

**Laneko indarkeria eta jazarpena prebenitzeko eta horrelako kasuen aurrean jarduteko protokoloa  
Jazarpen psikologikoa, sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena eta indarkeria eremu digitalean**

## AURKIBIDEA

1.	PRINTZIPIOEN ADIERAZPENA .....	3
2.	PROTOKOLOAREN HELBURUA.....	5
3.	IRISMENA.....	5
4.	KONTZEPTUAK ETA DEFINIZIOAK .....	6
4.1	Indarkeria lanean.....	6
4.2	Pertsonen arteko gatazkak.....	6
4.3	Jazarpena.....	7
4.4	Jazarpen psikologikoa lanean, edo <i>mobbinga</i> .....	7
4.5	Sexu-indarkeriak.....	9
4.6	Sexu-jazarpena .....	9
4.7	Sexuan oinarritutako jazarpena .....	10
4.8	Indarkeria eremu digitalean .....	12
4.9	Diskriminazioa .....	14
4.10	Definizioak, prozedura honen ondorioetarako .....	14
5.	PROTOKOLOAREN PRINTZPIO GIDATZAILEAK.....	15
5.1	Konpromisoa eta konfidentziasuna .....	16
6.	PROZEDURA APLIKATZEA .....	17
6.1	Prozedura abiaraztea .....	17
6.2	Jarduteko prozeduraren garapena.....	18
7.	PROTOKOLOKO PREBENTZIO ETA SENTSIBILIZAZIO NEURRIAK.....	21
8.	PROTOKOLOAREN JARRAIPENA .....	22
9.	DOKUMENTUEN KUDEAKETA ETA ERREGISTROAK.....	23
10.	IRAUPENA, BETETZEKO DERRIGORTASUNA ETA INDARREAN SARTZEA .....	23
1.	ERANSKINA: JAZARPEN EGOERA POSIBLEAK JAKINARAZTEKO FITXAK .....	24
2.	ERANSKINA: LANEKO JAZARPEN EGOERA POSIBLEEN AURREAN JARDUTEA.....	26
3.	ERANSKINA: PREBENITZEKO ETA JARDUTEKO JARRAIBIDEAK, KANPOKO INDARKERIA EGOERAK LANTOKIAN GERTATUZ GERO .....	28
4.	ERANSKINA: ERASOAK JAKINARAZTEKO EREDUA .....	32
5.	ERANSKINA: LANEKO INDARKERIARI ETA JAZARPENARI BURUZKO INFORMAZIO FITXA.....	34
6.	ERANSKINA: ARAUDI APLIKAGARRIA.....	38

## 1. PRINTZIOEN ADIERAZPENA

DONOSTIAKO ZINEUSKADI ELKARTEAK prozedura hau garatu du, laneko indarkeria- eta jazarpen-jokabideak prebenitzeko eta indarreko araudiarekin bat etorriz. Hemen, laneko indarkeria- eta jazarpen-jokabidetzat hartu daitekeen jokabide oro identifikatu, kudeatu eta desagerrarazteko jarraibideak finkatu dira.

DONOSTIAKO ZINEUSKADI ELKARTEAREN aburuz, laneko indarkeria- eta jazarpen-jokabideek kalte larria eragin dezakete langileen osasunean eta, zuzeneko eragina pairatzen dutenei kalte egin ez ezik, ondorioak dituzte hurbilekoen artean eta enpresa osoan, orobat.

Ikusirik zer xedatzen duen emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak, DONOSTIAKO ZINEUSKADI ELKARTEAK lortu nahi du enpresako langile guztien eta DONOSTIAKO ZINEUSKADI ELKARTEAREKIN lan-harremana duten guztien (bezeroak, hornitzaileak, etab.) laneko aukera-berdintasuna, duintasuna eta askatasuna errespetatzen diren lan-ingurune bat.

Horretarako, protokolo hau prestatu da, alegia, jazarpen psikologikoko egoerak eta/edo sexuan oinarritutako jazarpen-egoerak, sexu-indarkeria (sexu-jazarpena, eta indarkeria eremu digitalean) eta beste indarkeria-mota batzuk saihesteko lanean. Hala, argi uzten da ez dela inongo indarkeriarik gerta dadin utziko eta ez da horrelakorik onartuko enpresarenak diren instalazio eta lantokietan, eta enpresaren barruan jazarpen-mota horiek sustatu edo gauzaten dituztenak gogorki zigortuko dira. Nahiz eta jazarpena asmo txarrekoa ez izan, ez da halakorik gerta dadin utziko eta protokolo bera aplikatuko da.

DONOSTIAKO ZINEUSKADI ELKARTEAK hitzematen du:

- Pertsonen oinarrizko eskubideak bermatuko dituela, diskriminaziorik ez jasateko eta berdintasunerako eskubideak barne.
- Protokolo bat ezarriko duela. Hartan, laneko indarkeria eta jazarpena prebenitzeko eta horri aurre egiteko behar diren neurriak egituratuko dira. Kexetarako edo salaketetarako kanal konfidentziala, erraza, bizkorra eta irisgarria finkatuko da, jazarpenaren biktimek jasaten ari diren egoera salatu ahal izateko.
- Laneko jazarpenaren kontrako protokoloa hedatuko duela barruko langile guztien artean. Halaber, enpresarekin duen lan-harremanagatik protokoloa eskatzen duen edonori helaraziko dio.
- Langileei behar den informazioa eta/edo trebakuntza emango diela, jazarpen psikologikoa eta edozein indarkeria-mota (sexu-indarkeriak, besteak beste) prebenitzeko eta horrelakoei aurre egiteko jarraibideak ezagut ditzaten.
- Enpresako zuzendaritzara iristen diren kexa edo salaketa gardentasun eta konfidentziasun osoz izapidetuko dituela.
- Sexuan oinarritutako jazarpen psikologikoaren eta indarkeriaren adierazpen oro saihestu, prebenitu, ez onartu, aurre egin eta jarraituko duela, besteak beste, delituak dakartzatenak, sexu-askatasuna urratzen dutenak, jazarpena eta sexu-jazarpena.
- Ziberjazarpenaren edo jazarpen digitalaren berri duenean, prebenitu, sentsibilizatu eta jardungo duela. Ziberjazarpen hori jazarpen psikologikoa izan daiteke (dagokionaren eduki iraungarriak hedatzea ustez, ingurune oldarkorra edo umiliagarria sortzeko harentzat) edota sexu-jazarpena (sexu-jazarpenari lotutako ustezko jokabideak sare sozialen bitartez, eta dagokionaren sexu-bizitzari lotutako bideoak eta irudiak hedatzea ustez).
- Biktimen lan-eskubideak eta babes soziala bermatuko duela.

- Laneko jazarpena eta ezein indarkeria-mota (sexu-indarkeriak, besteak beste) prebenitzeko kultura sustatuko duela, erakundearen arlo eta estamentu guztietan.
- Enpresak laneko jazarpen- eta indarkeria-egoerak ez dituela onartuko adieraziko duela, horrelakoak erakundearen edozein estamentutan hautematen badira, ezein adierazpidetan. Berariaz aipatu behar dira bitarteko digitalak baliatuz gauzatzen diren jokabideak (ziberjazarpena).
- Datu pertsonalen erabilera arbuiautuko duela, helburua laneko jazarpenerako jokabideak direnean. Era berean, hala jokatuko du horrelako datuen erabilera pribatutasun eta intimitaterako eskubidearen kontrakoa denean, edota ondoriozko jardueraren xedea langileak begirunerik gabe tratatzea, iraintzea edo umiliatzea.
- Jazarpen psikologikoki eta/edo ezein indarkeria-motari (besteak beste, sexu-indarkeriak) buruzko salaketak barruan ikertuko dituela, modu arin, bizkor eta konfidentzian, enpresan jazarpen psikologikoko egoerarik eta/edo indarkeria-egoerarik gertatu ote den zehazteko.
- Salaketa jaso duenari dagokionez, behar diren neurriak hartuko dituela, baita kautelazkoak, administrazioak edo zigortzaileak ere, identifikatu diren jazarpen- edo indarkeria-jokabideen muntarekin bat etorritik. Eta laneko jazarpen- edo indarkeria-egoera pairatu duen biktimari ordaina emango diola.
- Jazarpen-egoerak jasaten dituzten langileei lagunduko diela. Alde horretatik, kasuak banaka ikertuko dira dokumentu honetan adierazten den eran, eta alde aurretik kontratatutako laguntza psikologikoko programaren bidez lagunduko zaio.

DONOSTIAKO ZINEUSKADI ELKARTEAK ez du errepresaliarik onartuko ikerketa-lanetan laguntzen dutenen aurka edo jazarpen psikologikoko egoerak eta/edo edozein indarkeria-mota (sexu-indarkeriak besteak beste) salatzen dituztenen aurka.

Irrotasun berarekin jokatuko du salaketa faltsuak sustatzen dituztenen kontra, eta haiei protokolo bera aplikatuko zaie.

Donostian, 2024ko abenduaren 26an

30695712G  
ATORRASAGASTI  
(R: G75035105)

30695712G, AITZIBER ATORRASAGASTI (R: G75035105)  
digitalki sinatua  
Ezagutzeko izena (DN): 2.5.4.13-IDAZKARIAREN  
ERANTZUKIZUNPEKO ADIERAZPENEA, 2.5.4.97-VATES-  
G75035105  
ou=Ordezkaritza zuzendaria - Certificado de representante,  
o=ASOCIACION ZINEUSKADI, serialNumber=30695712G,  
sn=ATORRASAGASTI CALCEDO, givenName=AITZIBER,  
cn=30695712G AITZIBER ATORRASAGASTI (R: G75035105),  
c=ES  
Data: 2024.12.26 09:13:27 +01'00'

## 2. PROTOKOLOAREN HELBURUA

Protokolo honetan deskribatzen da DONOSTIAKO ZINESUKADI ELKARTEKO langile guztiek eta beren lan-jarduera enpresaren instalazioetan egiten duten beste enpresa batzuetako kanpoko langileek bete behar duten prozesua, baldin eta egoera hauetako baten eraginpean badaude: pertsonen arteko gatazkak, jarduera psikologikoa eta edozein indarkeria-mota, besteak beste sexu-indarkeriak (sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena, eta indarkeria eremu digitalean). Horrelako egoerak ebazteko, bitartekaritza- eta azterketa-neurri gidatuak hartuko dira. Alde horretatik, pertsonen duintasuna, pertsonen berez dagozkien eskubideak eta, azkenik, legearekiko eta besteekiko errespetua aintzakotzat hartuko dira.

Halaber, pertsonen arteko gatazkak, jazarpen psikologikoa eta edozein indarkeria-mota (sexu-indarkeriak, besteak beste) prebenitu eta saihesteko behar diren neurriak finkatu dira. Ildo berean, langile batek gai horiei buruzko kezarik aurkezten badu, barneko instrukzio- eta zigor-jarduerak eta horien bermeak zehazteko neurriak daude; zehatz-mehatz, jazarpenaren aurreko neurri erreaktiboak ezarriko dira, eta, hala badagokio, baita dagokion diziplina-araubidea ere.

Lanean, pertsonen arteko gatazka batean egon dela edota jazarpen psikologikoa, sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena edo beste edozein indarkeria-mota jasan duela uste duen edonork salaketa bat aurkezteko eskubidea izango du enpresaren barruan, eta horrek ez du eragotziko zigor-ekintzak edo ekintza zibilak abiarazi ahal izatea erakundetik at.

Amaitzeko, lantokian kanpoko indarkeria-kasuak prebenitzeko edo horrelakoen aurrean jarduteko, prozedura honen 3. eranskinean adierazitakoa aplikatuko da (jarduteko jarraibideak, kanpoko indarkeria egoerak lantokian gertatuz gero).

## 3. IRISMENA

Protokolo hau aplikagarri zaie lan-jarduera DONOSTIAKO ZINEUSKADI ELKARTEAN egiten duten enplegatu guztiei, bai eta kanpoko enpresetako eta enpresa honetakoak ez diren guztiei ere, baldin eta lan-harremana baldin badute enpresa honekin (bezeroak, hornitzaileak, etab.).

Orobat, aplikagarri zaie erakundeari zerbitzuak ematen dizkieten edo kolaborazioak egiten dituztenei, nahiz eta lan-harremana ez izan; adibidez, trebatzen ari direnei, lanekoak ez diren praktikak egiten dituztenei edo boluntariora egiten dutenei.

Protokoloa aplikagarria izango da lanean, lanari lotuta edo lanaren ondorioz gertatzen diren jazarpen-egoeretan:

- a) lantokian, espazio publiko eta pribatuak barne, lantoki direnean.
- b) langileari ordaintzen zaion lekuetan, hark atsedean hartzen duen lekuan edo jaten duen lekuan, edo instalazio sanitarioak edo bainugelak erabiltzen dituen lekuan, edo aldageletan.
- c) lanari lotuta dauden lekualdaketetan, bidaietan, ekitaldietan edo jarduera sozialetan, edo trebakuntza-saioetan.
- d) lanari lotuta dauden komunikazioen esparruan, informazioaren eta komunikazioaren teknologien bitartez egiten direnak barne (jazarpen birtuala edo ziberjazarpena).

**Oharra:** 6. eranskinean zehaztu da zein den prozedura honi aplikagarri zaion araudia.

## 4. KONTZEPTUAK ETA DEFINIZIOAK

### 4.1 Indarkeria lanean

Lan-egoeretan, pertsonen arteko harremana arrisku-faktore izan daiteke. Hala, lanean indarkeria gertatzea, adierazpena zein den ere, arrisku handi samarra eta larria da, eta aztertu, ikertu, zuzendu eta, ahal den guztietan, desagerrarazi behar da. Lanean gertatzen den indarkeria fisikoa, psikologikoa edo sexu-indarkeria izan daiteke:

- Indarkeria fisikoa: eraso fisikoa langileari, edo kalteak eragitea erakundearen edo langileen jabetzetan.

Adibideak: eraso fisikoak barnean, eraso fisikoak kanpoan (lapurretak, atrakoak), etab.

- Indarkeria psikologikoa: beldurraraztea, mehatxuak, kalte psikologikoa eta morala eragin dezaketen indarkeria psikologikoko jokabideak.

Adibideak: jazarpen psikologikoa edo *mobbinga*.

- Sexu-indarkeria: baimendu ez den edo sexu-bizitzaren garapen askea baldintzatzen duen sexu-izaerako edozein ekintza, ezein eremu publiko edo pribatutan, eremu digitala barne.

Adibideak: sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena, sexu-indarkeria eremu digitalean (sexu-indarkeriazko ekintzak hedatzea, baimendu ez den pornografia eta sexu-estortsioa bitarteko teknologikoak erabilita), sexu-erasoa, exhibizionismoa eta sexu-probokazioa, etab.

- Lanaren Nazioarteko Erakundearen (LANE) 190. Hitzarmenari jarraikiz, «indarkeria eta jazarpen» hitzek hau adierazten dute lanaren munduan: onartezinak diren jokabideen eta jardunbideen multzoa, edo jokabide eta jardunbide horiek gauzatzeko mehatxuak, behin adierazita edo behin eta berriz, baldin eta kalte fisikoa, psikologikoa, sexuala edo ekonomikoa eragitea bada helburua, edota baiki eragiten badute edota eragin badezakete, eta indarkeria eta sexuan oinarritutako jazarpena ere sartzen dira.

### 4.2 Pertsonen arteko gatazkak

Lanean, pertsonen arteko gatazkak dira pertsonen artean sortzen diren desadostasunak, informazioa eta/edo iritziak trukatzegatik eta horiek liskarra eragiteagatik. Halaber, eskubide bat gauzatzen saiatzeagatik gerta daiteke; edo erabaki bati aurre egiteagatik; edota batzuen eta besteen arteko borroka edo eztabaidagatik, adostasunera iristeko asmoarekin.

Gatazka nagusiak hauek dira:

- Interes-gatazka: onura, objektu edota abantaila baten defentsa.
- Botere-gatazka: norbere eragin-eremua arriskuan dagoelako pertzepzioaren ondorio da, edo kontrol-maila edo erabakimen handiagoa lortzeko asmoaren ondorio.
- Nortasun-gatazka: lankide baten edo hierarkian gorago dagoen norbaiten ekintzak, nortasun pertsonalari edo profesionalari kalte egiten diotenak.
- Gatazka ideologikoa: bizikidetzaz ezinezko bihurtzen da, eta ezin dira konpromisoak finkatu desadostasunak daudelako etikan, gauzen ikuspegian, erlijioan, politikan, etab.

Gatazkek ondorio negatiboak izan ditzakete dagokion pertsonarentzat eta gertatzen diren erakundeetan, nahiz eta, berez, ez dakarten ezein jazarpen-motarekin bateragarriak diren jokabideak edo ekintzak gauzatea. Prozedura honetan jorratzen dira zeren, horrelakoak areagotzen badira edo horien aurrean ezer egiten ez bada, indarkeria ekar dezaketen arrisku-egoerak sortu daitezke. Horrenbestez, jatorrian prebenitzeko egin behar dugu lan.

Laneko gatazkei heltzen diegunean, egoera negatiboak etortzen zaizkigu gogora, desadostasunak, borrokak, etab. (gatazka disfuntzionalak). Halarik ere, gatazkak elkarrizketara eta lankidetzara



jotzeko aukera izan daitezke, baldin eta eraginkortasunez kudeatzen badira.

Horregatik, gatazka bakoitza desberdin landu behar da. Gatazka-egoerari aurre egiten ez bazaio edo saihesten bada, ez da desagertuko: arazoa betikotu egingo da, ordea.

Pertsonen arteko gatazka-egoera hauek ez dira jazarpentzat jotzen (zerrenda ez da sakona):

- Langile batek beste langile batzuekin modu "tiranikoan" jokatzea, errespetu gutxiarekin.
- Kritika eraikitzaileak edo lanaren ebaluazio esplizituak.
- Bi pertsonaren arteko gatazkak, eztabaida dakarten arazo zehatzengatik.
- Ekintza berezia: justifikatuta dagoen lanpostu-aldaketa bat, zuzena den zigor bat, eztabaida puntual bat, etab.
- Antolakuntzari lotutako egoera kolektiboa: ordu estrak kentzea, ordutegiak aldatzea, etab.
- Lan-baldintzak nabarmen aldatzea kausarik gabe eta legez finkatutako prozedura bete gabe.
- Grebetan, protestetan eta abarretan sortzen diren gatazkak.
- Ohartarazpenak lana ondo ez egiteagatik, aipua kendu gabe.
- Gatazka pertsonalak eta sindikalak.

### 4.3 Jazarpena

Zerga-, administrazio- eta gizarte-alorreko neurriei buruzko abenduaren 30eko 62/2003 Legearen 28. artikuluan, jazarpena honela definitzen da: norbaiten arraza- edo etnia-jatorriari, erlijioari edo konbikzioei, desgaitasunari, adinari edo sexu-orientazioari lotuta dagoen eta nahi ez den jokabide oro, pertsona horren duintasunari erasotzea eta ingurune beldurgarria, umiliagarria edo iraingarria sortzeko xedea duena edo emaitza hori nahi duena. Alegia, diskriminatzailetzat, iraingarritzat, umiliagarritzat, beldurgarritzat edo bortitzzat jo daitekeen ekintza, jokabide, adierazpen edo eskaera oro sartzen dira, edota bizitza pribatuan bidegabe sartzea.

### 4.4 Jazarpen psikologikoa lanean, edo *mobbinga*

Laneko Segurtasun eta Osasunerako Institutu Nazionalaren NTP 854 prebentzio-ohar teknikoari jarraikiz, laneko jazarpen psikologikoa da pertsona bati edo gehiagori bideratutako indarkeriazko jokabideen eraginpean egotea, behin eta berriz eta denbora luzean zehar, eta botere-posizio batean (ez da zertan hierarkikoa izan) aritzen den edo diren norbaitzuen aldetik. Esposizio hori lan-harreman baten esparruan gertatzen da, eta arrisku nabaria da osasunerako.

Jokabide horrek laneko baja jarraituak eta luzeak dakartza sarri, eta xedea biktimaren komunikazio-sareak suntsitzea da, eta haren izen ona birrintzea, autoestimua hondatzea, lanak egitea asaldatzea, erasotuaren lan-baldintzak nahita narriatzea eta, hala, haren duintasunean kaltea pixkanaka eta modu jarraituan eragitea, lanpostua utz dezan edo utz dezaten, azkenean.

Indarkeria psikologiko hori, zenbaitetan, biktimaren sexuan, arrazan, adinean, iritzian, erlijioan, egoera pertsonalean edo sozialean oinarritzen da, eta beti egiten dio kalte norbaiten izaerari, duintasunari eta osotasun fisiko edo psikikoari.

Jazarpen psikologikoaren edo *mobbingaren* beste definizio batzuk daude; adibidez, hauek:

- H. Leymannek honela definitzen du *mobbinga*: pertsona batek edo talde batek jokabide jakin batzuk gauzatzen dituzte modu sistematikoan (astean behin gutxienez) eta denbora luzean (sei hilabete baino gehiago) beste norbaitengana, lantokian; jokabide horien bereizgarria indarkeria psikologikoa da.

- Europako Batzordearen definizioari jarraituz, lankideen arteko edo hierarkian gorago eta beherago dauden arteko jokabide negatiboa da. Horren ondorioz, egoera jasaten ari dena jazarria izaten da eta eraso sistematikoak pairatzen ditu pertsona baten edo gehiagoren aldetik, luzaroan eta zuzenean edo zeharka, baztertzeko helburuarekin eta/edo ondorioarekin.
- Laneko segurtasun eta osasunerako Europako Agentziak honela definitzen du: enplegatu batetiko edo batzuekiko jokabide irrazionala, arriskua dena osasun eta segurtasun fisiko zein mentalerako.

Jazarpen psikologikoa aldatu egiten da denboran zehar eta, sarritan, garrantzi txikiko gertaerak dira jatorria. Alabaina, biktima lan-bizitzatik kanpo geratzea eragin dezakete.

### **Jazarpen psikologikoaren edo *mobbing*aren adierazpideak**

Jazarpen psikologikoa egon daiteke egoera hauetan:

- Norbaiten izen onaren edo duintasunaren aurkako ekintzak: Barregarri uztea, barre egitea haren itxura fisikoagatik, ahotsagatik, konbikzio pertsonalengatik, erlijioagatik edo bizimoduagatik.
- Norbaiten lanaren kontrako ekintzak: Gehiegizko lana edo egiten zaila den lana. Edozein lan-mota egiteko aukera kentzea. Bere lana egiteko bitartekoak ukatzea edo ezkutatzea. Kontrako eskaerak edo eskaera baztertzailak egitea. Haren konbikzio moralen aurka dauden zereginak egitera behartzea.
- Komunikazioa edo informazioa manipulatzeko duten ekintzak: Langileari lanaren hainbat alderdiren berri ez ematea. Funtzioak eta erantzukizunak ez argitzea. Lanerako metodoak ez erakustea. Egin behar den lanaren kantitatea eta kalitatea ez erakustea. Langilea ziurgabetasun-egoeran edukitzea. Komunikazioa etsaitasunez erabiltzen du, modu esplizituan (mehatxuak, kritikak edo errieta laneko gaiengatik edo bizitza pribatuagatik, etab.) eta modu inplizituan (ez hitz egitea, iritziei kasurik ez egitea, presentziari ez ikusiarena egitea, etab.). Komunikazioa modu selektiboan erabiltzea errieta egin edo ohartarazteko, sekula ez zoriontzeko. Akatsen garrantzia nabarmentzea eta lorpenen garrantzia txikiagotzea.
- Bidegabekeriak: desberdin tratatzea. Lana modu ez ekitatiboan banatzea. Soldatan desparekotasunak egotea.
- Agintekeria: Langilea zeregin eraginkorrik gabe edota inkomunikatuta uztea modu jarraituan, hori justifikatzen duen kausarik egon gabe. Esleitu zaizkion bitartekoekin bete ezin diren aginduak ematea. Hutsalak diren edo balio produktiborik ez duten zereginak ematea. Errepresaliazko ekintzak langileen aurka, enpresari kexak, salaketak edo eskaerak adierazteagatik edo erreklamazioegileei laguntzeagatik.
- Tratu iraingarria: langile bat iraindu edo gutxiestea behin eta berriz, eta beste pertsona batzuen aurrean errieta egitea behin eta berriro. Haren lanari edo bizitza pribatuari buruzko zurrumurru faltsuak hedatzea.
- Diskriminaziozko jazarpena (lan arloko arau-hauste eta zigorreko buruzko legearen testu berrituko 8.13 art.): arrazoia biktimaren iritzi politikoak eta erlijiosoak direnean. Erasoak arrazoi sindikalengatik. Sexua edo sexu-orientazioa. Haurdun dauden emakumeak, edo amatasuna. Adina, egoera zibila. Jatorria, etnia, nazionalitatea. Desgaitasuna.

### **Jazarpen psikologikotzat hartzen ez diren jokabideak**

Ez dira jazarpen psikologikotzat hartuko gatazka eragiten duten jokabideak, giza harremanen esparruan gertatutakoak eta, jakina, lan-eremuan eragina dutenak, haien ingurunean gertatzen direnak eta antolaketan eta lan-harremanetan eragiten dutenak. Gatazka laneko edozein indarkeria-motatakoak izatea saihestu behar da, bai eta ohikoak izatea edo jazarpen psikologikoko



Era berean, ez dira jazarpen psikologikotzat hartuko behin eta berriz eta luzaroan laneko indarkeria-ekintzarik izan ez duten egoerak (adibidez, indarkeria psikologiko isolatu eta puntuala).

Era berean, ez litzateke jazarpen psikologikoa izango maila goreneko pertsonen aginte-estilo autoritarioa, hau da, lana behar bezala ez antolatzea, komunikaziorik ez izatea, etab. Hala ere, arrisku psikosozialak prebenitzeko esparruan landu beharko liratekeen egoerak dira.

Adibide gisa, hauek lirateke jazarpen psikologikotzat hartu ezin diren zenbait egoera:

- Indarkeriazko gertaera bat, berezia eta unean unekoa (denboran luzatu gabe).
- Taldeari eragiten dioten antolakuntzako ekintza irregularrak.
- Adostutakoa edo arauak diotena eskatzeko bidezkoa den presioa.
- Eztabaida bat.
- Kritika eraikitzaileak, zuzenekoak eta justifikatuak.
- Ikuskapena eta kontrola, eta autoritatea erabiltzea, pertsonen arteko begirunean oinarrituta beti.
- Kolektibitateari egindako jokabide arbitrario edo autoritarioegiak, oro har.
- Antolaketa-mailako egoera kolektiboa: aparteko orduak kentzea, ordutegiak aldatzea, etab.
- Gatazkak grebetan, protestetan, etab.
- Deskalifikatu gabeko kargu-hartzeak, lana ongi ez egiteagatik.

#### 4.5 Sexu-indarkeria

Sexu-askatasunaren berme osorako 2022ko irailaren 6ko 10/2022 Lege Organikoak honako hauek biltzen ditu: 3. artikulua. Aplikazio-eremua.

*1. Lege organiko honen aplikazio-eremu objektiboak sexu-indarkeriak barne hartzen ditu, hau da, sexu-izaerako edozein ekintza, edozein eremu publiko edo pribatutan, eremu digitala barne, sexu-bizitza askatasunez garatzea baldintzatzen duena edo horretarako baimenik ez duena.*

12. artikulua.- Prebentzioa eta sentsibilizazioa lan arloan.

*1. Enpresek lan esparruan sexu-askatasunaren eta segurtasun moralaren aurkako delituak eta bestelako jokabideak saihesteko lan-baldintzak sustatu beharko dituzte, bereziki sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpeneari arreta jarrita, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako 2007ko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 48. artikuluan aurreikusitako baldintzetan, eremu digitalean egindakoak barne.*

*Era berean, prozedura espezifikokoak ezarri beharko dituzte jokabide horiek prebenitzeko eta jokabide horien biktima izan direnek egin ditzaketan salaketak edo erreklamazioak bideratzeko, eremu digitalean jasandakoak bereziki barne.*

#### 4.6 Jazarpen sexuala

3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirakoa. Definizio hauek biltzen ditu:

**Jazarpen sexuala:** Izaera sexuala duen jarrera oro, ahozkoa edo fisikoa, xede nahiz ondorioa dituen pertsonaren duintasunaren aurka egitea eta larderiakoa, apalesgarria eta ofentsakoa den ingurua sortzea (7.1 art.).

## "Quid pro quo" sexu-jazarpena edo xantaia sexuala

Sexu-jazarpena dakarten jokabideen artean "quid pro quo" sexu-jazarpena edo xantaia sexuala egon daiteke, hau da, biktimari erabakiaraztea sexu eskakizunei men egingo dien edo laneko onura edo baldintza batzuk galduko dituen, adibidez, prestakuntza profesionalerako sarbidearekin, etengabeko enpleguarekin, sustapenarekin, ordainsariarekin edo arlo horri lotutako beste edozein erabakirekin lotuta. Autoritate-jazarpena baldin bada, jazarpena egin duena lan-onura edo -baldintzaren bat emateko edo kentzeko boterea duen pertsona izango da, zuzenean edo zeharka.

## Inguruneko sexu-jazarpena

Sexu-jazarpen mota honetan, jazarleak larderiakoa, aurkakoa, apalgarria, umiliagarria eta iraingarria sortuko du biktimarentzat, sexu-izaera duten eta biktimak nahi ez dituen jarrera eta jokabideen bitartez. Enpresako edozein kidek egin ditzake, bere posizioa edo kargua edozein izanik ere, edo lan-ingurunean nolabait egoten den hirugarren pertsona batek.

## Sexu-jazarpena adierazteko moduak

Adibide gisa, eta baztertzeko edo mugatzeko asmorik gabe, honako jokabide hauek, beren kasa edo beste batzuekin batera, sexu-jazarpeneko jokaera bat agerian jar dezaketela jotzen da:

- Hitzeko jokabideak: Sexu-iradokizunak, proposamenak edo sexu-jarduerarako presioa egitea. Maite-jolas ofentsiboak. Iruzkun limurtzaileak, zehar-esanak edo iruzkun lizunak. Nahi ez diren telefono-deiak edo sare sozialetako mezuak. Sexu-itxura sexualari buruzko txantxak edo iruzkinak.
- Hitzekoak ez diren jokabideak: Sexualki limurtzaileak diren irudiak edo irudi pornografikoak idaztea, objektu edo idatzi limurtzaile edo pornografikoak, begirada lizunak, keinuak. Gutun edo mezu elektronikoko edo sare sozialetako mezu iraintzaileak eta sexu-eduki argia dutenak.
- Jokabide fisikoa: berariazko eta eskatu gabeko kontaktu fisikoa, nahi ez diren besarkadak edo musuak, edo gehiegizko eta beharrezkoa ez den hurbilpen fisikoa.

## 4.7 Sexuagatiko jazarpena

**Sexuan oinarritutako jazarpena:** pertsona jakin baten sexuarekin zerikusia duen edozein jokabide, xede nahiz ondore izateagatik pertsonaren duintasunaren aurka egitea eta larderiakoa, apalesgarria eta ofentsakoa den ingurua sortzea (7.2 art.). Sexuagatiko diskriminazio zuzena da halaber emakumei tratua txarra ematea haurdunaldiarekin edo amatasunarekin lotuta (8. art.).

LNEren 190. Hitzarmenaren 1b. artikuluan, «genero-arrazoiengatiko indarkeria eta jazarpena» esapideak pertsonen aurkako indarkeria eta jazarpena izendatzen ditu, pertsona horien sexua edo generoa dela-eta, edo sexu edo genero jakin bateko pertsonari neurritz kanpo eragiten dietenak, eta sexu-jazarpena ere barnean hartzen du.

Europako Erkidegoen 02/31 gomendioak, 1991ko azaroaren 27koak, lanean emakumeek eta gizonen duintasunari buruzkoak, honela jorratzen du sexu-jazarpena: "Lanean emakumeen eta gizonen duintasunari eragiten dioten jokabide sexualak edo sexuan oinarritutako beste jokabide batzuk, nagusien eta lankideen jokabidea barne; onartezinak izango dira, baldin eta:

- a) *Jokabide hori desiratua, arrazoigabea eta iraingarria da xede duen pertsonarentzat.*

- b) *Pertsona batek jokabide horri (nagusiak eta lankideak barne) uko egitea edo men egitea esplizituki edo inplizituki erabiltzen da pertsona hori lanbide-heziketan eta enpleguan sartzean, haren jarraitutasunean, soldatan edo enpleguari buruzko beste edozein erabakitan ondorioak dituen erabaki baterako oinarri gisa.*
- c) *Jokabide horrek lan-ingurune larderiatsu, etsai eta umiliagarria sortzen du, jokabide hori, egoera jakin batzuetan, tratu-berdintasunaren printzipioaren aurkakoa izan daitekeela ulertuta."*

Errealitate jakin batean sexuagatiko jazarpen gisa sailka daitekeen egoera bat gertatzen dela hautemateko, beharrezkoa da izendatzaile komun bat osatzen duten zenbait elementu batera egotea, besteak beste:

- Zirikatzea. Kanpotik sortzen den larderiatzko jokabide, apalgarri, umiliagarri eta iraingarri oro izango da, biktimak hala hautematen badu.
- Biktimaren duintasunaren aurkako eraso objektiboa, eta biktimak hala hautematen badu subjektiboki.
- Eraitza pluriofentsiboa. Sexuan oinarritutako jazarpena jasaten duenaren duintasunari eraso egiteak ez du eragozten biktimaren oinarritzko beste eskubide batzuei kalte egitea; hala nola diskriminaziorik ez jasateko eskubideari, osasun psikiko eta fisikoaren aurkako erasoari eta abarri.
- Gertaera isolatua ez izatea.
- Portaera horien arrazoiak zerikusia izan behar du emakume izatearekin edo biologikoki emakumeei bakarrik eragin diezaieketen gorabeherekin (haurdunaldia, amatasuna, edoskitze naturala); edo gizarte-bereizkeriaren ondorioz haiei lotuta daudela uste diren ugalketa- eta zaintza-funtzioekin zerikusia dutenekin. Ildo horretan, sexuan oinarritutako jazarpena gizonek ere jasan dezakete, baldin eta emakumeek historikoki izan duten rolaekin lotutako eginkizunak, zereginak edo jarduerak betetzen badituzte; esate baterako, adingabeak edo mendekoak zaintzeagatik lan egiten duen gizon batek jasandakoa.

#### **Haurdunaldiaren edo amatasunaren ondorioz sexuagatiko jazarpena adierazteko moduak:**

- Haurdun dauden emakumeei eskatzea edo presioa egitea, haiek aurki dezaten amatasun- edo edoskitze-bajan dagoen pertsona.
- Jaiotzagatiko edo edoskitzeagatiko baimen-bajarengatik, beste baimen-mota batzuk edo bajak dituzten pertsonen baimen tratu okerragoa jasotzea.
- Legez ezarritako jaiotza-baimena, edoskitze-garaia eta jaiotzagatiko baja hartzeko asmoa burutik kentzen saiatzea edo oztopoak jartzea.
- Zigortzea, diskriminatzea edo iseka egitea jaiotzagatiko/edoskitzeagatiko baimen-baja hartzeagatik, lanaldi murriztua aukeratzeagatik edo ezarritako lan-ordutegitik kanpo lana ez luzatzeagatik
- Haurdunaldi/amatasunagatiko baja ukatzea.
- Amatasun-baja baten ondoren lanera itzultzean, emakumeak zigortzea edo diskriminatzea.

#### **Sexuan oinarritutako jazarpena adierazteko moduak**

Adibide gisa, eta baztertzeko eta mugatzeko asmorik gabe, honako jokabide hauek, beren kabuz edo beste batzuekin batera, sexuagatiko jazarpen-jokaera dagoela adieraz dezakete. Jarraian aipatzen diren jokabide zehatz hauek sexuagatiko jazarpena izan daitezke lan-eremuan behin baino gehiagotan errepikatzen badira, aurreko puntuan adierazitako baldintzen arabera.

- Erakundeko neurriekin eraso egitea: Pertsonaren jarduera modu iraingarrian epaitzea, bere ahaleginak eta gaitasunak ezkutatzea. Pertsonaren erabakiak zalantzan jartzea eta ezeztatzea.

Zereginik ez esleitzea, edo zentzurik gabeko zereginak edo umiliagarriak esleitzea. Lana egiteko bitartekoak ukatzea edo ezkutatzea edo datu okerrak ematea. Pertsonaren gaitasunen edo kualifikazioen oso gaintetik edo behetik dauden lanak esleitzea, edo pertsona horrek duen kualifikazioa baino askoz baxuagoa eskatzen duten lanak. Agindu kontraesankorrak edo betetzeko ezinezkoak direnak ematea. Jabetzak, dokumentuak, lan-tresnak lapurtzea, ordenagailuko artxiboak ezabatzea, lan-tresnak manipulatzeko kalte egiteko, etab. Jazarria izan den pertsona babesten dutenak mehatxatzea edo presio egitea Pertsonaren gutunak, deiak edo mezuak manipulatzeko, ezkutatzeko, itzultzea... Baimenak, ikastaroak, jarduerak ukatzea edo sartzeko zailtasunak jartzea.

- Hartzailea isolatzeko xedea duten jarduketak: Pertsonaren lekua aldatzea, lankideengandik bereiziz (isolamendua). Pertsonari ez ikusiarena egitea Pertsonari hitzik ez zuzentzea Lankideei pertsona horrekin hitz egiteko aukera mugatzea Pertsonari bere burua adierazten ez uztea Ikusizko kontaktu oro ekiditea Pertsonarentzat eskuragarri dauden komunikatzeko bitarteko guztiak ezabatzea edo mugatzea (telefonoa, posta elektronikoa, etab.).
- Biktimaren osasun fisikoan edo psikikoan eragina duten jarduerak: Mehatxuak eta eraso fisikoak. Hitzezko edo idatzizko mehatxuak. Oihuak eta/edo irainak. Telefono-dei beldurgarriak. Pertsona probokatzea, emozionalki erreakzionatzera behartuz. Gastuak eragitea nahita pertsonari kalte egiteko. Lanpostuan edo jabetzetan kalteak eragitea. Lan arriskutsuak edo bere osasunerako kaltegarriak diren lanak egitera behartzea.
- Bizitza pribatuaren eta ohore pertsonal edo profesionalaren aurkako erasoak: Ohore pertsonal edo profesionala manipulatzeko zurrumurruen bitartez, ospea kenduz eta barregarri utziz. Pertsonak arazo psikologikoak dituela ulertaraztea, azterketa edo diagnostiko psikiatriko bat egin dezan ahalegintzea. Iseka egitea keinuengatik, ahotsarengatik, itxura fisikoarengatik; ezizenak jartzea... Nazionalitateari, jarrera eta sinesmen politiko edo erlijiosoei, bizitza pribatuari eta abarri egindako kritikak.

### **Arreta bereziko taldeak, sexu-jazarpeneko eta sexuagatiko jazarpeneko jokabideei dagokienez**

Sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena edozein lanbidetan, lan-esparrutan edo lanbide-kategoriatan eta edozein adin-taldetan gerta daitezke. Edozein lanbide-kategoriari, prestakuntza-mailari eta abarri eragin diezaiokeen fenomenoak izan arren, hauek dira talderik ahulenak:

- Familia-erantzukizuna duten emakume ezkongabeak (ama ezkongabeak, alargunak, bananduak eta dibortziatuak).
- Tradizioz gizonezkoenak izan diren sektore profesionaletan edo kategorietan lehen aldiz sartzen diren emakumeak, edo tradizionalki gizonezkoentzako diren lantokietan hasten direnak.
- Lehen lana lortu berri duten emakume gazteak (gehienetan aldi baterako).
- Ezintasuna duten emakumeak.
- Emakume etorkinak eta gutxiengo etnikoetakoak direnak.
- Behin-behineko eta aldi baterako kontratuak dituzten emakumeak.
- Adinaren arabera (gazteak edo adinekoak).
- Orientazio sexualaren eta genero identitatearen arabera (LGTBI pertsonak, azken finean, LGTBI+ pertsonak)

### **4.8 Indarkeria digitala**

Eremu digitaleko indarkeriaren barruan, baliabide digitalen bidezko jazarpen psikologikoa edo eremu digitaleko sexu-indarkeria ager daitezke.

Eremu digitalean, adibidez, sexu-indarkeria, baimendu gabeko pornografia eta estortsio sexuala zabaltzea baliabide teknologikoen bidez.

Interneten eta Informazioaren eta Komunikazioaren Teknologien (IKT) garapenak hainbat indarkeria-mota agertzea ekarri du, gailu mugikorrek eta Internet, gizarte-sareak eta zerbitzuak, hala nola berehalako mezularitzakoak edo geolokalizaziokoak hedatzearen eta modu intentsiboan erabiltzearen ondorioz.

IKTen ezaugarriek mehatxu berriak eragin dituzte, besteak beste, informazioa ingurune horretan azkar zabaltzen delako, informazioa bilaketa-motorrei esker eskuratzeko aukera dagoelako eta informazioa ezabatzeko zailtasunak daudelako. Biralizatzeko erraztasunak eta online ingurunean irauteak arrisku-egoera berriak dakartzate, hala nola informazio sentikorra, argazki edo bideo intimoak baimenik gabe eskuratzeko eta zabaltzeko; online jarduerak zaintzea eta monitorizatzea; osperari egindako kalteak, sare sozialetan gorrotoa «hater-ak», abusua edo toxikotasuna jakinaraztea, eta bereziki kaltegarriak dira «sexortsio» edo lineako sexu-jazarpena bezalako jokabideak.

### **Ziberjazarpeneko edo jazarpen digitaleko jokabideak:**

Jokabide batzuei buruz ari gara: laneko jazarpena, sexuagatiko jazarpena, sexu-indarkeria (sexu-jazarpena, sexu-orientazioagatiko jazarpena edo genero-identitate eta -adierazpenagatiko jazarpena), baldin eta jokabide horiek bitarteko digitalen bidez egiten badira, biktimak lan-eremuan duen intimitateari edo askatasunari eragiten dioten mezuak edo irudiak grabatuz, zabalduz edo argitaratuz.

Aurreko jazarpen-modalitateak hierarkia-maila bereko edo desberdineko pertsonen artean gerta daitezke, erakundearen edo lantokiaren egitura organikoaren barruan mendekotasun-harremana izan edo ez, baldin eta botere-jarrera badago.

Jazarpentzat hartzen dira jazarpeneko jokabideak, bai pertsonaren duintasunaren aurkako eduki umiliagarriak bidaltzen zaizkionean eragindako pertsonari, bai informazio hori zabaltzen denean, bereziki bideoak edo irudiak, baldin eta pertsonen duintasunaren eta sexu-askatasunaren aurkako erasotzat har badaiteke.

Kontuan izan behar da jokabide horiek ez direla legez kontrakoak bakarrik; aitzitik, funtsezkoa da erakundeak datuen legez kontrako tratamendu horien berri izatea ere, baldin eta ez badu erreakzionatzen haiek desagerrarazteko jarduketekin, arriskuen prebentzioari buruzko araudia urratzen baitu.

Lan-araubide arruntaren pean dauden langileen kasuan, Langileen Estatutuak ez-betetzat jotzen ditu ahozko irainak edo irain fisikoak eta jazarpena, bere alderdi guztietan. Era berean, kontuan hartu behar da jokabide horiek delitu bat egitea ere ekar dezaketela.

Adibidez, datu pertsonalen legez kontrako tratamenduaren bidez eragindako jazarpena dakarten jokabideak dira hauek:

- Langileen intimitateari eragiten dioten irudi umiliagarriak grabatzea, bereziki, baina ez soilik pertsonen bizitza eta askatasun sexualari eragiten diotenean.
- Eduki sexuala duten irudiak edo bideoak langileen artean zabaltzea, horiek modu legitimoan jaso dituenak (“mendekuko pornoa” deitutakoak), edo hirugarrenen irudiak edo bideoak sare sozialetan edo komunikazio-sareetan (Telegram, WhatsApp) zabalduta.
- Mezuak edo ikus-entzunezko edukiak (irudiak, memeak, eta abar) argitaratzea edo zabaltzea, langilearen duintasuna kaltetzeko eta ingurune umiliagarria edo aurkakoa sortzeko, bereziki (baina ez bakarrik) helburua badute, eta mezu edo eduki horiek langilearen bizitza sexualari buruzko intsinuazioak jasotzen badituzte.

- Langile baten balio profesionalari buruzko mespretxuzko iruzkinak, txiste iraingarriak edo demerituzkoak argitaratzea edo zabaltzea sareetan edo sare sozialetan, bai izaera sexuala dutenean (sexu-jazarpena), bai langilearen sexuarekin (sexuagatiko jazarpena) edo haren sexu-orientazio edo -identitatearekin lotuta daudenean, bai izaera orokorra dutenean (laneko jazarpena).
- Bat-bateko mezularitzako sareen edo sare sozialen bidez, sexu-izaerako mezu edo iradokizun iraingarriak bidaltzea.
- Irainak edo zurrumuru faltsuak, gorroto-adierazpenak, abusuzkoak edo toxikoak zabaltzea bat-bateko mezularitza-sareak edo sare sozialak erabiliz.

## 4.9 Diskriminazioa

Tratu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako uztailaren 12ko 15/2022 Lege integralak honako hau jasotzen du:

2. artikulua. Aplikazio-eremu subjektiboa.

1. Pertsona orok du tratu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ez izateko eskubidea, nazionalitatea, adingabeak edo adinez nagusiak diren edo legezko bizilekua duten kontuan hartu gabe. Inor ezin izango da diskriminatu honako arrazoi hauengatik: jaiotza, arraza- edo etnia-jatorria, sexua, erlijioa, sinesmena edo iritzia, adina, desgaitasuna, sexu-orientazioa edo -identitatea, genero-adierazpena, gaixotasuna edo osasun-egoera, egoera serologikoa eta/edo patologia eta nahasteak jasateko joera genetikoa, hizkuntza, egoera sozioekonomikoa edo beste edozein baldintza edo egoera pertsonal edo sozial.

Adibide gisa, jokabide diskriminatzailetzat har daitezkeen zenbait jokabide jaso dira:

- Tratu kaltegarria
- Tratu eta aukera desberdinak
- Sexuagatiko jazarpena
- Jazarpen sexuala

25. artikulua. Bereizkeriaren aurkako babes - eta konponketa-neurriak.

1. Bereizkeriatik babesteko, beharrezkoa da bereizkeria hori antzemateko behar beste metodo edo tresna erabiltzea, prebentzio-neurriak hartzea eta bereizkeria-egoerak eteteko neurri egokiak taxutzea.

## 4.10 Definizioak, prozedura honi dagokionez

**“Pertsona babestua”** esamoldeak gure erakundea osatzen duten pertsona guztiei egiten die erreferentzia, eta, prozedura honen babespean, jazarpen-egoeran murgilduta daude, bai informatzaile gisa, bai salatu gisa.

**“Pertsona informatzailea”** esamoldeak jazarpen egoera bat komunikatzen duen pertsona orori egiten dio erreferentzia, eta jazarpena jasaten duen pertsona ez den beste pertsona bat izan daiteke.

**“Salatutako pertsona”** esapideak adierazten du beste pertsona bat jazarpen-egoeran jarri izana leporatzen zaion pertsona oro.

**“Adiskidetzea”** esapideak hau esan nahi du: prozesu bat zeinaren bidez alderdiei eskatzen baitzaie beren artean auzitan diren gaiak konpon ditzatela eta aurkeztutako egoera ezabatuko duen konponbide bat lor dezatela, bien artean onargarria izango dena.

**“Salaketa faltsutzat”** hartuko da, baldin eta, prozeduraren instrukzioa egin ondoren, ikusten bada bi baldintza hauek betetzen direla aldi berean:

- a) justifikaziorik eta oinarririk ez badu.

- b) informazioa eman duen pertsonak asmo txarrez aurkeztu duenean edo salatutako pertsonari kalte egiteko helburu bakarrarekin (alderantzizko jazarpena), aurreko definizioetan azalduetako modu berean.

## 5. PROTOKOLOAREN PRINTZIBIO GIDATZAILEAK

DONOSTIAKO ZINEUSKADI ELKARTEAK adierazten du pertsona guztiek tratu adeitsua, errespetuzkoa eta duina jasotzeko eskubidea dutela. Oinarrizko eskubide horri jarraikiz eta LANERen giza eskubideen adierazpen unibertsalaren abaroen aitortzen da neurriak hartu behar direla langile guztiek tratu-berdintasuna jasotzen dutela bermatzeko. Aitortzen da, halaber, jazarpen-forma guztiak, tratu ekitatiborako iraina ez ezik, oso arau-hauste larria ere badirela, eta ez da onartu behar.

Adierazi diren jokabideek kalteak eragiten dituzte norbanakoen osasun mental edo fisikoan, bai eta ongizatean ere, eta pertsonen tratu txar fisikoak eta/edo psikologikoak dira. Era berean, entitatearen helburuei eta lanari kalte egiten diete, eta, horrenbestez, DONOSTIAKO ZINEUSKADI ELKARTEAK hitzematen du entitateko langileen eskutik ezagutzen dituen jazarpen-kasu guztiak artatuko dituela, jazarpena jasan duenak gauzatu ditzakeen edo gauzatu nahi dituen ekintza zibilak eta/edo zigor-ekintzak eragotzi gabe.

DONOSTIAKO ZINEUSKADI ELKARTEAK prozedura hau erabiltzeko eskubidea bermatzen du, errepresaliak, larderia eta tratu bidegabea, diskriminaziozkoa edo kaltegarria jasateko beldurrik gabe. Babes hori berdin aplikatuko zaie alegatua egiten dutenei, alegatu horri buruzko informazioa ematen dutenei edota akusatuei; hots, tartean dauden guztiei.

Horretarako, enpresako zuzendaritzak jazarpen-egoera posible baten salaketa jasotzen duenean, zuzendaritzak kanpoko langileak bilatu ahal izango ditu nahi izanez gero, gaiari buruzko aholkularitza jaso eta dagokion esku-hartze psikosoziala egite aldera. Horren ondorioz, egoerari hurbiltzeko txosten bat egingo da, enpresak prebentzio-neurriak hartzea erraztuko duena eta informatzaileari kasuaren ebazpena jakinarazteko balioko duena.

Orobat, informatzaileak administrazio publikoko kanpoko organo batera jo dezake salaketa bat jartzera, jazarpen psikologikoa, sexuan oinarritutako jazarpena eta/edo sexu-indarkeria (sexu-jazarpena, sexu-askatasunaren aurkako jokabideak eta indarkeria eremu digitalean) dagoelakoan.

- Administrazio publikoko bitartekaria.
- Laneko Ikuskatzailletza.
- Bide judiziala.
- Salaketa polizialaren bidea.

Esku artean dugun gaiari erreparatuz, enpresako zuzendaritzak erantzukizun hauek ditu, besteak beste:

- Lanean jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena eta/edo sexu-indarkeria (sexu-jazarpena, eta indarkeria eremu digitalean) eta beste edozein indarkeria-mota pairatzen ari direla salatzen dutenei laguntzea, eta jazarpen-egoera horiek benetan jasaten ari direla egiaztatzea.
- Aukerak aztertu eta gatazka nola ebatzi ikusteko informazioa ematea.
- Salatua izan denaren errugabetasun-presuntzioaren printzipioa errespetatzea.
- Egoera ebazteko bideei buruzko informazioa ematea.

- Eskubideei eta betebeharrei buruzko informazioa ematea, kasuan-kasuan.
- Enpresak berak edo kanpoko aholkulariek egin dituzten ikerlanen ondoriozko txostenetan datozen prebentzio-neurriak ezartzea, jatorria pertsonen arteko gatazkak edo idatziz salatutako jazarpen-kasu posibleak direnean.
- Hasiera batean ekintzak delitu izan badaitezke, enpresak Ministerio Fiskalari bidaliko dio informazioa berehala, jarraian jaso diren ekintzak kontuan hatu gabe.

Informatzaileak administrazio publikoko kanpoko organo batera jotzen badu zuzenean, organo horrek eskatzen dituen neurriak hartuko ditu enpresak.

Jazarpen-egoera posible bat salatzen dutenek eta agian gauzatu izanagatik salaketa jarri zaienek hierarkian dagozkien nagusiei eskatu ahal izango diete, kautelazko neurri gisa, salatuarekin edo salatuarekin edota informatzailearekin lan ez egiteko (urruntze soziala), edo lan-ordutegiak aldatzeko, ahal bada, lantokian ez daitezen elkartu, desabantailarik edo errepresaliarik jasotzeko beldurrik gabe. Kasuan-kasuan, enpresako zuzendaritzak nola jokatu aztertuko du, egoera jakin bakoitzari erreparatuta.

DONOSTIAKO ZINEUSKADI ELKARTEAK xedatzen du ezen, protokolo honetan jasotako eskubideak urratzen badira, diziplina-neurriak hartuko direla, bai eta entitateak egokitzen dituen beste neurri batzuk ere, laneko araudiaren babesean.

Salaketa faltsuak jartzen badira, enpresako zuzendaritzak ontzat ematen dituen diziplina-neurriak hartuko ditu, eta indarreko legerian baimentzen den laneko edozein neurri edo ezein neurri zigortzaile hartu ahal du egoera eta/edo tartean daudenak kontuan izanda.

DONOSTIAKO ZINEUSKADI ELKARTEAK estrategiak taxutu eta aplikatzea erabaki du, eta, horien barruan, informazioa, heziketa, gaikuntza, jarraipena eta ebaluazioa egongo dira, jazarpena prebenitzeko eta, orobat, erakundea osatzen dutenen jarrera eta jokabideetan eragina izateko, akordio honen espirituarekin eta asmoarekin bat etorritik. Bai erantzukizun handiko lanpostuak dituztenek bai gainerako langileek prozedura honen funtzionamendu praktikoari buruzko informazioa eta/edo trebakuntza jasoko dute.

DONOSTIAKO ZINEUSKADI ELKARTEAK azpimarratzen du langile guztiek bete behar dituztela jazarpen psikologikoari, sexuan oinarritutako jazarpenari eta edozein indarkeria-motari (besteak beste, sexu-indarkeriak; sexu-jazarpena, eta indarkeria eremu digitalean) buruzko xedapenak, eta hitzematen du behar diren ekintza guztiak egingo dituela langile guztiek prozeduraren aplikazioan eta funtzionamendu eraginkorrean laguntzen dutela bermatzeko, prozedurari eta neurriei buruzko informazioa baliatuz eta irisgarritasuna ziurtatuz.

## **5.1 Konpromisoa eta konfidentzialtasuna**

DONOSTIAKO ZINEUSKADI ELKARTEAK aitortzen du intimitaterako eta konfidentziasunerako eskubidea babestu behar duela prozedura honen prozesu osoan. Jazarpen-egoera bat ebaluatzeko informazio guztia baliatzen denean, tartean dauden guztien intimitaterako eskubidea babesteko moduan jokatu da.

Entitateak hitzematen du behar den laguntza eta babesa emango diela tartean dauden aldeei, jakinarazi den jazarpen-egoera bat bizkor eta behar bezala konpontzeko alde guztientzat, ahal denean.

Zuzendaritzak isil-gorde profesionalik eta konfidentziasunetik handienarekin tratatuko ditu datu guztiak, eta arau aplikagarrietan xedatutakoa zorroztasunez beteko du.

Prozedura honen aplikazioan sartuta egon daitezkeen entitateko langileek hitzemanden dute diskreziorik eta konfidentziasunetik handienarekin jokatu dutela, eskuratu dezaketen informazioa dela eta. Hala, ez dute inondik ere hedatuko, ezin bidetatik ere.

Informatzaileak prozedura abiaraziko du jarraian deskribatuko diren mekanismoen bitartez. Horiek horrela, informatzaileak aitortzen du prozeduraren edukiari, prozesuari eta aplikatzeak izan ditzakeen ondorioei buruzko informazioa eman zaiola, eta hori guztia onartzen du. Halaber, informatzaileak aitortu eta onartzen du ezen, eskean atzera egiten badu datuak bildu eta aztertzeke prozesuan, DONOSTIAKO ZINEUSKADI ELKARTEAK prozedurarekin jarraitu dezakeela amaierara arte, entitateko enplegatuen segurtasuna eta osasuna babestu asmoz.

Prozedura osoan zehar, konfidentziasuna zorrotza izango da, eta barruko ikerketa-lana kontuz eta errespetuz egingo dira informatzaileari, biktimari eta salatuari dagokienez. Informatzaileak eta biktimak ez dute horregatik aurkako tratuerik jasoko, eta ez da salatua zuzenean erruduntzat joko. Prozesuan parte hartzen duten guztiek konfidentziasuna eta isil-gordea zaintzeko betebeharra izango dute, eskuratzen duten informazio guztiaren harira.

## **6. PROZEDURA APLIKATZEA**

### **6.1 Prozedura abiaraztea**

Prozedura abiaraziko da DONOSTIAKO ZINEUSKADI ELKARTEKO langile batek pertsonen arteko gatazka baten jomuga dela sentitzen badu, harentzat bereziki garrantzitsua bada eta oso ondorio negatiboak baditu haren osasunerako eta lanerako. Prozedura egoera larriagoen ondorioz ere abiaraz daiteke, egoera horiek jazarpen psikologikoa, sexuan oinarritutako jazarpena eta/edo sexu-indarkeria (sexu-jazarpena, eta indarkeria eremu digitalean) badira, bai eta laneko beste indarkeria-mota batzuk badira ere.

Norbait aurreko paragrafoan deskribatu diren egoeretako batean badago, enpresako zuzendaritzari edo nahi duen administrazio publikoko kanpoko organoari jakinaraziko dio zuzenean.

Enpresako zuzendaritzari jakinarazten badiu zuzenean, ahoz edo idatziz jardun dezake. Xede horrekin, txosten honen 1. eranskinean jasota dagoen ereduak erabil dezake (jazarpen-egoera posibleak jakinarazteko fitxak).

Kexaren edo salaketaren idatzia honela aurkeztuko da:

- Idatziz, enpresako zuzendaritzak salaketak jasotzeko izendatzen duen pertsonari.
- Posta elektronikoz, helbide honetara: [mar@zineuskadi.eu](mailto:mar@zineuskadi.eu).
- Kexak edo salaketak anonimoki ere aurkeztu ahal izango dira, idatziz eta itxita dagoen gutun-azal batean, enpresako zuzendaritzari edo salaketa izapidetzeko izendatu denari.

Prozeduraren konfidentziasuna babeste aldera, salaketa izapidetzeko ardura duenak zenbakizko kode bana emango die tartean dauden aldeei.

Kexak edo salaketak sekretuak izango dira, eta aldean konfidentziasuna bermatuko da une oro.

Beste erreklamazio-mota batzuei dagozkien gaien gaineko salaketak ez dira izapidetuko protokolo honetan jaso den prozeduraren bitartez.

Izengabeko salaketetan, enpresak egokitzen jotzen dituen ikerketak egiteko eskubidea izango du, anonimoki adierazten diren ekintzen larritasuna edo munta nolakoak diren kontuan hartuta.

Egoeraren salaketa administrazio publikoko kanpoko organoetan jarri nahi izanez gero, hona jo daiteke:

- OSALAN, Laneko Osasunerako Euskal Erakundea
  - Gipuzkoako lurralde-egoitza
    - Maldatxo bidea z/g 20012 Donostia
    - Telefonoa: 944032190
    - Orduetgia: astelehenetik ostiralera, 8:30-14:00
- Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailletza.
- Gehienek elkarrekin sindikalak (CCOO, UGT, CSIF, ELA, USO, etab.)
- Larritzat jotzen diren jokabideen kasuan, autonomia-erkidegoko epaitegietara, polizia-etxeetara eta polizia-erengana jo daiteke.

Prozedura abiarazten duen informatzaileak gaiari buruz dituen ahalik eta dokumentu gehien aurkeztuko ditu, eta egokia iruditzen zaion edo esku-hartze psikosoziala egiten ari direnek eskatzen dioten informazio guztiak emango du.

## 6.2 Jarduteko prozeduraren garapena

1. Salaketaren berri izatean, [enpresako zuzendaritzak](#) / [enpresak izendatutako pertsonak](#) / [aholkularitza teknikoko enpresa espezializatuak](#) edo esku-hartze psikosoziala egiten duten administrazio publikoko kanpoko organoek prozedura dagokion arretaz eta arin egingo dela bermatuko dute, eta informatzailearekin berehala jarriko dira harremanetan, epe jakin batean ([hiru baldiodun](#)). Enpresak kanpoko aholkulari espezializatu bat badu, epea ez da bost egun baldioduneko baina luzeagoa izango. Epe horren barruan, hasieran ezinbestekoa den informazioa eskatuko dio, gertatu denaren ikuspegi doia lortzeko. Alabaina, informatzaileak erabakitzen badu jazarpen-kasu posiblea administrazio publikoko kanpoko organoetara jakinaraztea, organo horiek beren epeak eta jarduteko moduak finkatuko dituzte.

Ikerlana abiarazi ahal izateko, hau eskatu ahalko da, gutxienez:

- Informatzailearen izen-abizenak eta harremanetan jartzeko modua (telefono-zenbakia edo e-postako helbidea).
  - Salatuaren izen-abizenak, eta lan-harremana.
  - Egoeraren izaera (pertsonek arteko gatazka, jazarpen psikologikoa, sexu-jazarpena, etab.).
  - Lekukoak (baldin badaude). Informatzaileak eskatzen du esku-hartze psikosozialean zehar haiei entzuteko.
  - Informatzailearen historial soziodokumentalari buruzko datuak.
  - Lanpostuaren, funtzioen, sailaren eta abarren deskribapena.
  - Gatazkaren deskribapen kronologikoa.
  - Ikerketan garrantzitsua izan daitekeen bestelako informazioa.
2. Informatzailea eta jazarpen-egoera posiblea ustez jasaten ari dena pertsona bera ez badira, azken horrek salatzen den egoera idatziz berretsi beharko dio prozedura abiarazten duenari. Haatik, enpresak egokitzen jotzen dituen jarduerak abiarazi ahal izango ditu, langileen segurtasuna eta osasuna bermatzeko helburuarekin.

3. Sexuan oinarritutako jazarpenak edo sexu-indarkeria (sexu-jazarpena, edo indarkeria eremu digitalean) salatzen direnean, egoera posible horiek pairatu dituenak sexu bereko norbaiti azaltzeko eska dezake, nahi izanez gero.
4. Ezingo du espedientearen instrukzioan parte hartu informatzailearekin edo salatuarekin ahaidetasun-harremana, laguntasun-harremana edo ageriko etsaitasuna duen inork.
5. [Enpresako zuzendaritzak / enpresak izendatutako pertsonak / aholkularitza teknikoko enpresa espezializatuek](#) edo administrazio publikoko kanpoko organoek nola jokatu aztertuko dute berehala, hasierako azterketan lortu diren datuak eta gertatutakoaren larritasuna ikusita, edo informatzaileak berak idatziz egindako eskaera ikusita.
6. Jarduera hasiera batean abiarazten bada, administrazio publikoko kanpoko organoetako langileek eta/edo aholkularitza tekniko espezializatuko enpresako kideak (DONOSTIAKO ZINEUSKADI ELKARTEAK hori hautatu badu) kautelazko prebentzio-neurriak (urruntze soziala edo lan-ordutegiak aldatzea) berehala aplikatu daitezzen idatziz gomendatzea aztertuko du, lantokian aldi berean egon ez daitezzen, tartean daudenen segurtasuna eta osasuna babeste aldera. Hala bada, enpresako zuzendaritzak aplikatuko ditu neurriak zuzenean.
7. DONOSTIAKO ZINEUSKADI ELKARTEAK prozesua abiarazi dela jakinaraziko die tartean daudenei, eta bakarkako bilerak egiteko beharra ere azalduko die. Aldez aurretik, bilera egiteko data eta ordua adostuko du bakoitzarekin, [hamar eguneko epean gehienez, enpresa bera arduratzen bada, edo hamabost egun balioduneko epean, kanpoko aholkulari bat arduratzen bada, prozedura aktibatzen denetik aurrera.](#)

Informatzailearekin, bilera lantokian bertan egin ahal izango da, berak kontrakoa adierazten ez badu. Hala bada, harekin aldez aurretik adostutako lekuan egingo da bilera.

Prozeduran zehar, informatzaileari entzungo zaio lehenik, eta salatuari gero. Salbuespena egingo da enpresan ikerketaz arduratzen denak edo kanpoko aholkulariak beste ordena bat gomendatzen badute, kasuaren baldintza zehatzen eraginez. Tartean dauden bi aldeek konfiantzazko norbaitek lagundu eta akonpainatzeko eska dezakete, berdin du langileen legezko ordezkaria eta/edo ordezkari sindikala bada edo ez, eta hark isilpean gorde beharko du eskuratzen duen informazioa.

8. Jarduerak, hain larriak ez diren kasuetan. Elkarrizketaren fasea. Bakarkako bilerak egin ostean eta kasuaren ezaugarriak eta larritasun-maila aintzat hartuta, hain larriak ez diren pertsonen arteko gatazketan esku-hartze psikosoziala egiten ari denak [zazpi egun balioduneko epea](#) izango du, bakarkako bilerak amaitzen direnetik aurrera zenbatzen hasita, beharrezkotzat jotzen dituen jarraibideak proposatzeko. Tartean daudenekin adiskidetze-bilera bat egitea gomendatuko dio enpresako zuzendaritzari, bat datozen puntuak bilatu eta behar diren akordioak lortzeko, proposatu diren jarraibideak betetz. Informatzaileak administrazio publikoko kanpoko dagokion bitartekaritza-organora jo badu zuzenean, administrazio publikoko kanpoko bitartekaritza-organo horrek berak egin dezake bilera horren deialdia, xede berarekin, informatzaileak organo horri jakinarazi baitio zuzenean.

Fase honen helburua egoera premiaz eta eraginkortasunez ebaztea da, gatazka-egoerak eteteko eta aldeek onartuko duten irtenbide bat erdiesteko.

Egoera elkarrizketaren fase honetan konpontzen bada, esku-hartze psikosoziala egiten duenak fasean lortu den irtenbidearen akta prestatuko du, eta enpresako zuzendaritzari jakinaraziko zaio.

Orobat, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren kasuetan, langileen legezko ordezkariari eta/edo berdintasunerako planaren jarraipen-batzordeari aditzera emango zaie, eta eskuratzen duten informazioa isilpean gorde beharko dute. Nolanahi ere, konfidentzialtasuna bermatzeko asmoz, ez dira datu pertsonalak emango eta alde bakoitzari espedientearen esleitutako zenbakizko kodeak erabiliko dira.

9. Parte hartzen duten aldeek ebazpen-bide hori onartzen badute (adiskidetzeko bilera bi aldean artean, zuzendaritzarekin eta hurbileneko arduradunarekin, halakorik badago), hainbat jarduera planteatu, adostu eta aginduko dira. Zuzendaritzak jarraipen-bilera bat planifikatuko du, **30 egun baliodun** igarotzen direnerako, eta, une horretan prozesua ondo joan bada, gatazka amaitutzat eta konpondutzat emango da, eta kasua itxiko da. Administrazio publikoko kanpoko bitartekaritza-organoak azken fase horretan parte hartu badu, organismo horrek antolatuko du, egokitzen jotzen duen egunean, jarraipen-bilera eta/edo kasuaren harira, adostu diren neurrien plangintza, dagokion prozesua itxitzat jo ahal izateko.

Aurreko paragrafoan finkatu eta deskribatu den gatazka ebazteko metodoak emaitza egokia izan ez bada, zuzendaritzak beste ebazpen-bide batzuk ikertu eta proposatuko ditu.

Larritasun-maila dela-eta hasiera batean adiskidetze-neurriak hartzea egokia ez bada (adibidez, laneko jazarpenean edo sexu-indarkerian), enpresako zuzendaritzak prebentzio-neurriak aplikatuko ditu berehala, bai eta egokitzen hartzen dituen adina legezko ekintza ere, tartean daudenen segurtasuna eta osasuna babesteko xedez. DONOSTIAKO ZINEUSKADI ELKARTEAK kanpoko aholkulari bati eskatzen badiu esku-hartze psikosoziala egiteko, aholkulariak enpresako zuzendaritzarekin berehala komunikatzea sustatuko du, DONOSTIAKO ZINEUSKADI ELKARTEAK lehenbailehen aplikatu ahal izateko prebentzio-neurriak, bai eta egokitzen hartzen dituen legezko ekintzak ere. Prozesua administrazio publikoko kanpoko organo batek abiarazi badu, DONOSTIAKO ZINEUSKADI ELKARTEAK aztertutako gertaerei buruzko dokumentazio guztia aurkeztu beharko du, prozesua amaitzen denean.

10. Jarduerak, larriagoak diren kasuetan: Esku-hartze psikosoziala egiten ari direnek kasua xehe-xehe aztertuko dute, eta esku-hartze psikosozialari buruzko txosten zehatza egingo dute **15 egun balioduneko epean, enpresa baldin bada, edo 20 egun balioduneko epean, kanpoko aholkulari bat bada**, kasuaren berri dutenetik aurrera zenbatzen hasita.

Txostenean hau jasoko da: zer gertatu den, lekukotasunak, egindako eta/edo bildutako frogak, eta ondorioa (jazarpen-zantzuak dauden edo ez).

Frogak egin ostean jazarpen-zantzuak daudela ondorioztatzen bada, txostenaren ondorioetan prebentzio- eta jarduera-neurriak aplikatzea proposatuko da, ahal dela.

Frogak egin ostean jazarpen-zantzuak ikusten ez badira, txostenean jasoko da berriaz egindako frogatik ez dela ondorioztatzen jazarpena gertatu denik.

Jazarpena gertatu ez bada ere, jokabide desegokirik edo gatazka-egoerarik aurkitzen bada eta, denboran zehar errepikatuz gero, jazarpen bihur badaiteke, enpresako zuzendaritzari adieraziko zaio, eta egoera amaitzeko egoki suerta daitezkeen behar beste neurri hartzea iradokiko zaio.

Espedientea izapidetzen denean, enpresako zuzendaritzak kautelazko neurriak hartuko ditu, jazarpen-egoera berehala amaitzeko helburuarekin. Dena den, neurri horiek ezin dira behin betiko kalte iraunkorra izan tartean daudenen lan-baldintzetan. Kautelazko beste neurri batzuk alde batera utzita, enpresako zuzendaritzak banandu egingo ditu salatua eta biktima.

11. Ekarpenak dakartzan txostena jasotzen duenetik zenbatzen hasita, enpresako zuzendaritzak **bost egun balioduneko epea** izango du, gehienez, txostena azertu, proposatzen diren prebentzio-neurriak aplikatu eta erabakia tartean daudenei jakinarazteko.
12. Informatzailea ebazpenarekin bat ez badator, bere oinarrizko eskubideak gauzatu ahal izango ditu. Horretarako, indarreko legerian datozen baliabideak balia ditzake, Espainiako 1978ko Konstituzioaren, Zigor Kodearen eta azaroaren 23ko 10/1995 Lege Organikoaren (184. art.) babesean.
13. Era berean, espedientean azkenean hartzen den erabakia **langileen legezko ordezkari**ei ere jakinaraziko zaio. Komunikazio horietan ez dira datu pertsonalak emango, konfidentzialtasuna bermatzeko xedez, eta espedientean alde bakoitzari esleitutako zenbakizko kodeak erabiliko dira.
14. Jarraipena. Espedientea itxita dagoenean, **ebazpena ematen denetik hiru hilabetera gehienez, edo, kasuan-kasuan, epe laburragora edo luzeagora**, salaketa izapidetu eta ikertzeko arduradunak (**enpresako zuzendaritza, enpresak izendatutako pertsona edo aholkularitza teknikoko enpresa espezializatuak**) akordioen jarraipena egin beharko du; alegia, neurriak bete ote diren eta/edo zer emaitza izan duten jakin behar du. Jarraipenaren emaitza ikusita, txostena egingo da. Hartan, prozedura eragin zuten ekintzak oraindik gertatzen ari badira, neurriak proposatuko dira, eta, halaber, prebentzio-neurriak eta, hala badagokio, neurri zigortzaileak ezarri al diren aztertuko da. Txostena enpresako zuzendaritzari bidaliko zaio, behar diren neurriak hartu ditzan. Langileen legezko ordezkari (halakorik badago) eta lan-arriskuen prebentzioaren arduradunari ere helaraziko zaie, beti ere kontuz jokotuta, aldean datu pertsonalen konfidentzialtasunaren harira prozeduran adierazi den moduan.

## 7. PROTOKOLOKO PREBENTZIO ETA SENTSIBILIZAZIO NEURRIAK

DONOSTIAKO ZINEUSKADI ELKARTEAK errepikatu nahi du inondik ere ezin dela utzi jazarpen- eta indarkeria-egoerak gerta daitezen lantokian, eta behar diren baliabideak jarriko dituela saihesteko. Horrelako egoera jasaten ari bada inor, lagundu egingo zaie.

Jokabide horiek prebenitzeko eta laneko giroak langileen duintasuna eta askatasuna errespetatzen direla bermatzeko, neurri hauek hartuko dira:

### 1. Aditzera ematea laneko indarkeria eta jazarpena prebenitzeko eta horrelako kasuen aurrean jarduteko protokoloa:

Enpresako langileak laneko jazarpenari lotutako arazoaren harira kontzientziatu eta sentibilizatzeko lehen neurria da laneko jazarpenari buruzko protokolo bat dagoela ezagutzera ematea, ekintza hauen bitartez:

- **Laneko indarkeria eta jazarpenari buruzko protokoloa** langile guztiei emango zaie formatu fisikoan.
- **Laneko indarkeria eta jazarpenari buruzko protokoloaren** alderdi garrantzitsuenak enpresaren iragarki-tauletan jarriko dira.

- **Laneko indarkeria eta jazarpenari buruzko protokoloaren** alderdi garrantzitsuenak informazio-oharren bidez argitaratuko dira barneko buletinetan eta hedabideetan (posta elektronikoa, Intranet, etab.).
- Langile berriei laneko indarkeria eta jazarpenari buruzko protokoloaren kopia bat emango zaie.

## **2. Langileentzako informazioa eta trebakuntza laneko indarkeria eta jazarpenari buruz:**

Trebakuntza sentsibilizazio- eta informazio-bide bat izango da, laneko jazarpen eta indarkeriaren arazoa dela eta. Jokabide horien prebentzioa eta **laneko indarkeria eta jazarpenari buruzko protokoloaren** edukia eta irismena enpresaren trebakuntza-programetan jasoko dira.

Horretarako, sentsibilizaziorako trebakuntza-jardunaldiak eta/edo -ekintzak egingo dira enpresako langile guztientzat, eta helburua izango da jazarpenik gabeko lan-ingurune bat sortzeko lagungarriak diren faktoreak identifikatzea, bai eta partaideak erabat ohartzea zer erantzukizun dituzten enpresak jazarpenaren kontrako politikaren esparruan.

Orobat, trebakuntza-programa espezifikoak egingo dira jazarpen- eta indarkeria-modu jakin batzuetan areago lan egiteko, lana nola antolatzen den, zer jarduera-mekanismo dauden, enpresan gerta daitekeen jazarpenaren ondoriozko zigorrek eta legezko ondorenak kontuan izanda. Programa horiek enpresako zuzendaritzako langileentzat eta erdi-mailako arduradunentzat izango dira bereziki.

Bestalde, sexu-indarkeriari buruzko trebakuntza emango da, sexu-askatasunaren berme integralari buruzko irailaren 6ko 10/2022 Lege Organikoan xedatzen denari jarraikiz.

Ziberjazarpena prebenitzeko neurriak:

Langileei trebakuntza ematea sare sozialen eta Interneten erabilera egokiari eta errespetuzkoari buruz, intimitatea babesteko oinarritzko eskubidearekin bat etorritik. Halaber, bitarteko horietan gertatzen diren jazarpen-egoeren identifikazioa eta horiei kontra egiteko bideak landuko dira.

Langileei informazioa ematea sare sozialen eta Interneten erabilera egokiari eta errespetuzkoari buruz, intimitatea babesteko oinarritzko eskubidearekin bat etorritik, eta bitarteko horietan gertatzen diren jazarpen-egoeren identifikaziora eta horiei kontra egiteko bideei buruz.

Jokabide horiek gauzatzen dituzten langileek izan ditzaketen erantzukizunei buruzko informazioa ematea.

## **3. Laneko jazarpen-egoera posibleen aurrean jardutea**

Laneko indarkeria- eta jazarpen-egoera posibleen aurrean nola jardun jakiteko, enpresako langile guztiei adieraziko zaie zein diren protokolo honetako 2. eranskinean datozen jarraibideak: "Laneko jazarpen-egoera posibleen aurrean jardutea".

## **8. PROTOKOLOAREN JARRAIPENA**

Enpresako zuzendaritzak jarraipen sakona egingo du, gehienez, [ebazpena ematen denetik hiru hilabetera edo, kasuan-kasuan, epe laburragora edo luzeagora](#), laneko jazarpenari eta/edo sexu-indarkeriari buruzko salaketa posibleak berrikusteko eta nola ebatzi diren ikusteko, protokoloa eraginkorra eta funtzionala dela ziurtatu eta hura egokitze aldera, beharrezkotzat jotzen bada.

## 9. DOKUMENTUEN KUDEAKETA ETA ERREGISTROAK

Laneko jazarpen-kasuetan esku hartzeko prozesuetan sortzen den dokumentazioa enpresako zuzendaritzak artxibatuko du, lotuta dagoen lan-arriskuen prebentzioari buruzko dokumentazioarekin batera. Informazio hori laneko agintaritzaren eta/edo dagokion agintaritza judizialaren eskura jarriko da, eskatuz gero.

## 10. IRAUPENA, BETETZEKO DERRIGORTASUNA ETA INDARREAN SARTZEA

Protokolo honetako edukia derrigor bete behar da. Indarrean sartuko da langileei jakinarazten zaionetik aurrera; horretarako, [posta elektronikoz bidaliko da](#), [enpresaren Intraneten argitaratuko da](#), [iragarki-taulan jarriko da](#), [idatziz jakinaraziko da](#) edo [horretarako balio duen beste ezein bitarteko baliatuko da](#). Indarrean egongo da epemugarik gabe, enpresaren eta langileen ordezkarien arteko negoziazioan kontrakoa erabakitzen ez bada, edo berrikustea eta egokitzea dakarren ezer gertatzen ez den bitartean. Dena den, protokoloa berrikusi eta egokitu beharko da kasu hauetan:

- Indarraldiak zehar, edozein unetan, laneko jazarpenaren aurrean prebentzio- eta jarduera-helburuen betetzea birbideratzeko asmoz.
- Lege- eta arau-eskakizunetara egokitzen ez dela agerian geratzen bada, edo Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzaren jarduketaren emaitzaren arabera, nahikoa ez bada.
- Enpresak beste batekin bat egiten badu, enpresa xurgatzen bada, eskualdatzen bada edo haren estatus juridikoa aldatzen bada, eta enpresako langileak, lanerako metodoak eta antolaketa nabarmen aldatzen duen edozein gorabehera gertatzen bada.
- Ebazpen juridiko batek enpresa zigortzen badu sexuan oinarrituta diskriminatzeagatik edo sexu-diskriminazioagatik, edo erabakitzen badu protokoloak ez dituela legezko edo erregelamenduzko eskakizunak betetzen.

## 1. ERANSKINA: JAZARPEN EGOERA POSIBLEAK JAKINARAZTEKO FITXAK

JAKINARAZPENA, JAZARPEN PSIKOLOGIKOKO EGOERA, PERTSONEN ARTEKO GATAZKA ETA SEXU INDARKERIAZKO (SEXU JAZARPENA, SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA ETA INDARKERIA EREMU DIGITALEAN) EGOERA POSIBLEEN AURREAN

### Egoerari buruzko datuak:

*Motak (hautatu dagokiona):*

- Ekintzak edo erasoak antolaketa-neurriekin
- Ekintzak edo erasoak harreman sozialetan
- Ekintzak edo erasoak bizitza pribatuan
- Ekintzak edo erasoak jarrera eta/edo sinesmenetan
- Ekintzak edo erasoak sexu-askatasunaren kontra
- Hitzeko erasoak
- Jazarpen
- sexualaren
- zurrumurrua
- k
- Sexuan oinarritutako
- jazarpena Indarkeria eremu digitalean
- Diskriminazioa
- Indarkeria fisikoa
- Pertsonen arteko beste gatazka-mota bat

### Egoerari buruzko datuak:

*Gertatutakoaren deskribapena / Gatazkaren deskribapen kronologikoa (Adierazi salatzen diren ekintzen kontakizuna, eta atxiki behar beste orrialde zenbakidun, bai eta gertatutakoa zer egunetan izan zen ere, ahal den guztietan):*

*Lekua:*

*Lantokia:*

*Lantokitik kanpo (identifikatu lekua):*

### Egoerari buruzko datuak:

*Zer langile zeuden / lekukoak eta/edo frogak (Lekukorik badago, adierazi izen-abizenak):*

*Egoki deritzozun edozein froga-bitarteko gehitu (adierazi zein):*



**Egoerari buruzko datuak:**

*Laneko ondorioak (hautatu dagokiona):*

Ondorio emozionala, laneko bajarik gabe

- Laneko etenaldia, laneko bajarekin
- Bat ere ez
- Beste batzuk: .....

**Informatzaileari buruzko datuak (borondatezkoa):**

*Adina:* .....

*Sexua:* .....

*Izen-abizenak:* .....

*Saila/lantokia:* .....

*(Hurbiltzeko elkarrizketan prebentzio-ordezkarri bat egoteko eska daiteke)*

**Salatuari buruzko datuak:**

*Adina:* .....

*Sexua:* .....

*Izen-abizenak:* .....

*Saila/lantokia:* .....

*(Hurbiltzeko elkarrizketan prebentzio-ordezkarri bat egoteko eska daiteke)*

**Bete atal hau, jazarpen psikologikoko egoera, pertsonen arteko gatazka-egoera, sexu-jazarpeneko egoera eta/edo sexuan oinarritutako jazarpen-egoera posible batean dagoena beste norbait bada:**

*Izen-abizenak:* .....

*Kargua:* .....

*Sinadura:*

*Jazarpen psikologikoko egoera, pertsonen arteko gatazka-egoera, sexu-jazarpeneko egoera eta/edo sexuan oinarritutako jazarpen-egoera posible batean dagoenaren sinadura eta baimena:*

Aurkeztutzat jo dadila kexa edo jazarpenaren salaketa, eta abiaraz dadila protokoloan aurreikusitako prozedura.

*Udalerria eta data*

*Interesdunaren sinadura*

*Jazarpen psikologikoko egoera, pertsonen arteko gatazka-egoera, sexu-jazarpeneko egoera eta/edo sexuan oinarritutako jazarpen-egoera posible batean dagoenaren sinadura eta baimena:*

## 2. ERANSKINA: LANEKO JAZARPEN EGOERA POSIBLEEN AURREAN JARDUTEA

Lankide, nagusi, bezero, hornitzaile eta beste edonoren eskutik edozein egoera deseroso gertatzen bada, honela jokatu beharko da:

- Utzi argi ezein jazarpen-mota dakarten asmoak, egoerak edota jarrerak arbuiatzen direla.
- Jakinarazi egoera enpresari idatziz, JAZARPEN EGOERA POSIBLEAK JAKINARAZTEKO FITXAK erabiliz (1. eranskina).
- Idatziaren kopia bat gorde behar da, data jarrita.
- Epe laburrera, enpresako zuzendaritzak informatzailearengana joko du (ahoz edo idatziz), printzipioen adierazpena eta prozesuaren bermeak errepikatzeko, bai hari dagokionez bai salatuari dagokionez. Hala, adierazitako jarrerak eta jokabideak arbuiatzen dituela adieraziko du, eta dagozkion aurretiko jarduerak egingo ditu.
- Langileak uste badu ez dagokiola barne-kanala erabiltzea enpresa txikia delako edo salatuaren figura dela bide, administrazio publikoko kanpoko organoetara edo organo judizialetara jotzeko aukera dago beti. Horretarako, kanpoko salaketa idatziz interpelatu behar da, eta kasuaren larritasun-maila adierazi.
  - OSALAN, Laneko Osasunerako Euskal Erakundea
    - Gipuzkoako lurralde-egoitza
      - Maldatxo bidea z/g 20012 Donostia
      - Telefonoa: 944032190
      - Orduetgia: astelehenetik ostiralera, 8:30-14:00
  - Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritza
  - Gehienek elkarrekin sindikalak (CCOO, UGT, CSIF, ELA, USO, etab.)
  - Larritzat jotzen diren jokabideen kasuan, autonomia-erkidegoko epaitegietara, polizia-etxeetara eta poliziarengana jo daiteke.

Bestalde, enpresari dagokionez, jazarpenagatiko salaketetan egindako ikerketen emaitzak ikusirik, honelako jokatu du:

- a)** jarduerak artxibatu, eta horri buruzko akta jaso.
- b)** egokitzat jotzen dituen adina neurri hartu. Hona hemen enpresak ildo horretan hartu ditzakeen erabakietako batzuk, adibide gisa:
  - ustezko erasotzailea eta biktima fisikoki banantzea, lanpostua eta/edo lan-ordutegia aldatuz. Inondik ere ez da jazarpenaren biktima behartuko lantokia, ordutegia edo kokapena aldatzera enpresaren barruan.
  - aurreko puntuan finkatu dena eragotzi gabe, hala badagokio eta ikerketaren emaitzak kontuan hartuta, erasotzailea zigortu egingo da enpresari aplikagarri zaion hitzarmen kolektiboan aurreikusitako arau-hauste eta zigorren taula aplikatuz edo, hala badagokio, langileen estatutuko 54. artikuluan aurreikusitakoa aplikatuz.

Erasotzaileari aplikatzeko kontuan izan beharreko zigorren artean hauek daude:

1. lanpostua, lanaldia edo kokapena aldatzea.
2. enplegua eta soldata etetea.
3. enpresa barruan igotzeko aukera aldi baterako mugatzea.
4. diziplinaz kaleratzea.

Erasotzailearen zigorra kontratu-lotura iraungitzea ez bada, enpresako zuzendaritzak zaintza-lan aktiboa egin beharko du langile hori itzultzen denean (zigorra etetea izan bada) edo lanpostu berrian (kokapena aldatu baldin bada). Baina, nolana ere, jazarpenarekin amaitzeko lanak ez dira bukatuko lanpostu-aldaketarekin edo kontratua etetearekin, beharrezkoa izango baita gerora ere enpresak zaintzea eta kontrolatzea.

Egoera ez errepikatzeko behar diren prebentzio-neurriak hartzeko aukera aztertuko du enpresako zuzendaritzak. Gainera, trebakuntza- eta/edo sentsibilizazio-ekintzak indartuko ditu, eta biktimaren segurtasuna eta osasuna babesteko jarduerak egin ahal izango ditu. Hauek, besteak beste:

- Enpresako arrisku psikosozialak ebaluatzea.
- Zaintza-neurriak hartzea, biktima babesteko.
- Zigortuek horrela berriz ez jokatzeko neurriak hartzea.
- Laguntza psikologiko eta soziala jazarpena jasan duenari.
- Jazarpenaren biktimaren baimena aldeztuz aurretik eskatuta, hura osatzeko onuragarritzat jotzen diren lan-baldintzak aldatzea.
- Jazarpena pairatu duena profesionalki eguneratzeko trebakuntza edo birziklapena, aldi baterako ezintasunean luzaro egon bada.
- Trebakuntza- eta/edo sentsibilizazio-ekintza berriak egitea sexu-jazarpena eta/edo sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko, detektatzeko eta horrelakoen aurrean jarduteko, enpresan zerbitzuak ematen dituzten guztientzat.

### 3. ERANSKINA: PREBENITZEKO ETA JARDUTEKO JARRAIBIDEAK, KANPOKO INDARKERIA EGOERAK LANTOKIAN GERTATUZ GERO

Osasunaren Munduko Erakundearen arabera, laneko indarkeria deritzo pertsonen abusatzen den edo mehatxu edo eraso egiten zaien gorabehera orori, lanari lotutako egoeretan gertatzen bada.

Egungo une kultural, sozial eta ekonomikoa gatazka-egoerak sortzeko faktore lagungarria da, DONOSTIAKO ZINEUSKADI ELKARTEKO langileek bulegoetan horrelakoak bizi ditzaketan neurrian.

DONOSTIAKO ZINEUSKADI ELKARTEAK, langileen segurtasuna zaintzeko konpromiso etengabea duen aldetik, kanpoko indarkeria-egoerak prebenitzeko eta horrelakoen aurrean jarduteko jarraibideak jarri nahi ditu langileen esku, horrelako egoerak gertatzeko aukera ahalik eta txikiena izan dadin edo, nahi ez diren ondorioak gertatzen badira, egituratu diren mekanismoak ezagutzera emateko, langileak babeste aldera eta legeei zein laguntzari lotutako alderdietan aholku emate aldera.

Hala, bi neurri-mota proposatzen dira: prebentzio-neurriak eta neurri exekutiboak, biktima izan daitekeenari aldeztuz babesa emateko eta neurri hertsatzailea izan dadin erasotzaile posiblearentzat.

**Prebentzio-neurriak:** kontuan hartu behar da prebentzio-neurriak onena langileen jarrera lasaia eta positiboa dela. Positibotasunak eta lasaitasunak egoeraren gaineko segurtasuna eta kontrola transmititzen dituzte, eta baldintza horiek enpresako langile guztiei aitortzen zaizkie. Bestalde, solaskideari konfiantza emango dio, bisita egiten edo zerbitzua ematen ari zaionaren kalitate profesionalari erreparatuta. Egoera horietan komunikazioa zeinen garrantzitsua den ikusita, prebentzio-neurri garrantzitsuenetako bat da profesionali komunikazio-abileziak ematea, erabiltzaileekin gertatzen diren interakzioak hobetuko dituztenak.

**Neurri exekutiboak:** jarduteko bide bat modu esplizituan finkatzeko xedea dute, erabiltzaile edo bezero baten aldetik eraso-egoera bat pairatu eta gero. Prebentzio-neurriekin gatazka-egoera saihestu ezin izan denean aplikatu beharko dira.

#### 1. PREBENTZIO NEURRIAK

Jarduteko estrategiak hiru oinarri ditu: identifikazioa, kontrol-neurriak eta egoeraren ebaluazioa.

**1.1 Arriskua identifikatzea.** Laneko Segurtasun eta Osasunerako Institutu Nazionalaren 489. prebentzio-ohar teknikoan datorren protokoloari jarraikiz:

- 1 Laneko indarkeria da bai eraso fisikoa (jo, astindu, bultzatu...) bai mehatxuzko eta larderiazko beste jokabide batzuk, ahozkoak edo fisikoak, noizean behin gertatzen direnak edo errepikatzen direnak.
- 2 Egoera eragiten duena kanpoko norbait bada, indarkeriazko gertaerak bi motatan multzokatzen dira, nor dagoen tartean eta haien artean zer harreman dagoen. Taula honetan, sailkapen orokorra DONOSTIAKO ZINEUSKADI ELKARTEAREN lan-ingurunera eraman da, lanpostua bulegoetako langileena denean.

Mot a	Ezaugarriak	Adibidea k
I. motako indarkeria	Indarkeria erabiltzen duenak ez du harremanik biktimarekin.	Lapurreta egiteari begirako ekintzak
II. motako indarkeria	Erasoa egiten duenaren eta biktimaren artean harremana dago, zerbitzua ematen den bitartean. Eskuarki, indarkeriazko gertaerak jazotzen dira zerbitzuak eta/edo ondasunak trukatzeko direnean,	Bezeroak, erabiltzaileak

	herritarrentzako arretan eta/edo herritarrekin kontaktua dagoenean.	
--	---	--

Horren eraginez, nola prebentzio-neurri orokorrak hala espezifikoko proposatzen dira hemen indarkeria-mota bakoitzerako.

Arriskua identifikatze aldera, gatazkak edozein egoeratan aurreikusteko oinarri izan daitezkeen hainbat adierazle daude:

- a) Ahozko adierazpena eta jokamolde asaldatuak.
- b) Hitzik gabeko hizkuntza mehatxuzkoa.
- c) Sumina eta frustrazioa, ahoz adieraziak.
- d) Kexetan, beste bezero edo erabiltzaile batzuen konplizitatea bilatzea.
- e) Itxuraz, alkohola edo drogak hartu izana.
- f) Armak izatea (benetakoak edo simulatuak).

**1.2 Kontrol-neurriak.** Beste edozein arriskurekin bezala, prebentzios aritzeko prozedura orokorra da fokuan (gatazka eragin duena), ingurunean eta langileen artean jardutea.

### **Fokua kontrolatzeko neurriak:**

Kasu zehatz honetan, fokua gatazka sortu dezakeen pertsona da, izan zerbitzuaren erabiltzaileak (II. motako indarkeria) izan erabiltzaile ez diren beste batzuk (I. motako indarkeria). Nor diren kontuan hartuta, neurri hauek proposatzen dira:

- I. motako indarkeria (beste batzuk):

Ez hitz egin **INOIZ** zuzeneko erabiltzaile ez direnekin.

Hitz egin zerbitzuak eskatzen dituen pertsonarekin **BETI**. Saiatu ez dezaten irizpide teknikoetan parte hartu, eta azaldu argi eta garbi argudioak finkatu denarekin bat datozela.

- II. motako indarkeria (erabiltzaileak): Aurreko egoeran adierazitako jarrera berarekin jokatu da, eta asertibitateari eutsiko zaio une oro.

Ohiz kanpoko jokabideen zantzurik ikusten bada, eta ahal dela beti ere, zuzeneko arduradunari adieraziko zaio lankide batekin egin behar direla bisitak. Saiatu segurtasun-distantzia egokia jartzen (erasotzaile posiblearen eta biktima posiblearen artean).

Jarduera eten egingo da, egoera kontrolpean ez dagoen bitartean edo langilea jarduerari berrekiteko moduan ez dagoen artean, segurtasun-berme nahikoekin.

Arazoak sortzen badira, DONOSTIAKO ZINEUSKADI ELKARTEKO arduradunari jakinarazi behar zaio, hark dagozkion jarraibideak eman ditzan.

### **Ingurunea kontrolatzeko neurriak:**

Atal honetan, instalazioetan sarbidea kontrolatzeko sistemak edo hesiak egoteko neurriak jaso dira, kontrolpean ez dauden gatazkak ez gertatzeko edo horien ondorioz ez pairatzeko, zereginaren ezaugarriak direla eta. Langileak bezeroari egiten dizkion bisitetan, prebentzio-neurria lankide batekin joatea da, egokitzen jotzen denean. Hurbileneko nagusiari jakinarazi behar zaio.

### **Langileentzako kontrol-neurriak:**

Horrelako egoeren aurrean, segurtasun- eta nagusitasun-giro bat sortzea baino hobeak diren tresna gutxi daude. Jarraibide orokorrak hauek izango dira:

Beste pertsonaren sumina bere onetik ez ateratzeko moduan jokatu behar da **BETI**:

- Jarrera lasaia edukiz.
- Mehatxuei modu berean ez erantzunez.
- Jarrera asertiboa edukiz une oro.
- Alerta egonez.
- Egoera osotasunean ebaluatuz, alternatibak bilaturik.

Indarkeria kontrolpean badago (ez da eraso fisikorik gertatu):

- Egin egoera baretzeko ahalegina.
- Alde egin lantokitik.
- Erabili une oro hizkera egokia eta ahots-tonu barea eta lasaigarria. Indarkeria kontrolpean

ez badago:

- Alde egin lantokitik.
- Deitu arduradunari edo zerbitzuburuari edo prestazioaren buruari.
- Beharrezkotzat jotzen bada, ohartarazi estatuko segurtasun-indar eta -kidegoei, larrialdietarako 112 telefono-zenbakira deituz.

**1.3 Egoera ebaluatzea.** DONOSTIAKO ZINEUSKADI ELKARTEAN edo bulegoko lanpostuetan, kanpoko prebentzio-zerbitzuak gatazka-egoerei buruz dituen datuak izango dira egoera aztertzeke oinarria.

Horretarako, horrelako egoerak jakinarazteko aurreikusten diren kanalak ezagutu behar dira. Hauek dira:

- Eraso fisikoak zein ahozkoak jakinarazteko eredia (4. eranskina). Langileak eta zuzeneko arduradunak lehenbailehen bete beharko dute dokumentua. Ondoren, enpresako zuzendaritzari helarazi behar zaio, nola jokatu aztertzeke.
- Aldi berean, lesiorik edo antsietate-krisirik egon bada, laneko istripuen ikerketari buruzko txostena ere egin beharko da.

## **2. NEURRI EXEKUTIBOAK**

**2.1. Laguntza eskatzea.** Indarkeria-egoerak bere horretan jarraitzen badu, laguntza eskatuko zaie zuzeneko arduradunari, lankideei edo gertu dagoen eta lagundu dezakeen beste edonori, indarkeria-egoera amaitzeko. Horrez gain, begizko eta zuzeneko lekuko izan daiteke.

**2.2. Segurtasun-indarrak.** Hala eta guztiz ere indarkeria-egoera gelditu ezin izan bada, estatuko segurtasun-kidego eta -indarrei deituko zaie (udaltzaingoa, Polizia Nazionala, Guardia Zibila, autonomia-erkidegoko polizia, etab.), gertaeren lekura joan daitezen.

**2.3. Frogak.** Eskura dauden adina froga (dokumentuak, telefono mugikorrarekin egindako grabaketak, lekukoak) bildu eta ziurtatzeko ahalegina egin behar da denbora guztian, gertatutakoa egiaztatzeke asmoarekin.

**2.4. Osasun-laguntza.** Erasotuak behar duen osasun-laguntza (medikoa eta/edo psikologikoa) jasoko du berehala, lesioa nolakoa den. Osasun-laguntza mutualitatearen egoitzan edo kanpoko zerbitzu batean emango zaio.

Esku hartzen duen medikuak lesioen agiria guardiako epaitegira helaraziko zaio, Prozedura Kriminalaren Legearen 262. artikuluan xedatutakoa betetzeko («Norbaitzuek, euren kargu, lanbide edo ogibideak direla medio, delitu publiko baten berri badute berehala horren salaketa egin beharko diote...»), edo langileak berak helaraz diezaioke, zuzeneko arduradunak lagunduta.

Kasu bietan, erasotuak lesioen agiriaren eta txosten medikoaren kopia bana bildu ahalko du.

**2.5. Salaketa.** Erasotuak gertatu dena salatu dezake Polizia Nazionalaren, Guardia Zibilaren, udaltzaingoaren eta abarren komisarian. Horretarako, lesioen agiria aurkeztuko du, baita txosten medikoa ere, erasotuak baldin badauka.

**2.6. Jakinarazpena.** Erasotuak edo beharbada erasoaren berri izan duen beste edonork gertatutakoa jakinaraziko dio zuzeneko arduradunari, lehenbailehen. Hark, erasotuekin batera, erasoak jakinarazteko ereduak beteko du (4. eranskina da). Amaitutakoan, enpresako zuzendaritzari bidaliko zaio.

**2.7. Enpresaren presentzia.** Zuzeneko arduradunak zer gertatu den jakin eta gero, erasotuak alde aurretik salaketa jarri ez badu, ustezko erasotzailearen aurkako salaketa jartzera lagunduko dio, erasotua izan den enplegatuak hori erabaki badu.

**2.8.- Aholkularitza juridikoa.** Era berean, abokatu batek lagundu edo orientabideak emateko aukera emango zaio, DONOSTIAKO ZINEUSKADI ELKATEAREN kontura, abiarazi nahi dituen ekintzak gauzatzeko.

## 4. ERANSKINA: ERASOAK JAKINARAZTEKO EREDUA

HIRUGARRENEK EGINDAKO ERASO FISIKOAK JAKINARAZTEA
<p><b>Erregistroa egiten duenari buruzko datuak:</b></p> <p><i>Izen-abizenak:</i> .....</p> <p><i>Lanpostua:</i> .....</p> <p><i>Lantokia:</i>.....</p>
<p><b>Erasotua izan den langileari buruzko datuak:</b></p> <p><i>Izen-abizenak:</i> .....</p> <p><i>Jaioteguna:</i> .....</p> <p><i>NAN:</i> .....</p> <p><i>Lanpostua:</i> .....</p> <p><i>Lantokia:</i> .....</p> <p><i>Lantokiaren helbidea:</i>.....</p>
<p><b>Gertaerak:</b></p> <p><i>Indarkeriazko gertaera eragin zuten arrazoiak:</i></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p><i>Gertaeraren ahalik eta deskribapen zehatzena:</i></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p><i>Lekuaren nondik norako zehatzak:</i></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p><i>Erasoa nola gauzatu zen:</i></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p><i>Biktimari eragindako lesio fisikoak eta kalte psikologikoa:</i></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p><i>Kalte materialak:</i></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p><i>Gertaeraren ondorioak:</i></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

**Osasun-laguntzari buruzko datuak:**

*Esku hartu zuten pertsonak:*

*Lankideak:*

.....  
.....  
.....

*Lekukoak:*

.....  
.....  
.....

*Erabiltzaileak:*

.....  
.....  
.....

**Segurtasun-indarren esku-hartzea:**

*Segurtasun-indarrek esku hartu al dute?*     Bai  Ez

*Guardia Zibila*

*Udaltzaingoa*

*Polizia*

*Nazionala*

*Beste batzuk:* .....

**Oharrak:**

*Datuak pertsonalak dira, eta konfidentzialtasun osoz tratatuko dira, datu pertsonalak babesteko eta eskubide digitalak bermatzeko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoan xedatutakoari jarraituz. Hala, datu horiek eskuratu, zuzendu, ezeztatu eta aurka egiteko eskubideak gauzatu ditzakezu.*

**Zerbitzuruaren sinadura**

\_\_\_\_\_ (e)n, 20\_\_ (e)ko \_\_\_\_\_ aren \_\_ (e)(a)n\_\_



## 5. ERANSKINA: LANEKO INDARKERIARI ETA JAZARPENARI BURUZKO INFORMAZIO FITXA

### Zer da jazarpen psikologikoa?

Indarkeria psikologikoari dagozkion eta lan-ingurunean gertatzen diren jokabideen multzo bat da. Besteak beste, mehatxuak, umiliazioak eta diskriminazioak izan daitezke, denboran zehar behin eta berriz eta luzaro gauzatzen direnak, pertsona baten edo batzuen eskutik eta beste pertsona bat edo batzuekiko, botere-posizio batetik (ez dezan hierarkikoa izan)

Jokabide horrek laneko baja jarraituak eta luzeak dakartza sarri, eta xedea biktimaren komunikazio-sareak suntsitzea da, eta haren izen ona birrintzea, autoestimua hondatzea, lanak egitea asaldatzea, erasotuaren lan-baldintzak nahita narriatzea eta, hala, haren duintasunaren kaltea pixkanaka eta modu jarraituan eragitea, lanpostua utz dezan edo utz dezaten, azkenean.

Ezaugarri hauek ditu:

- Jarduera sistematikoak, errepikatuak.
- Denboran zehar errepikatzen dira.
- Norbaiten izen onaren edo duintasunaren aurkako ekintzak dira.
- Sumisio emozionala eta psikologikoa eragiten du.
- Etsaitasunezko giroa sortzen du.



### Jazarpen psikologiko motak

- **Beheranzkoa:** jazarlea gorago dago hierarkian.
- **Horizontala:** jazarlea eta jazarria ildo hierarkiko berekoak dira.
- **Goranzkoa:** jazarlea jazarria edo biktima baino beheagoko ildo hierarkiko batean dago.

### Jazarpen psikologikotzat jotzen diren jokabideen tipifikazioa

- Norbaiten izen onaren edo duintasunaren aurkako ekintzak: barregarri uztea, barre egitea haren itxura fisikoagatik, ahotsagatik, konbikzio pertsonalengatik, erlijioagatik edo bizimoduagatik.
- Norbaiten lanaren kontrako ekintzak: gehiegizko lana edo egiten zaila den lana. Bere lana egiteko bitartekoak ezkatzea. Kontrako eskaerak egitea.
- Komunikazioa edo informazioa manipulatzeko duten ekintzak: langileari lanaren hainbat alderdiren berri ez ematea. Funtzioak eta erantzukizunak ez argitzea.
- Bidegabekeriak: desberdin tratatzea. Lana modu ez ekitatiboan banatzea. Soldatan desparekotasunak egotea.
- Agintekeria: langilea zeregin eraginkorrik gabe edota inkomunikatuta uztea modu jarraituan, hori justifikatzen duen kausarik egon gabe. Hutsalak diren edo balio produktiborik ez duten zereginak ematea.
- Tratu iraingarria: langile bat iraindu edo gutxiestea behin eta berriz, eta beste pertsona batzuen aurrean errieta egitea behin eta berriro. Haren lanari edo bizitzari pribatuari buruzko zurrumurru faltsuak hedatzea.

### Jazarpen psikologikotzat jotzen EZ diren jokabideen adibideak

- Indarkeriazko gertaera bat, berezia eta unean unekoa (denboran luzatu gabe).
- Antolaketako ekintza irregularrak, kolektibo oso bati eragiten diotenak.
- Adostutakoa edo arauak diotena eskatzeko bidezkoa den presioa.
- Kritika eraikitzaileak, zuzenekoak eta justifikatuak.
- Ikuskapena eta kontrola, eta autoritatea erabiltzea, pertsonen arteko begirunean oinarrituta beti.
- Antolakuntzari lotutako egoera kolektibo bat: ordu estrak kentzea, ordutegiak aldatzea, etab.
- Ohartarazpenak lana ondo ez egiteagatik, aipua kendu gabe.

### Zer dago sexu-indarkeria terminoaren barruan?

Sexu-askatasunaren berme integralari buruzko irailaren 6ko 10/2022 Lege Organikoan xedatzen denez, ulertzen da sexu-indarkeriak direla baimendu ez den edo sexu-bizitzaren garapen askea baldintzatzen duen sexu-izaerako edozein ekintza, ezein eremu publiko edo pribatutan, eremu digitala barne. ...

Sexu-indarkeriatzat jotzen dira Zigor Kodean aurreikusten diren delituak, emakumeen mutilazio genitala, ezkontza behartua, sexu-konnotazioa duen jazarpena eta sexu-esplotazioa xede duen salerosketa.

Laneko ingurunean hauek azpimarratu behar dira:

- Sexu-jazarpena
- Sexuan oinarritutako jazarpena
- Eremu digitalean eragindako sexu-indarkeria

## Zer da sexu-jazarpena?

Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan honela definitzen da:

**Sexu-jazarpena:** *Sexu-izaerako jokabide bat sortzea, ahozkoa, ahozkoa ez dena edo fisikoa, xede nahiz ondore izateagatik pertsonaren duintasunaren aurka egitea, batez ere, larderiakoa, apalesgarria edo ofentsakoa den ingurua sortzen denean (7.1 art.).*

- Jazarpen psikologikoan ez bezala, sexu-jazarpenean ez da beharrezkoa jarduerak edo jokabideak denboran zehar irautea. Ekintza puntual bat aski da.
- Sexu-jazarpena ez dago jokabide hori gauzatzen duen pertsonaren asmoaren mende. Hartzaileak erabakitzen du ea sexu-izaerako jokabidea ongi etorria den edo ez.

## Sexu-jazarpenaren adierazpideak

- Hitzezko jokabideak: sexu-intsinuazioak, sexu-proposamenak edo sexu-jarduerak egiteko presioa dauden egoerak. Maite-jolas ofentsiboak. Iruzkin limurtzaileak, zehar-esanak edo iruzkin lizunak. Nahi ez diren telefono-deiak edo sare sozialetako mezuak. Sexu-itxura sexualari buruzko txantxak edo iruzkinak.
- Hitzik gabeko jokabideak: sexualki limurtzaileak diren irudiak edo irudi pornografikoak erakustea, objektu edo idatzi limurtzaile edo pornografikoak, begirada lizunak, keinuak. Gutun edo mezu elektronikoko edo sare sozialetako mezu iraintzaileak eta sexu-eduki argia dutenak.
- Jokabide fisikoak: berariazko eta eskatu gabeko kontaktu fisikoa, nahi ez diren besarkadak edo musuak, edo gehiegizko eta beharrezkoa ez den hurbilpen fisikoa.

## Zer da sexuan oinarritutako jazarpena?

Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan honela definitzen da:

**Sexuan oinarritutako jazarpena:** *persona jakin baten sexuarekin zerikusia duen edozein jokabide, xede nahiz ondore izateagatik pertsonaren duintasunaren aurka egitea eta larderiakoa, apalesgarria eta ofentsakoa den ingurua sortzea (7.2 art.)*

- Sexuan oinarritutako jazarpen-egoeren artean daude, halaber, jazarriarentzat kontratu tratua dakarten jokabideak, haurduntzari, amatasunari edo aitatasunari lotuta.

## Zer da eremu digitalean eragindako sexu-indarkeria?

Sexu-askatasunaren berme integralari buruzko irailaren 6ko 10/2022 Lege Organikoan agintzen da arreta berezia jarriko dela eremu digitalean eragindako sexu-indarkerietan, eta horien artean daude sexu-indarkeriazko ekintzak

- Alegia, sexu-jazarpenari, sexuan oinarritutako jazarpenari, sexu-orientazioan oinarritutako jazarpenari edota genero-nortasun zein -adierazpenean oinarritutako jazarpenari lotuta dauden jokabideak dira, bitarteko digitalekin egiten direnean, lanean biktimaren intimitateari edo askatasunari eragiten dioten mezuak edo irudiak grabatuz, hedatuz edo argitaratuz.



## Zein dira jazarpen psikologikoaren eta/edo sexu-indarkeriaren ondorioak?

Ezein jazarpen-motak du **eragina biktimarentzat**: motibazioa galtzea, frustrazioa, antsietatea, depresioa, suizidioa. Orobat, eragina du **enpresarentzat**: lan-harremanak hondatzea, lanaren kalitatea gutxiagotzea, absentismoa areagotzea, laneko giroa hondatzea. Eta **gizartearentzat** ere bai: lan-indarra galtzea, gaixotasunengatikoa laguntzaren kostuak handitzea, baliaezintasun-pentsioen kostuak handitzea.

## Nola prebenitu jazarpen psikologikoa enpresan?



a la Direccion y a toda la plantilla

### Zer egin dezaket nik?

Laneko indarkeriaren edo jazarpenaren (psikologikoa edo sexu-izaerakoa) **biktima bazara**:

- Utzi argi ezein jazarpen-mota dakarten asmoak, egoerak edota jarrerak arbuiatzen direla.
- Egoeraren berri ematea enpresari idatziz, protokoloan finkatu diren salaketa-kanalen bitartez.
- Protokolorik ez badago, egoera salatu dezakezu prebentzio-zerbitzuaren, enpresako zuzendaritzaren edo giza baliabideen sailaren aurrean.
- Administrazio publikoari jakinarazteko aukera dago beti.



Jazarpen psikologikoko kasu posible baten **lekukoa bazara**:

- Enpresa baten kide diren guztiek laneko jazarpen-egoerak desagerrarazteko konpromisoa izan behar dute. Horrenbestez, jazarpen-kasu baten berri izanez gero, erakundeari jakinaraztea da onena, horretarako dauden salaketa-kanalak erabiliz.

**Jazarpen-egoerei aurre egiteko teknikak:**

- **Autoestimua** mantentzea: biktima errugabea dela eta jazarpena jasateko ezer egin ez duela jakitea.
- **Asertibitatea**: "EZ" esaten jakitea, errudun sentitu gabe.
- **Antsietateari aurre egiteko teknikak** ezagutu eta aplikatzea: *mindfulness*, arnasketa-teknikak, etab.

### Zer egin dezakegu denok?

Erakundeek eta erakundeen barruan gaudenok eduki behar dugun azken helburua lan-giro adeitsua eta errespetuzkoa sortzea izan beharko litzateke, laneko jazarpenik eta indarkeriarik ez duena.

Era horretan, ez da beharrezkoa izango jazarpenari buruzko protokoloak aktibatzea, horrelako jokabiderik ez delako gauzatuko lanean.



## 6. ERANSKINA: ARAUDI APLIKAGARRIA

- Espainiako Konstituzioak bere 14. artikuluan xedatzen du espainiarrak legearen arabera berdinak direla, eta ezin dela inolako bereizkeriarik egin, jaiotza, arraza, sexu, erlijio, iritzi nahiz bestelako inguruabar edo egoera pertsonal zein sozialak aintzat hartuta.
- Langileen estatutuan finkatzen da langile oroko duela diskriminazioa ez jasateko, haien intimitatea errespetatzeko eta norbere duintasunari zor zaion tratua jasotzeko eskubidea.
- Lan-arriskuen prebentzioari buruzko 31/1995 Legeak enpresei agintzen die enplegatuen lan-baldintzak zaindu eta hobetzea. Hala, arrisku fisikoak ez ezik, osasuna narria dezaketen arrisku psikosozialak ere identifikatu behar dituzte.
- Zigor Kodeari buruzko azaroaren 23ko 10/1995 Lege Organikoa bere 173.1 artikuluan xedatzen du ezen, norbaitek beste pertsona bati, beraren osotasun moralari kalte larria eginez, tratu apalesgarria ematen badio, sei hilabetetik bi urte arteko espetxealdi-zigorra ezarriko zaiola. Zigor berdina ezarriko zaie norbaiten kontra etsaitasunezko ekintzak edo ekintza umiliagarriak behin eta berriz egiten dituztenei, edozein lan- edo funtzionario-harremanen eremuan eta nagusitasun-harremana baliatuz, tratu apalesgarria izatera heldu gabe ere biktimaren aurkako jazarpen larria bada.
- Abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez, lan-arloko arau-hauste eta zigorre buruzko legearen testu berritua onartzen da, eta hauxe finkatzen da II. kapituluan (lan-arloko arau-haustek):
  - 7.10 art. Arau-hauste larriak dira... legez edo hitzarmen kolektiboaren bidez finkatutakoak baino lan-baldintza okerragoak ezartzea, bai eta langileen estatutuaren testu berrituko 4. artikuluan aitortzen diren langileen eskubideen kontra doazen ekintzak edo ez-egiteak ere, oso arau-hauste larritzat jotzea ez badagokio behintzat, hurrengo artikuluari jarraituz.
  - 7.13 art. Arau-hauste larriak dira... langileen estatutuan edo aplikagarri den hitzarmen kolektiboan berdintasunerako planen harira xedatzen diren betebeharrak ez betetzea (emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoko hamalagarren xedapen gehigarriaren bidez txertatua).
  - 8.11 art. Oso arau-hauste larriak dira... langileen intimitatea errespetatu eta norbere duintasunari zor zaion tratua jasotzearen kontra doazen enpresariaren ekintzak.
  - 8.13 art. Oso arau-hauste larriak dira... sexu-jazarpena, enpresako zuzendaritzaren ahalmenaren eremuan gertatzen denean, subjektu aktiboa edonor izanik ere.
  - 8.13 bis Arraza- edo etnia-jatorrian, erlijioan, desgaitasunean, adinean eta sexu-orientazioan oinarritutako jazarpena, eta sexu-jazarpena, enpresako zuzendaritzaren ahalmenaren eremuan gertatzen denean, subjektu aktiboa edonor izanik ere, baldin eta, enpresariak jakinda, jazarpena eragozteko behar diren neurriak hartu ez baditu (emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoko hamalagarren xedapen gehigarriaren bidez txertatua).
- 62/2003 Legea, abenduaren 30ekoa, zerga-, administrazio- eta gizarte-arloetako neurriei buruzkoa. III. kapitulua, 28.1.d) artikulua: jazarpena dela ulertuko da norbaiten arraza- edo etnia-jatorriari, erlijioari edo sinesmenei, desgaitasunari, adinari edo sexu-orientazioari lotuta dagoen eta nahi ez den jokabide oro, helburua edo ondorioa duintasunari eraso egitea eta larderiazko giroa, giro iraingarria edo laidogarria sortzea izanik.

- Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 7/2007 Lege Organikoa bere 48. artikuluan xedatzen du, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren harira, enpresek horiek saihesteko lan-baldintzak sustatu beharko dituztela, eta prozedura bereziak ezarri, horiek prebenitzeko eta halakoak jasan dituztenen kasuan kasuko salaketa eta erreklamazioak bideratzeko.
- Berdintasun-planak eta haien erregistroa arautzen dituen urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuaren 2. artikuluan hau adierazten da: *“Langileen estatutuko 1.2 artikuluan agertzen diren enpresa guztiek, zenbat langile dituzten alde batera utzita, tratu-berdintasuna eta aukera-berdintasuna errespetatzeko betebeharra dute lanean, 3/2007 Lege Organikoko 45.1 eta 48. artikuluetan finkatutakoari jarraikiz. Xede horrekin, emakumeen eta gizonen arteko lan-diskriminazio oro saihesteko neurriak hartu beharko dituzte, aldez aurretik negoziatuta. Halaber, **sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena saihesten dituzten lan-baldintzak sustatu behar dituzte, eta horrelakoak prebenitzeko eta halakoak jasan dituztenek jar ditzaketen salaketak edo erreklamazioak bideratzeko prozedura bereziak ezarri”***.
- 10/2022 Lege Organikoa, irailaren 6koa, sexu-askatasunaren berme integralari buruzkoa. Bereziki, 12. artikuluan jasotzen dena (prebentzioa eta sentsibilizazioa lanean).
- 15/2022 Legea, uztailaren 12koa, tratu-berdintasunari eta diskriminaziorik ezari buruzkoa.
- 4/2023 Legea, otsailaren 28koa, trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorrerako eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko.
- LANEren 190. Hitzarmena, indarkeriari eta jazarpenari buruzkoa, Espainiak berretsitakoa.

Azkenik, aipatzekoa da Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzaren CT 104/2021 irizpide teknikoak dakarrena. Zehazki laneko jazarpenari eta indarkeriari buruzko CT 69/2009 irizpide teknikoan finkatutakoa bermatzen du, baina aldaketa garrantzitsua txertatu zuen jazarpen-jokabidean. Hala, irizpide horren arabera, ez da zertan kalte egiteko asmoa egiaztatu; aitzitik, nahikoa da jokabidearen eta langilearentzat indarkeriaren ondorioz izandako emaitzaren arteko kausalitate-lotura egiaztatzea (nahita egindako jokabidea).