak bai besteak ordezkari-organotako beste kide bat edo batzuk edo, egokitzen jotzen bada, beste langile batzuk egotea eska dezakete.

Ahal izanez gero, egitatei 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 konfidentzialtasuna eta arintasuna bermatuko da izapideetan.

Langile guztiek 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 guztiek sinatu beharko baitute. Akta horretan, halaber, berariaz jaso beharko da bertaratutako guztiek adierazi dutela bileran jorrotutako orori buruzko konfidentzialtasun-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 kritikatzan 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 daitezkeen beste edozein prozedurari eta haietatik eratorritako ondorioei kalterik gabe.

Disuasio-xedez, egindako ikerketaren emaitza eta zehapen-espedita behar moduan jakinaraziko dira zehatutako jardura 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 judizialetara dagokion babesari buruzko 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-espedita bat eragiten badu, langilearen espeditan dokumentazio bakarria agertuko da: diziplina-espedita. 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.

## 4. FALTAK ETA ZEHAPENAK TIPIFIKATZEA

Sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena 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 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.

## 5. 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 EJIEn intranet korporatiboan (Synergy).
- Protokolo hau EJIEn langile-taldea osatzen duten guztiek onartzea, protokoloa sinatzen den datan, lan-fluxu espezifiko eta pertsonalizatu bat izapidetuta EJIEn intranet korporatiboaren barruan (Synergy).
- Protokolo hau sinatzen den unetik aurrera taldean sartzen diren langile guztiek berariaz onartzea protokolo hau, ezarritako harrera-prozeduraren eta -planaren barruan.

Era berean, ezinbestekoa da EJIEn 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 EJIEn xede horrekin ezarritako prozeduraren baitan:

- EJIEn 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.
- EJIEn 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](http://www.ejie.eus) webgunean argitaratzea, onartu eta gehienez ere hilabeteren buruan.
- Eusko Jaurlaritzaren Prebentzio Zerbitzuari eskatzea ezar ditzala egoki irizitako koordinazio-neurriak, EJIEn 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.

## 6. 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:

- sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari dagozkion portaerak identifikatzea;
- biktimen osasunean eragiten dituzten ondorioak;
- pairatzen dituzten lan-baldintzetan sorrarazten dituzten diskriminazioak;
- erakundeari berari eragiten dizkioten ondorio negatiboak;
- oinarritzko eskubideak errespetatzearen beharra (pertsonek duintasuna, berdintasuna, osotasun fisiko eta morala, askatasun sexuala), eta laneko segurtasuna eta osasunaren eskubidea, baita lan-eskubidea ere;
- sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari dagozkion ekintzak edo portaerak egiteko debekua;
- sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera dagoenean erabili beharreko diziplina-erregimena;
- enpresak egin ditzakeen arau-hausteak, lan-harremanaren ikuspegitik zein laneko arriskuen prebentzioaren ikuspegi zehatzetik;
- protokoloan aurreikusitako jardueraren 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 berdintasuna sustatzeko; hala, urte biz bat, gutxienez, langileen prestakuntzaren eguneraketa programatuko da jazarpenarekin lotutako gaietarako eta, bereziki, zuzendarientzat eta erdi-mailako arduradunentzat bideratuta.

Sentsibilizazio-kanpainak egingo dira hitzaldien, jardunaldien, liburuxken, informazio-materialen eta beharrezkotzat jotako bestelako bitartekoen bidez, eta bereziki nabarmenduko dira sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera kontzeptuak, haien edukia argitzeko lan berezia eginda.

Urtero-urtero sexuaren arabera bereizitako datuak eskuratuko dira, sexu-jazarpenerako eta sexuan oinarritutako jazarpenerako kasuetan izandako esku-hartzei buruz. Datu horiek ahalik eta profesionaltasun handienaz argitaratuko dira, eta une oro gordeko da biktimen anonimotasuna.



## 7. 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

## 8. BIKTIMENTZAKO INFORMAZIOA

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



Eusko Jaurlaritzaren  
Informatika Elkarte  
Sociedad Informática  
del Gobierno Vasco

## 9. 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



Eusko Jauritzaren  
Informatika Elkarte  
Sociedad Informática  
del Gobierno Vasco

## **I. eranskina.- AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALA**

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

[ejieasesoriaconfidencial@ejie.eus](mailto:ejieasesoriaconfidencial@ejie.eus)

## II. eranskina.- SALAKETAREN TXANTILIOIA

<b>ESKATZAILEA</b>	
<input type="checkbox"/>	ERAGINDAKO PERTSONA
<input type="checkbox"/>	LANGILEEN ORDEZKARIA
<input type="checkbox"/>	PERTSONEN KUDEAKETA
<input type="checkbox"/>	BESTELAKOAK
<b>JAZARPEN MOTA</b>	
<input type="checkbox"/>	SEXU-JAZARPENA
<input type="checkbox"/>	SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA
<b>ERAGINDAKO PERTSONAREN DATUAK</b>	
IZEN-ABIZENAK:	
IFZ:	SEXUA:   EMAKUMEA   GIZONA
LANPOSTUA:	
LANTOKIA/SAILA:	
LAN-HARREMANA/KONTRATU MOTA:	
HARREMANETARAKO TELEFONOA:	
<b>GERTAKARIEN DESKRIBAPENA</b>	
Lekukorik egonez gero, adierazi haien izen-abizenak:	
<b>ESKABIDEA</b>	
<input type="checkbox"/>	Babes-neurri eraginkorrak ezartzea eskatzen dut sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko
Udalerria 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 pertsoneri aitortpena hartu ahal izateko helburuz. Informazio horren artean, honako hauek biltzen dira, haietara bakarrik mugatu gabe:
  - o salatutako pertsona eta demandatzailea kokatzea organigraman;
  - o salatutako pertsonak eta demandatzaileak zer prozesutan esku hartzen duten;
  - o 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 pertsoneri aitortpena hartzeko;
- Zuzendaritza Nagusiarengandik edo hark zehazten duenarengandik informazioa jasotzea kontratatutako mediku-zerbitzuari buruz, esandako zerbitzu hori eskaintzen duten pertsoneri aitortpena hartzeko;
- 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 pertsoneri aitortpena hartu ahal izateko helburuz. Informazio horren artean, honako hauek biltzen dira, haietara bakarrik mugatu gabe:
  - o salatu eta demandatzailea atxikirik dauden kostu-zentroarekin lotutako zerbitzuak kontratatzeko 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 edozer dokumentazio eta/edo informazio jasotzea.

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

3) Beharrezko iritzitako pertsoneri aitortzea hartzea.

4) Hartutako aitortzen edukia aztertzea.

## IV. eranskina.- EGIN BEHARREKO JARDUEREN PLANGINTZA, PROTOKOLO HAU EZARTZEKO

Erreferentzia	Jarduketa	Arduraduna	Epemuga
1	Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren 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, EJIEn jazarpen-protokoloa aplikatzeko onarpena kontratuaren xede diren zerbitzuak eman ahal izateko, EJIEn 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 EJIEn 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 Atarian, guztiak ere EJIEn intranet korporatiboan, baita Aholkularitza Konfidentzialaren funtzionamendu-arauak argitaratzea ere.	Administrazio eta Langileen Zuzendaritza	2019/03/31
6	Protokolo hau EJIEn langile-taldea osatzen duten guztiek 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 guztiek 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	Administrazio eta Langileen Zuzendaritza	2019/03/31



	barruko tokietan zerbitzu ematen duten enpresa hornitzaileen lege-ordezkariek nahitaez onartu beharreko dokumentuen artean, prebentzio-jarduera koordinatzeko plataformaren barruan sartuta.		
9	Protokolo hau onartzeko dokumentu bat bildu beharko da, nahitaezkoa eta urtebeteko indarra 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 <a href="http://www.ejie.eus">www.ejie.eus</a> atarian argitaratzea.	Administrazio eta Langileen Zuzendaritza	2019/03/31
11	2019ko prestakuntza-planean protokolo honekin lotutako trebakuntza biltzea, EJIeko langile guztientzat.	Administrazio eta Langileen Zuzendaritza	2019/03/31