



Protokoloa, mota
eta modalitate
guztietako
jazarpen-kasuak
prebenitzeko eta
horietan jarduteko

*Bat eginda!
Juntas!*



Arabako Batzar Nagusiak
Juntas Generales de Álava

AURKIBIDEA

1. PRINTZIPIO DEKLARAZIOA **1**
2. PROTOKOLOAREN HELBURUAK **3**
3. APLIKAZIO-EREMUA **4**
4. DEFINIZIOAK **6**
5. PROZEDURAREN BERMEAK **8**
6. JARDUTEKO PROZEDURA **9**
 - 6.1 Organo eskuduna eta osaera **9**
 - 6.2 Prozedura hastea **10**
 - 6.3 Jarduteko prozedura izapidetzea **11**
 - 6.4 Kautelazko neurriak **13**
 - 6.5 Prozedura ebaztea **13**
7. PROTOKOLOAREN HEDAPEN, PREBENTZIO ETA SENTSIBILIZAZIO NEURRIAK **14**
8. PROTOKOLOA EBALUATZEA ETA BERRIKUSTEA **15**

1. ERANSKINA: SALAKETA EREDUA

2. ERANSKINA. DEFINIZIOAK ETA ADIBIDEAK

1. PRINTZPIO DEKLARAZIOA

Pertsonaren duintasuna eta haren osasuna, osotasun fisikoa eta osotasun morala errespetatzen dituen lan-ingurune batez gozatzea ziurtatzeko, Arabako Batzar Nagusiek formalki adierazten dute jazarpena edo jazarpen psikologikoa, sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena eta/edo genero-adierazpen edo -identitatean oinarritutako jazarpena eta eremu digitaleko jazarpen edo ziberjazarpena), eta konpromisoa adierazten dute jazarpen horren aurkako arauen eta **balioen antolamendu-kultura** ezartzeko, eta **oinarrizko printzipiotzat** jotzen dute pertsonek errespetuzko tratu duina jasotzeko duten eskubidea.

Era berean, Arabako Batzar Nagusiek, beren jarduera garatzean, oinarrizko printzipio hauek dituzte: **duintasunarekiko errespetua, berdintasuna, osotasun fisiko eta moralarekiko errespetua**, diskriminaziorik ezarekiko errespetua, askatasunarekiko errespetua eta lanarekiko errespetua; izan ere, printzipio horiek bermatuta daude Europako, Estatuko eta Autonomia Erkidegoko araudian.

Horretarako, protokolo hau ezarri da, funtsean, **prebentzioaren eta esku-hartze goiztiarraren ikuspegitik**, indarkeria- eta jazarpen-jokabideak saihesteko edo, azken batean, jokabide horiek jasan ditzaketengandian eta oro har erakundeetan duten eragina minimizatzen. Ildo horretan, honako printzipio hauek inspiratzen dute protokolo hau:

- -Errespetatzea duintasuna, berdintasuna, osotasun fisiko eta morala, diskriminaziorik eza, askatasuna eta lana, zeinak bermatuta baitaude Europako, Estatuko eta Autonomia Erkidegoko araudian.
- -Prebenitzea eta ez toleratzea jazarpena, mota eta modalitate guztietakoa, bai eta pertsonen duintasuna eta intimitatea urratzen duen edo diskriminatzailea den edozein jokabide ere.
- - Bermatzea lan-ingurune positiboa, osasungarria eta mota eta modalitate guztietako jazarpenik gabea.
- -Sustatzea jazarpenaren aurkako prebentzio-kultura, kontzientziatuz, informatuz eta jazarpena eta gaitzesgarriak edo nabarmen negatiboak edo iraingarriak diren ekintza guztiak prebenituz.
- -Bermatzea protokolo honetako jarduketan eraginpeko pertsona guztientzako tratamendu pertsonalizatua eta erreserbatua, baita datuak babesteko araudiaren aplikazioa ere.
- -Zorroztasunez, arduraz eta azkartasunez izapidetzea arlo honetan egon daitezkeen kexak, salaketak edo erreklamazioak, behar diren bermeekin: segurtasun juridikoa, konfidentzialtasuna, errugabetasun-presuntzioa, objektibotasuna, gardentasuna, inpartzialtasuna eta inplikaturako pertsonen defentsa-eskubidea.
- -Protokolo honetan jazarpenari aurre egiteko aurreikusitako neurriak bermatzeko behar diren baliabideak bideratzea.
- Horrekin guztiarekin bat eto

konpromisoak

Horrekin guztiarekin bat etorritik, ARABAKO BATZAR NAGUSIEK honako konpromiso hauek hartu dituzte:

- Lan-arrazoiengatik Batzar Nagusi hauekin harremana duten pertsona guztien **duintasuna eta oinarritzko eskubideak errespetatuz** jardutea.
- Protokolo bat ezartzea, laneko **indarkeria eta jazarpena prebenitzeko eta borrokatzeko** behar diren neurriak artikulatuz, eta kanal konfidentzial, erraz, azkar eta eskuragarri bat ezartzea keza edo salaketa konfidentziala jartzeko, jazarpenaren **biktimek salaketa jartzeko aukera izan** dezaten jasaten ari diren egoeraz.
- Protokolo hau **zabaltzea** eta web-orrian eta Arabako Batzar Nagusien Aldizkari Ofizialean argitaratzea.
- Edozein mota eta modalitateko jazarpen-egoerak jasaten dituzten **pertsonei laguntza ematea**, kasuak banaka ikertuz, dokumentu honetan adierazitakoaren arabera.
- Beharrezko **informazioa eta/edo prestakuntza ematea**, jakiteko zer egin mota eta modalitate guztietako jazarpena prebenitzeko eta haren aurka egiteko.

ARABAKO BATZAR NAGUSIEK ez dute inolako errepresaliarik onartuko ikerketan laguntzen duten edo mota eta modalitate guztietako jazarpen-egoeren salaketa sustatzen duten pertsonen aurka. Eta modu berean irmoak izango dira salaketa faltsuak sustatzen dituzten pertsonekin, horiei ere protokolo bera aplikatuko baitzaie.

2. PROTOKOLOAREN HELBURUAK

Protokolo honen helburu orokorra da mota eta modalitate guztietako jazarpen-egoerak prebenitzeko eta egoera horiei aurre egiteko beharrezkoak diren neurriak ezartzea, bai eta jokabide horiek desagerrarazteko jarduera-esparrua zehaztea ere, helburu esplizitua baita jokabide horiek errotik kentzea Arabako Batzar Nagusien esparruan, bai eta erakundearekin lan egiten edo harremana duten pertsonen jarduera profesionalean eta politikoan ere.

Beraz, ekintza integral bat garatu nahi da, hainbat neurri bilduko dituena, hala nola prebentzioa, detekzioa, biktimen arreta eta babesa, baita, hala badagokio, jazarpenaren erantzuleak zigortzea ere, dagozkion diziplina-espediterearen bidez.

Hauk dira helburu espezifikoak:

helburuak

- Jasota uztea Arabako **Batzar Nagusiek ez dituztela onartzen** jazarpena (edozein mota edo modalitatetako) dakarten jokabide guztiak.
- Lan-ingurune jazarpenari buruzko **prestakuntza eskaintzea** eta arlo horretan sentsibilizatzea (mota eta modalitate guztietako jazarpena kontuan hartuta), eta jarraibide orokor eta zehatzak ematea egoera horiek identifikatzeko eta saihesteko.
- Jazarpen mota bakoitzarekin lotutako arazoak azkar konpontzeko **beharrezkoak diren baliabideak** gaitzea, esku hartzeko zirkuitu azkar eta eraginkorrak sortuz.
- Arlo honetan sortzen diren kexa eta salaketak atenditzeko, izapidetzeko eta ebazteko beharrezkoak diren **antolamendua eta baliabideak** ezartzea, eta horiek ebazten **esku hartu** behar dutenen erantzukizuna definitzea.
- Bermatzea eragindako pertsonen **segurtasuna, osotasuna, konfidentzialtasuna eta duintasuna**, bai eta biktimak uneoro babesteko kasu bakoitzean ezartzen diren neurrien aplikazioa ere, jazarpenari amaiera emateko beharrezkoak direnak barne, eta, behar izanez gero, dagozkion zehapenak ezartzea.

Protokolo hau aplikatzeak ez du eragotziko eragindako pertsonen edo Arabako Batzar Nagusiek dagozkien lege-ekintzak abiaraztea, beharko balitz, egoera larriak gertatzen direnean.

3. APLIKAZIO-EREMUA

3.2. Aplikazio-eremu subjektiboa

Protokolo hau honako hauei aplikatuko zaie:

- a) Arabako Batzar Nagusietako funtzionarioak
- b) Batzarkideak.
- c) Behin-behineko langileak, aholkulariak eta batzarkide-taldeetako langileak, eta Arabako Batzar Nagusietara beren eginkizunak betetzera joan daitezkeen alderdi politikoetako beste kide batzuk.
- d) Batzar Nagusien jardueraren berri ematen ohi duten komunikabideetako langileak eta egiteko hori unean-unean betetzen dutenak.
- e) Arabako Batzar Nagusietan praktikak egiten ari diren langileak eta bekadunak.
- f) Protokolo honetan jasotako baldintzetan Ganberan obrak egin, hornidurak eskaini edo zerbitzuak ematen dituzten kanpoko enpresetako, enpresa laguntzaileetako edo kontratistetako langileak.

Ganberan zerbitzuak ematen dituzten kanpoko enpresa kontratatuetako pertsoneri eragin diezaieketen jazarpen mota eta modalitate guztietako egoeretatik eratorritako arriskuak prebenitzeko koordinazio-betebeharrarekin bat etorritik, harreman bat ezarriko da enpresa kontratista horiekin, alderdietako bakoitzak dagokion jarduera-protokoloa aplikatu eta egoki diren neurri zuzentzaileak gauzatu ahal izan ditzan.

Arabako Batzar Nagusiek Protokolo honen berri emango diete biltzarkide-taldeei, alderdi politikoei eta Ganberan dauden komunikabideei, eta jazarpen-kasuren bat antzemanaz gero edo jazarpen-zantzuren bat antzemanaz gero, kontratatutako kanpoko enpresei ere jakinarazi beharko diete, aurreko paragrafoan adierazitakoaren arabera.

3.2. Aplikazio-eremu objektiboa eta espaziala

Aplikazio-eremu objektiboa bat dator Protokolo honen 4. atalean deskribatzen diren jazarpen mota guztiekin, lanean, lanarekin lotuta edo lanaren ondorioz gertatzen direnekin.

Aplikazio espazialaren eremua lan-eremua da, eta esparru horretan egindako jokabidetzat hartzen dira honako hauetan gertatutakoak:

- -Arabako Batzar Nagusien egoitzan, jauregiko osoko bilkuren aretoa barne dela, baita Arabako Batzar Nagusien osoko bilkuretan erabiltzen diren ondoko getetan, komunetan eta espazio komunetan ere.
- -Arabako Batzar Nagusietarako zerbitzuarekin zerikusia duten joan-etorrietan, bidaietan, bisitetan, ekitaldietan edo gizarte- edo prestakuntza-jardueretan.
- -Eragindako pertsonak lana dela-eta Arabako Batzar Nagusien zerbitzura dauden edozein lekutan.

Era berean, lan-eremuan egindakotzat hartuko dira, nahiz eta aurreko paragrafoan adierazitako lekuetatik kanpo gertatu, lanarekin zerikusia duten komunikazioen esparruan egindako jokabideak, informazioaren eta komunikazioaren teknologien bidez egindakoak barne.

Azaldutakoaren arabera:

- Protokolo hau oso-osorik aplikatuko da gertaeretan inplikaturako pertsonak Ganberaren edo batzarkide-taldean zerbitzurako dauden langileak badira.
- Erasoa jasan duen pertsona aurreko puntuan aipaturako taldeetakoa ez bada, protokolo honetan aurreikusitako prozedura aplikatuko da kexa/salaketa bertan jasotako baldintzetan aurkezten denean.
- Ustezko erasotzailea ez bada aurreko bi puntuetan aipaturako kolektiboetako batekoa, eta gertaerak Arabako Batzar Nagusien egoitzan edo Batzar Nagusiekin lotutako kanpo-jarduera baten ondorioz gertatzen badira, protokolo hau aplikatuko da, hartara eragotzi gabe emaitzak dagokionari jakinaraztea.

4. DEFINIZIOAK

4.1. Laneko jazarpena edo laneko jazarpen psikologikoa

Laneko Segurtasun eta Osasunerako Institutu Nazionalaren NTP 854 Prebentzio Ohar Teknikoaren arabera, laneko jazarpen psikologikotzat hartzen da botere-posizio batetik (ez du nahitaez hierarkikoa izan behar) etengabe eta luzaroan pertsona baten edo gehiagoren aurka zuzendutako indarkeria psikologikoko jokabideen eraginpean egotea. Jokabide horien eraginpean egote hori lan-harreman baten esparruan gertatzen da, eta arrisku handia dakar osasunerako.

Jokabide horrek lan-baja jarraituak eta luzeak eragiten ditu askotan, eta helburutzat dauka biktimaren komunikazio-sareak suntsitzea, haren izen ona suntsitzea, autoestimua hondatzea, haren lan-jarduna asaldatzea, eraso jasan duen pertsonaren lan-baldintzak nahita degradatzea eta haren duintasunari pixkanaka eta etengabe kalte egitea, azkenean pertsona horrek edo horiek lanpostua utz dezaten lortzeko.

Indarkeria psikologiko hori laneko edo lanetik kanpoko arrazoiek eragin dezakete (sexuaren, arrazaren, etniaren, adinaren, iritziaren, erlijioaren, eta biktimaren inguruabar pertsonal edo sozialen arabera), eta, kasu guztietan, pertsona baten nortasunaren, duintasunaren edo osotasun fisiko edo psikikoaren aurka egiten du.

*Dokumentu honen 2. eranskinean definizioa zabaltzen da eta adibideak ematen dira.

4.2. Sexu-jazarpena

Pertsona batekin izaera sexualeko edozein jokabide izatea, hitzezkoa nahiz fisikoa, jokabide horren helburua edo ondorioa denean pertsona horren duintasunari erasotzea, batez ere, pertsona hori berdurtuta, umiliatuta edo irainduta sentiarazteko ingurunea sortzen denean. Dokumentu honen 2. eranskinean definizioa zabaltzen da eta adibideak ematen dira.

4.3. Sexuan eta/edo genero-adierazpen edo -identitatean oinarritutako jazarpena

Sexuan oinarritutako jazarpena: pertsona batekin, haren sexua dela-eta, edozein jokabide izatea, jokabide horren helburua edo ondorioa denean pertsona horren duintasunari erasotzea eta pertsona hori beldurtuta, umiliatuta edo irainduta sentiarazteko ingurunea sortzea.

Genero-adierazpen edo -identitatean oinarritutako jazarpena: pertsona batekin, haren genero-adierazpen edo -identitatea dela-eta, edozein jokabide edo jokaera izatea, jokabide edo jokaera horren helburua edo ondorioa denean pertsona horren duintasunari erasotzea eta pertsona hori beldurtuta, etsai gisa, umiliatuta, irainduta edo berezita sentiarazteko ingurunea sortzea.

*Dokumentu honen 2. eranskinean definizioa zabaltzen da eta adibideak ematen dira.



*Bat eginda!
Juntas!*

Protokoloa, mota eta modalitate guztietako jazarpen-kasuak prebenitzeko eta horietan jarduteko

4.4. Eremu digitaleko jazarpena edo ziberjazarpena

Informazioaren teknologiak erabiliz eduki iraingarriak eta pertsonaren ezagutza zabaltzeko jokabideak biltzen ditu, etsaitasunezko ingurune umiliagarria sortzeko xedea dutenak. Dokumentu honen 2. eranskinean definizioa zabaltzen da eta adibideak ematen dira.

5. PROZEDURAREN BERMEAK.

Hasten denetik ebazten den arte, protokolo honetan araututako prozedura berme hauen arabera eta berme hauek betez garatuko da:

- 1** Konfidentzialtasuna: prozeduran parte hartzen duten pertsonak isilpean gordetzeko eta konfidentzialtasun zorrotza gordetzeko betebeharra dute, eta ez dute informaziorik eman edo zabaltu behar aurkeztutako, ebatzitako edo ikerketa-prozesuan dauden salaketan edukiari buruz.
- 2** Pertsonen duintasuna errespetatzea eta babestea: jarduketak edo eginbideak ahalik eta zuhurtzia handienarekin eta inplikaturako pertsona guztiei zor zaien errespetuarekin egin behar dira, eta pertsona horiek ezin izango dute inola ere tratatu kaltegarrikerik jaso arrazoi horrengatik. Erakundeak neurri egokiak hartu beharko ditu ustez jazarritako pertsonen zein ustezko jazarleei eskubide hori bermatzeko. Barne-ikerketa guztiak kontu handiz eta bai salatzailearekiko bai biktimarekiko behar den errespetuarekin egingo dira, eta horiek ezin izango dute inola ere tratatu kaltegarrikerik jaso arrazoi horrengatik. Era berean, salatuarekiko errespetua ere gordeko da, ez baita presuntzioz erruduntzat joko. Inplikaturako pertsonak, uneoro, haiek aukeratutako laguntzailearen baten laguntza jaso ahal izango dute prozeduran zehar, hala eskatzen badute.
- 3** Ardura eta azkartasuna: salatutako jokabideari buruzko ikerketa eta ebazpena behar bezalako profesionaltasunez, arduraz eta behar ez den atzerapenik gabe egin behar dira, prozedura ahalik eta lasterren osatu ahal izateko, behar diren bermeak errespetatuz.
- 4** Entzunaldia, kontraesana, inpartzialtasuna eta tratu-berdintasuna: prozedurak defentsa-eskubidea, entzunaldi inpartziala eta eragindako pertsona guztientzako bidezko tratamendua bermatu behar ditu. Prozeduran parte hartzen duten pertsonak ez dute tratamendu desberdintasunik izango.
- 5** Kaltegabetasun-bermea: salaketa bat egiten duten, lekuko gisa agertzen diren edo era guztietako jazarpenari buruzko ikerketa batean parte hartzen duten pertsonen aurkako ondorio kaltegarrien debekua ezarri da, aplikatzekoa den araudian aurreikusitako baldintzetan.
- 6** Fede ona: kexa aurkezten duen pertsonaren sinesgarritasunetik abiatu behar bada ere, zehatu egingo dira nahita iruzurrez edo doloz egin direla frogatzen diren salaketak, alegazioak edo adierazpenak, eta salatuari justifikaziorik gabeko kaltea eragiteko egiten badira. Ez da faltsutzat edo kalumnizat joko fede onez aurkeztutako salaketa, salaketa egiazkoa dela egiaztatu ezin izan bada ere. Prozeduran parte hartzen duten pertsona guztiek fede onez jardungo dute salatutako egitateak argitzeko.
- 7** Informazioa: prozeduran parte hartzen duten alderdiek eskubidea dute informazioa jasotzeko prozeduran dituzten eskubide eta betebeharrei buruz, jakiteko zer fasetan dauden eta informazioa jasotzeko eragindako jarduketan emaitzei buruz.
- 8** Pribatutasuna: Ganberaren erantzun instituzionalak, instrukzio-fasean zehar, protokolo hau inspiratzen duten printzipioak bermatu beharko ditu.

6. JARDUTEKO PROZEDURA

6.1. Organo eskuduna eta osaera

Jazarpen-egoeratarako BARNEKO AHOLKU BATZORDE bat sortuko da; batzorde horrek izango du eskumena salaketa-idazkia jasotzeko, haren izapidetzeari edo artxibatzeari buruz erabakitzeko, eta, hala badagokio, ikerketa egiteko eta ondorioak eta hartu beharreko neurriak jasotzen dituen txosten bat egiteko.

Jazarpen-egoeratarako Barneko Aholku Batzordea honako hauek osatuko dute:

- a) Arabako Batzar Nagusietako lehendakariak, zeina batzordeburu izango baita, edo hark eskuordetutako Mahaiko kide batek.
- b) Legelari nagusiak, edo, haren ordez, legelariak.
- c) Langileak kudeatzeko teknikariak, zeinak batzordeko idazkari gisa jardungo baitu, edo, haren ordez, kudeaketa parlamentarioko teknikariak.

Batzordearen bileretarako eta haren eginkizunak betetzeko, legelari nagusiak espazio fisiko egokia bermatuko du, bai eta beharrezkoak diren giza baliabideak eta baliabide materialak ere.

Barneko Aholku Batzordearen titularrei zein haien ordezkoei aplikatzekoak izango zaizkie Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren 40/2015 Legearen 23. eta 24. artikuluetan edo etorkizunean araudi hori ordezkari dezakeen baliokidean jasotako abstenitzeko eta errekusatzeko arrazoia. Arabako Batzar Nagusietako Mahaia ebatziko ditu errekusazioak.

Barneko Aholku Batzordeko eta berdintasun-taldeko titularrek eta ordezkoek mota eta modalitate guztietako jazarpenari buruzko prestakuntza jasoko dute.

Protokolo hau onartu eta gehienez ere bi hilabeteko epean eratu beharko da Barneko Aholku Batzordea.

6.2. Prozedura hastea

Prozedura hasteko, honako hauetako batek ahoz edo idatziz aurkeztutako salaketa izan beharko da: ustez jazarpena pairatu duen pertsonak, haren legezko ordezkariak, Arabako Batzar Nagusietako langileen ordezkariak edo Batzar Nagusien lan-ingurunean ustezko jazarpen-jokabide baten berri duen edonork.

Salatzailea eta ustez jazarria izan den pertsona bat ez badira, ustez jazarria izan denak protokolo honetan adierazitako jarduketak hasteko adostasun espresua eman duela egiaztatu beharko da, eta adostasun hori bi modutan egiaztatu ahal izango da: jazarria izan denak berak salaketa aurkeztuta edo legelari nagusiak jazarria izan denaren adostasuna aurkeztuta

Inola ere ez dira izapidetuko salaketa anonimoak. Era berean, ez dira salaketak izapidetuko, baldin eta eragindako pertsonak ez badu baimena ematen jarduteko prozedura abian jartzeko.

Eragindako pertsonak, haren legezko ordezkariak, langileen ordezkariak edo hirugarren batek salaketa ahoz egiten badute, legelari nagusiaren aurrean egingo dute salaketa, eta hark idatziz dokumentatuko du. Gero, aurkeztu duen pertsonari irakurriko zaio salaketa, sina dezan, eta jarraitu beharreko prozeduraren berri emango zaio. Salaketa, horrela dokumentatu ondoren, izapidetzen jarraituko da.

Salaketa idatziz egiten bada, protokolo honen 1. eranskin gisa agertzen den eredia erabili ahal izango da. Eredua hori Batzar Nagusien webgunean ere eskuragarri egongo da, eta salaketa aurkezten duenak sinatu beharko du, eta legelari nagusiari ere zuzendu beharko zaio. Bertan, honako hauek jasoko dira:

- 1.- Salatzailearen eta ustez jazarpena (edozein mota eta modalitateakoa) pairatzen duen pertsonaren izen-abizenak.
- 2.- Salatuaren izen-abizenak eta, jakin ezean, identifikatzeko bidea eman dezaketen inguruabarrak.
- 3.- Salatutako gertaera edo ekintzen zerrrenda laburra.

Salaketa-idazkia Batzar Nagusietako legelari nagusiari emango zaio, honela:

-Era presentzian.

-Posta elektronikoz, helbide honetara: comiteinterno@jggalava.eus

Salatzaileak bere salaketan adierazi badu salatutako egitateekin lotutako akzioen bat hasi duela egoitza administratiboan edo judizialean, geldiarazi egingo da protokolo honen prozedura, hartara eragotzi gabe dagozkion kautelazko neurriak hartu beharra.

6.3. Jarduteko prozedura izapidetzea

ONARTZEA

Salaketa aurkeztu eta bost egun balioduneko epean, Barneko Aholku Batzordeak ebazpena emango du, eta salaketa izapidetzeko onartuko du, baldin eta aurreko puntuan ezarritako baldintzak betetzen badira eta ikuspegi faktiko edo juridikotik azaldutakoak arrazoizko sinesgarritasun- edo egokitasun-zantzuak baditu izapidetzen jarraitzeko.

Salaketa izapidetzeko onartzen ez bada, behar bezala arrazoitu beharko da, eta salatzaileari jakinaraziko zaio.

INSTRUKZIOA

Salaketa onartzen bada, Batzordeak salaketaren berri emango dio Batzar Nagusietako Mahaiari, eta prozedura hasi dela jakinaraziko die ustez jazarria izan den pertsonari eta salaketa jarri zaion pertsonari, eta hamar egun balioduneko epe bakarrean entzunaldia emango die, bereizirik, eta aukera izango dute salatutako egitatei buruz egokitzen jotzen dituzten alegazioak, dokumentuak edo informazioa aurkezteko eta egitate horiei buruz egoki diren froga guztiak proposatzeko.

Batzordeak instrukzio- edo ikerketa-faseari ekingo dio, eta proposatutako frogak argi eta garbi desegokiak edo alferrekoak direnean baino ezin izango ditu atzera bota, erabaki arrazoituaren bidez.

Instrukzio-fasean, Batzordeak jarduketa hauek guztiak edo batzuk egin ahal izango ditu, alderdien eskubideak erabat errespetatuz eta behar bezalako konfidentzialtasuna gordez:

- Alderdiek proposatutako lekukoei edo kasurako garrantzitsuak diren datuak eman ditzakeen edozein pertsonari galdeketa egitea.
- Aholkularitza tekniko edo beharrezkotzat jotzen dituzten txostenak eskuratzea, barnekoak zein kanpokoak.
- Beharrezkotzat jotzen duten dokumentazioa eskatzea.
- Kautelazko edozein neurri proposatzea, prozedura izapidetzen den bitartean kalte handiagoak saihesteko.
- Kasu bakoitzean beharrezkotzat jotzen duten beste edozein jarduketa, arrazoituta.

Batzordeak, beharrezkotzat jotzen badu, aholkularitza tekniko eskatu ahal izango die Arabako Batzar Nagusietako prebentzio-zerbitzua ematen duen enpresari edo gaian adituak diren beste pertsona batzuei, eta hori jasota utziko da prozeduran.

Onartutako froga eta deskribatutako jarduketak, egokitzen jotakoak, instrukzio-fasea hasi eta gehienez ere hamar egun balioduneko epean egin beharko dira.

AMAIERA

Instrukzio-faseko jarduketak amaitzean, gehienez ere hamar egun baliouduneko epean, TXOSTEN bat egingo dute. Txosten horretan, jazarpen-egoera izan den ala ez jasoko da (edozein mota eta modalitatetako), eta, hala badagokio, ebazpen-proposamena egingo da, eta ezarri beharreko neurriak hartuko dira.

Txostena alderdiei bidaliko zaie, eta horiek, bost egun baliouduneko epean, egokitzat jotzen dituzten alegazioak egin ahal izango dituzte.

Hala ere, txosten hori egin aurretik, arazoa konpontzeko saiakera egin ahal izango da, prozedura formala amaitu beharrik gabe, egindako egiaztapenetatik jarduera hauetakoren bat gertatzen denean:

-Salatzaileak eta salatuak gertakariak identifikatu eta aztertzea, eta ez errepikatzeko konpromisoa hartzea.

-Barneko Aholku Batzordeak arazoa konpontzeko zenbait jarduera proposatzea, eta bi alderdiak bat etorri eta ados egotea.

Akordiorik lortzen ez bada, prozedurak adierazitako moduan jarraituko du.

Salatzaileak atzera egitea ere prozedura amaitzeko arrazoa izango da. Atzera egite hori idatziz jaso beharko da.

Aurreko jarduketak egindakoan, hamar egun baliouduneko epean, Barneko Aholku Batzordeak erabaki hauek hartu ahal izango ditu, besteak beste:

- a) Mahaiari espedientea artxibatzeke proposatzea, baldin eta salaketaren xedea protokolo honekin zerikusirik ez duten gertakari edo egoerak badira, edo alderdiek zuzenbidearen araberrako eta inplikaturako pertsonen eskubideak errespetatzen dituen akordio bat onartzen badute.
- b) Salaketa eta egindako jarduketak Batzar Nagusietako Mahaiari helaraztea, organo horrek, hala behar bada, dagokion diziplina-prozedura has dezan, edozein mota eta modalitatetako jazarpen-egoera bat edo beste arau-hauste mota bat dagoela egiaztatzen denean.
- c) Mahaiari eskatzea jarduketak Fiskaltzari bidaltzeko, baldin eta salatutako eta egiaztatutako egitateak arau-hauste penalak izan daitezkeela uste bada.
- d) Mahaiari eskatzea deklaratu dezala aurkeztutako salaketa funtsik gabekoa dela, faltsua dela edo fede txarrez edo ausarkeriaz aurkeztu dela, eta, hala badagokio, honako hau proposatzea: diziplina- edo zehapen-espedientea has dezala salaketa horren erantzuleen aurka, edo agintaritzaren judizialari salaketa faltsuaren berri eman diezaiola, arau-hauste penala izan daitekeelakoan.

6.4. Kautelazko neurriak

Arabako Batzar Nagusietako Mahaiak, espedientea amaitu aurretik eta salaketa jakinarazi ondoren, gaiaren larritasunaren arabera, biktima babesteko beharrezkoak diren kautelazko neurri presazkoak hartu ahal izango ditu, horrela, jazarpenaren ondorioak minimizatzen edo jazarpena bera desagerrarazten saiatzeko, edozein mota edo modalitatekoa dela ere jazarpen hori.

Neurri horien artean, honako hauek ezarri ahal izango dira: Batzar Nagusien edo batzarkide-taldean zerbitzura dagoen edozein pertsona zerbitzutik kentzea, lanpostu baten kokapena aldatzea, gune eta bulego parlamentarioetara sartzeko eta haiekin komunikatzeko mugak ezartzea edo protokolo honen eranskin batean arautu ahal izango den edozein neurri.

6.5. Prozedura ebaztea

Mahaiari igorritako ondorioetatik organo horrek frogatutzat jotzen badu edozein mota eta modalitateko jazarpen-egoera bat dagoela, dagokion zehapen- eta/edo diziplina-espedientea hasteko edo jarduketak Fiskaltzari edo dagokion erakunde publikoari bidaltzeko aginduko du, bidezkoa bada.

Protokolo honetan araututako jazarpena eragiten duten jokabideak edo ekintzak batzarkide-taldean zerbitzuko langileek egiten badituzte, Mahaiak eskatu ahal izango du langile horiek kargutik kentzeko edo langile horiei Ganberaren bulegoetara sartzeko mugak jartzeko.

Era berean, erabaki hori hartu ahal izango da komunikabide sozialetako langileei dagokienez, Batzar Nagusietan zerbitzuak ematen dituzten kanpoko enpresetako langileei dagokienez edo, erakundetik kanpokoak izan arren, egoitza parlamentarioan egiten diren bisita edo protokolo-ekitaldietan jazarpen-ekintzen protagonistak izan diren beste pertsona batzuei dagokienez ere.

Gertaerek Ganberako kideren bati eragiten badiote, espedientearen ondorioak dagokion batzarkide-taldeari jakinaraziko zaizkio, talde horrek dagozkion diziplina-neurriak har ditzan, eta Araudi eta Barne Gobernurako Batzordeari ere helaraziko zaizkio, Batzar Nagusien Araudian xedatutakoaren ondorioetarako.

7. PROTOKOLOAREN HEDAPEN, PREBENTZIO ETA SENTSIBILIZAZIO NEURRIAK

Jazarpena prebenitzeko eta duintasuna eta askatasuna errespetatuko dituen lan-giroa bermatzeko, honako neurri hauek jarriko dira abian:

7.1. Protokoloaren berri ematea

Kontzientziatzeko eta sentsibilizatzeko hartu beharreko lehen neurria da laneko jazarpenari buruzko protokoloaren berri ematea, honako ekintza hauen bidez:

-Protokoloa posta elektronikoz bidaliko zaie plantillako pertsona guztiei eta batzarkide-taldee, eta langileen sareko karpetan sartuko da.

-Protokoloa Arabako Batzar Nagusien Aldizkarian eta erakundearen webgunean argitaratuko da.

-Protokoloaren kopia bat bidaliko zaie sartu berri diren Arabako Batzar Nagusietako langileei eta kideei.

-Protokoloaren berri emango zaie Ganberaren jardueretan egon ohi diren komunikabideei eta Arabako Batzar Nagusien egoitzan zerbitzuak erregularki ematen dituzten langileak dauzkaten enpresa hornitzaileei.

7.2. Jazarpenari buruzko prestakuntza

Lantokiko jazarpenaren eta indarkeriaren problematikari buruz sentsibilizatzeko eta informatzeko bide bat izango da prestakuntza.

Horretarako, sentsibilizazio-jardunaldiak eta/edo prestakuntza-ekintzak egin ahal izango dira funtzionario, behin-behineko langile eta langile politiko guztientzat. Jardunaldi eta ekintza horien helburua izango da jazarpenik gabeko lan-ingurunea sortzen laguntzen duten faktoreak identifikatzea, eta parte-hartzaileak jazarpenaren aurka dituzten erantzukizunez jabetzea.

Era berean, prestakuntza-programa espezifikoak egin ahal izango dira bereziki Barneko Aholku Batzordeko eta berdintasun-taldeko kideei zuzenduak, honako hauek azpimarratuz: jazarpena eta indarkeria prebenitzeko moduak, jarduteko mekanismoak, zehapenak eta jazarpenak eragindako lege-inplikazioak.

7.3. Sentsibilizazio-ekintzak

Arabako Batzar Nagusien Berdintasun Planaren urteko kudeaketa-planean jasotako ekintzak gauzatuko dira.

8. PROTOKOLOA EBALUATZEA ETA BERRIKUSTEA

Protokoloa bera ebaluatzea aurreikusten da mota eta modalitate guztietako jazarpena prebenitzeko eta haren aurka jarduteko tresna gisa; hori egingo da protokoloa ezarri eta urtebetera, betiere legealdaketak edo gaiari buruzko ezagutza teknikoak hobetzen badira.

Ebaluazioa berdintasun-taldeak egingo du, eta ondorioak Batzar Nagusietako Mahaiari jakinaraziko zaizkio.

Protokolo honen edukiari eragiten dion goragoko mailako legezko araurik edo arau konbentzionalik balego, Arabako Batzar Nagusiek protokoloa berehala egokitzeko konpromisoa hartzen dute.



1. ERANSKINA: SALAKETA EREDUA

ARABAKO BATZAR NAGUSIETAKO BARNEKO AHOLKU BATZORDEARI (LEGELARI NAGUSIARI EMANGO ZAIO)

SALATZAILEA

- Ustez jazarritako pertsona
- Ustez jazarritako pertsonaren legezko ordezkaria
- Langileen ordezkaria
- Beste batzuk

SALATZAILEAREN DATU PERTSONALAK

Izen-abizenak eta NANA

USTEZ JAZARRITAKO PERTSONAREN DATU PERTSONALAK

Izen-abizenak

SALATUAREN DATU PERTSONALAK

Izen-abizenak

Edo, jakin ezean, hura identifikatzeko bidea eman dezaketen inguruabarrak

SALATUTAKO EGITATE ETA/EDO EKINTZEN ZERRENDA

ERANTSITAKO DOKUMENTAZIOA

BAI EZ

(Dokumentazioa eransten bada, gutun-azal itxian aurkeztuko da)

Legezko akziorik hasi duzu egoitza administratiboan edo judizialean gertakari edo ekintza hauekin lotuta?

(Hala bada, adierazi zer lege-akzio erabili den, zer organori aurkeztu zaion eta zer egoeratan dagoen)

----- (e)n, ----- (e)ko ----- aren ----- (e)(a)n.

Izpta.:

2. ERANSKINA. DEFINIZIOAK ETA ADIBIDEAK.

JAZARPENA

Zerga, Administrazio eta Gizarte Arloko Neurriei buruzko abenduaren 30eko 62/2003 Legearen 28. artikulua honela definitzen du jazarpena: nahi gabeko jokabide oro, zerikusia duena pertsona baten arraza- edo etnia-jatorriarekin, erlijio edo sinesmenekin, desgaitasunarekin, adinarekin edo sexu-joearekin, baldin eta helburua edo ondorioa bada pertsona horren duintasunaren aurka egitea eta ingurune larderiazkoa, umiliagarria edo iraingarria sortzea.

Hau da, iraingarria, umiliagarria, larderiazkoa edo biolentoa izan daitekeen ekintza, jokabide, adierazpen edo eskaera oro hartzen du, baita bizitza pribatuaren intrusioak ere.

LANEKO JAZARPEN PSIKOLOGIKOA EDO "MOBBING" A

Laneko Segurtasun eta Osasunerako Institutu Nazionalaren NTP 854 Prebentzio Ohar Teknikoaren arabera, laneko jazarpen psikologikotzat hartzen da botere-posizio batetik (ez du nahitaz hierarkikoa izan behar) etengabe eta luzaroan pertsona baten edo gehiagoren aurka zuzendutako indarkeria psikologikoko jokabideen eraginpean egotea. Jokabide horien eraginpean egote hori lan-harreman baten esparruan gertatzen da, eta arrisku handia dakar osasunerako.

Jokabide horrek lan-baja jarraituak eta luzeak eragiten ditu askotan, eta helburutzat dauka biktimaren komunikazio-sareak suntsitzea, haren izen ona suntsitzea, autoestimua hondatzea, haren lan-jarduna asaldatzea, eraso jasan duen pertsonaren lan-baldintzak nahita degradatzea eta haren duintasunari pixkanaka eta etengabe kalte egitea, azkenean pertsona horrek edo horiek lanpostua utz dezaten lortzeko.

Indarkeria psikologiko hori, batzuetan, biktimaren sexuaren, arrazaren, adinaren, iritziaren, erlijioaren eta inguruabar pertsonal edo sozialen arabera gauzatzen da, eta, kasu guztietan, pertsona baten nortasunaren, duintasunaren edo osotasun fisiko edo psikikoaren aurka egiten du.

Jazarpen psikologikorako edo "mobbing"erako beste definizio batzuk ere badira, eta horietako batzuk emango ditugu:

- H. Leymannek "mobbing"ari buruz egiten duen definizioaren arabera, egoera batzuk dira zeinetan pertsona batek edo pertsona-talde batek lantokian beste pertsona batengan edo batzuegan indarkeria psikologikoa ezaugarri duten jokabideak sistematikoki (gutxienez astean behin) eta luzaroan (6 hilabete baino gehiago) baliatzen dituzten.

Europako Batzordeak honela definitzen du: lankideen arteko edo goragoko eta beheagoko hierarkikoen arteko jokabide negatiboa, zeinaren ondorioz pertsona batek denbora luzez, zuzenean edo zeharka, jazarpena eta eraso sistematikoak jasaten baititu pertsona baten edo gehiagoren partetik, baztertua izateko helburuarekin edota ondorio izanik baztertua izatea.

Laneko Segurtasun eta Osasunerako Europako Agentziak honela definitzen du: enplegatu batekiko edo enplegatu-talde batekiko jokabide irrazional errepikakorra, haren osasun eta segurtasun fisiko eta mentalerako arriskutsua dena.

Jazarpen psikologikoa denboran zehar eboluzionatzen duen egoera da, eta, askotan, garrantzi gutxiko gertaeretan du jatorria, baina, hala ere, gertaera horiek biktima lan-bizitzatik kanpo uztea eragin dezakete.

Jazarpen psikologikoaren edo "mobbing"aren adierazpideak

Jazarpen psikologikoko egoerak izan daitezkeela adierazi edo erakutsi dezakete honako hauek:

- Pertsonaren izen onaren edo duintasunaren aurkako ekintzak: Itxura fisikoagatik, ahotsagatik, konbikzio pertsonalengatik, erlijioagatik edo haren bizimoduagatik barregarri uztea edo barre egitea.
- Pertsonaren lanaren aurkako ekintzak: Lan karga gehiegizkoa edo egiteko zaila. Edozein lan mota egitea galaraztea. Lana egiteko bitartekoak ukatzea edo ezkutatzea. Pertsonari eskaera kontraesankorrak edo baztertzailak egitea. Konbikzio moralen aurkako lanak egitera behartzea.
- Komunikazioa edo informazioa manipulatzeko duten ekintzak: Langileari bere lanaren hainbat alderdiren berri ez ematea. Eginkizunak eta erantzukizunak ez argitzea. Ez irakastea egin beharreko lanaren metodoak. Ez erakustea egin beharreko lanaren kantitatea eta kalitatea. Langilea ziurgabetasun-egoeran mantentzea. Komunikazioa etsaitasunez erabiltzea, bai esplizituki (laneko gaiei buruz, bizitza pribatuari buruz eta abarrei buruz mehatxatu, kritikatu edo errieta eginez), bai implizituki (hitzik ez egitea, bere iritziei jaramonik ez egitea, ez ikusiarena egitea eta abar). Komunikazioa modu selektiboan erabiltzea errieta egiteko edo kargu hartzeko, eta inoiz ez zoriontzeko. Akatsen garrantzia nabarmentzea eta lorpenen garrantzia minimizatzea.
- Bidegabekeria-ekintzak: Tratu-desberdintasunak ezartzea. Lanaren banaketa ez bidezkoa. Ordainsari-desberdintasunak.
- Agintekeria: Langilea modu jarraituan benetako lanik gabe edo inkomunikatuta uztea inolako arrazoi justifikaturik gabe. Esleitzen zaizkion baliabideekin bete ezin diren aginduak ematea. Alferreko zereginetan edo balio produktiborik ez duten zereginetan jartzea. Enpresaren aurrean kekek, salaketak edo demandak planteatu dituzten langileen edo erreklamatzailerekin lankidetzan jardun duten langileen aurkako errepresalia-ekintzak.
- Tratu iraingarria: Langile bat behin eta berriz iraintzea edo gutxiestea, eta beste pertsona batzuen aurrean behin eta berriz errieta egitea. Bere lanari edo bizitza pribatuari buruzko zurrumurru faltsuak zabaltzea.
- Jazarpen diskriminatzailea (Lan Arloko Arau Hauste eta Zehapenei buruzko Legearen testu bateginaren 8.13 bis art.): Biktimaren sinesmen politikoek eta erlijiosoek eragindakoa denean. Arrazoi sindikalengatik erasoak. 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 giza harremanen esparruan gertatzen diren jokabide gatazkatsuak, nahiz eta, bistan denez, lan-eremuari eragin, lan-eremuaren inguruan gertatu eta lanaren antolaketan eta lan-harremanetan eragin. Saihestu egin behar da gatazkak laneko edozein indarkeria mota bihurtzea eta ohikoak bihurtzea edo jazarpen psikologikoko jokabide bihurtzea.

Era berean, ez dira jazarpen psikologikoko egoeratzat hartuko, baldin eta laneko indarkeria-ekintzak ez badira behin eta berriz edota luzaroan gertatzen (adibidez, indarkeria psikologikoko ekintza isolatu eta puntuala).

Halaber, ez litzateke jazarpen psikologikoa izango hierarkian goragoko mailan dauden pertsonen aginte-estilo autoritarioa, lanaren antolaketa okerra, komunikazio-falta eta abar; hala ere, arrisku psikosozialen prebentzioaren esparruan landu beharko liratekeen egoerak dira.

Adibide gisa, honako egoera hauek ez lirateke jazarpen psikologikotzat hartuko:

- Indarkeria-ekintza aparteko eta puntuala (denboran luzatu gabe).
- Taldeari eragiten dioten antolaketa-ekintza irregularrak.
- Hitzartutakoa edo dauden arauak eskatzeko presio bidezkoa.
- Gatazka bat.
- Kritika eraikitzaileak, esplizituak eta justifikatuak.

- Gainbegiratzea eta kontrolatzea, bai eta autoritatea erabiltzea ere, betiere pertsonen arteko errespetu egokiarekin.
- Oro har, taldearenganako jokabide arbitrarioak edo autoritarioegiak.
- Antolaketa-egoera kolektiboa: aparteko orduak kentzea, ordutegi-aldaketak, etab.
- Gatazkak grebetan, protestetan, etab.
- Kargu-hartzeak lana ondo ez egiteagatik, baina deskalifikatu gabe.

SEXU-JAZARPENA

Emakumeen eta Gizonen berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak honako definizio hauek jasotzen ditu:

Sexu-jazarpena: Pertsona batekin izaera sexualeko edozein jokabide izatea, hitzekoa nahiz fisikoa, jokabide horren helburua edo ondorioa denean pertsona horren duintasunari erasotzea, batez ere, pertsona hori berdurtuta, umiliatuta edo irainduta sentiarazteko ingurunea sortzen denean (7.1 art.).

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

Sexu-jazarpena osatzen duten portaeren artean, "quid pro quo" sexu-jazarpena edo sexu-xantaia bereiz daiteke; hau da, biktima aukeratzera behartzea: edo sexu-eskakizunei men egin, edo, bestela, laneko onura edo baldintza jakin batzuk galdu edo kaltetu, eragina izanik horrek lanbide-prestakuntza jasotzean, enplegu jarraituan, maila-igoeran, ordainsarrietan edo arlo honekin lotutako beste edozein gorabeheratan. Agintekeria den heinean, jazarlea izango da laneko onura edo baldintza bat emateko edo kentzeko ahalmena duena, zuzenean edo zeharka.

Giroko sexu-jazarpena

Sexu-jazarpen mota honetan, jazarleak ingurune larderiazkoa, etsaitasunezkoa, apalesgarria, umiliagarria edo iraingarria sortzen du biktimarentzat, sexu-izaerako nahi gabeko jarrera eta jokabideen ondorioz. Enpresako edozein kide izan daiteke jokabide horiek egiten dituen, haren posizioa edo estatusa edozein dela ere, edo lan-ingurunean modu batean edo bestean kokatutako hirugarren pertsona bat ere izan daiteke.

Sexu-jazarpenaren adierazpideak

Adibide gisa, eta baztertzailer eta mugatzaile izateko asmorik gabe, honako jokabide hauek, bakarrik edo beste batzuekin batera, agerian utz dezakete sexu-jazarpeneko jokabide bat dagoela:

- Hitzeko jokabideak: Sexu-iradokizunak, sexu-jarduerarako proposamenak edo presioa. Maite-

jolas iraingarriak. Komentario limurtzaileak, zehar-esanak edo komentario lizunak. Nahi gabeko telefono-deiak edo sare sozialen bidezko kontaktuak. Itxura sexualari buruzko bromak edo komentarioak.

- Ez-hitzeko jokabideak: Sexu-argazki iradokitzaileak edo pornografikoak erakustea, edo objektu edo idatziak, begirada lizunkoiak, keinuak. Posta elektronikoko edo sare sozialetako gutunak edo mezuak, izaera iraingarria eta eduki sexual argia dutenak.
- Jokabide fisikoak: Nahita eta eskatu gabe egindako kontaktu fisikoa, nahi gabeko besarkadak edo musuak, hurbilketa fisiko gehiegizkoa eta beharrezkoa ez dena.

SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA

Sexuan oinarritutako jazarpena da pertsona batekin, haren sexua dela-eta, honako helburua edo ondorioa duen edozein jokabide izatea: pertsona horren duintasunari erasotzea eta pertsona hori beldurtuta, umiliatuta edo irainduta sentitzeko ingurunea sortzea (7.2 art.). Sexuan oinarritutako zuzeneko diskriminazioa da emakumeei tratu kaltegarria ematea haurdunaldiarengatik edo amatasunarengatik (8. art.).

Europako Erkidegoen 1991ko azaroaren 27ko 02/31 Gomendioak, emakumeen eta gizonen laneko duintasunari buruzkoak, sexu-jazarpenari buruz honako hau dio: "Sexu-jokabidea edo sexuan oinarritutako beste jokabide batzuk, lanean emakumeen eta gizonen duintasunari eragiten diotenak, nagusien eta lankideen jokabideak barne, zeinak onartezinak izango baitira baldin eta:

- a) Pairatzen duenarentzat jokabide hori nahi gabekoa, arrazoigabea eta iraingarria bada.
- b) Pertsona batek jokabide horri uko egitea edo men egitea (nagusiak eta lankideak barne) esplizituki edo inplizituki erabiltzen bada oinarri gisa ondorioak izan ditzan pertsona horren lanbide-prestakuntzarako eta enplegurako sarbidean, haren jarraitutasunean, soldatan edo enpleguari buruzko beste edozein erabakitan.
- c) Jokabide horrek laneko ingurune larderiakoa, etsaitasunezkoa eta umiliagarria sortzen badu jokabide horren xede den pertsonarentzat, eta jokabide hori, inguruabar jakin batzuetan, tratu-berdintasunaren printzipioaren aurkakoa izan badaiteke."

Errealitate jakin batean sexuan oinarritutako jazarpenentzat har daitekeen egoera bat dagoela irizteko, tasun komun bat osatzen duten elementu batzuk egon behar dira, besteak beste:

- Zirikatzea, hau da, kanpotik eragindako jokabide larderiatsu, apalesgarri, umiliagarri eta iraingarri oro, pairatzen duenak halakotzat hartzen duena.
- Biktimaren duintasunaren aurkako atentatu objektiboa, hark modu subjektiboan halakotzat hartzen duena.
- Eraitza multikaltegarria. Sexuan oinarritutako jazarpena jasaten duenaren duintasunaren aurkako erasoak ez du eragozten biktimaren beste oinarritzko eskubide batzuk kaltetzea, hala nola diskriminaziorik ez jasateko eskubidea, osasun psikiko eta fisikoaren aurkako erasoak eta abar.

Gertakari isolatua ez izatea.

- Jokabide horien arrazoiak zerikusia izan behar du emakume izate hutsarekin edo biologikoki emakumeei soilik eragin diezaieketen zirkunstantziekin (haurdunaldia, amatasuna, edoskitze naturala), edo gizarte-diskriminazioaren ondorioz emakumeei egozten zaizkien ugalketa- eta zaintza-funtzioekin. Ildo horretan, sexuagatiko jazarpena gizonen ere pairatu dezakete historikoki emakumeei esleitu zaien rolaekin lotutako funtzioak, zereginak edo jarduerak betetzen dituztenean; adibidez, adingabeak edo mendeko pertsonak zaintzeagatik jazartzen den gizon langile bat.

Haurdunaldiak edo amatasunak eragindako sexuagatiko jazarpenaren adierazpideak:

- Haurdun dauden emakumeei eskatzea edo presioa egitea beraiek aurkitu dezaten amatasun-baimena edo bularreko haurra zaintzeko baimena betetzeko pertsona.
- Beste baimen edo baja batzuk dituzten pertsonen baino tratu txarragoa jasotzea amatasun-baimenaz edo bularreko zaintzeko baimenaz gozatzean.
- Legez ezarritako amatasun-baimena edo bularreko zaintzeko baimena hartzeko asmoa kentzen saiatzea edo oztopoak jartzea.
- Amatasun-baimena edo bularreko zaintzeko baimena hartzeagatik, lanaldi murriztua aukeratzeagatik edo lana ezarritako lan-ordutegitik kanpo ez luzatzeagatik penalizatzea, diskriminatzea edo iseka egitea.

Presioa egitea aldi baterako ezintasun egoeretan.

- Amatasun-baimenaren ondoren lanera itzultzean emakumeak penalizatzea edo diskriminatzea.

Sexuan oinarritutako jazarpenaren adierazpideak

Adibide gisa, eta baztertzailerik eta mugatzaile izateko asmorik gabe, jarraian adierazitako jokabide hauek, bakarrik edo beste batzuekin batera, agerian utzi dezakete sexuan oinarritutako jazarpeneko jokabide bat dagoela. Horrela, jokabide zehatz batzuk zerrendatu ditugu, eta, aurreko puntuan

adierazitako baldintzak betez gero, sexuan oinarritutako laneko jazarpena izan litezke behin eta berriz gertatzen badira.

- Antolamendu-neurriekin egindako erasoak: Pertsonaren jarduna modu iraingarrian epaitzea eta haren ahaleginak eta trebetasunak ezkutatzea. Pertsonaren erabakiak zalantzan jartzea eta balioa kentzea. Zereginik ez esleitzea, edo zentzurik gabeko zereginak edo zeregin umiliagarriak esleitzea. Lana egiteko bitartekoak ukatzea edo ezkutatzea, edo datu okerrak ematea.

Pertsonaren gaitasun edo kualifikazioen oso gaintetik edo oso behetik dauden lanak esleitzea, edo duen kualifikazioa baino askoz txikiagoa eskatzen dutenak. Agindu kontraesankorrak edo bete ezinak. Ondasunak, dokumentuak edo lan-tresnak lapurtzea, ordenagailutik fitxategiak ezabatzea, lan-tresnak manipulatzeko kalte eginez, etab. Jazarpena pairatzen duen pertsona babesten dutenei zuzendutako mehatxuak edo presioak. Pertsonaren korrespondentzia, deiak, mezuak eta abar manipulatzeko, ezkutatzeko, itzultzea. Baimenak, ikastaroak, jarduerak eta abar ukatzea edo horietarako zailtasunak jartzea.

- ~~Pertsona~~ Pertsona isolatzea helburu duten jarduketak: Pertsonaren kokapena aldatzea lankideengandik bereiztea (isolatzea). Pertsona ez balego bezala jokatzeko. Pertsonari hitzik ez egitea. Lankideei pertsonarekin hitz egiteko aukera mugatzea. Pertsonari hitz egiten edo bere iritzia ematen ez uztea. kontaktu bisual oro saihestea. Pertsonaren eskura dauden komunikabideak kentzea edo murriztea (telefonoa, posta elektronikoa, etab.).

- Biktimaren osasun fisikoari edo psikikoari eragiten dioten jarduerak: Mehatxuak eta eraso fisikoak. Ahozko edo idatzizko mehatxuak. Oihuak eta/edo irainak. Telefono-dei beldurgarriak. Pertsona probokatzeko, emozionalki erreakzionatzera behartuz. Gastuak eragitea, hala nahita, pertsonari kalte egiteko. Lanpostuan edo haren gauzetan kalteak eragitea. Langileari bere osasunerako arriskutsuak edo kaltegarriak diren lanak egiteko exijitzea.

Bizitza pribatuaren eta ospe pertsonal edo profesionalaren aurkako erasoak: Ospe pertsonal edo profesionala manipulatzeko, zurrumurruekin, laidoztatzeko eta barrengarri uzteko bidez. Pertsonak arazo psikologikoak dituela aditzera ematea; azterketa edo diagnostiko psikiatrikoa egin dezan saiatzeko. Keinuengatik, ahotsagatik, itxura fisikoagatik edo desgaintasunarengatik iseka egitea, ezizenak jartzea, etab. Nazionalitateari, jarrera eta sinesmen politiko edo erlijiosoei, bizitza pribatuari eta abarri egindako kritikak.

Genero-adierazpen edo -identitatean oinarritutako jazarpenaren adierazpideak

Adibide gisa soilik, eta ez hertsiki hartuta, jazarpen-mota hori osatzen duten jokabideetat hartzen dira honako hauek:

- a) Trans bat hark nahi duen bezala izendatzeari uko egitea edo haren burua identifikatzen duen generoari ez dagozkion hitzak edo adizkiak erabiltzea.
- b) Genero-adierazpen edo -identitate ez normatiboak dituzten pertsonak kanporatzea eta/edo zalantzan jartzea, bainugela/aldagela jakin batean daudelako.
- c) Pertsonaren gaitasunak, trebetasunak eta ahalmen intelektuala gutxietzea genero-adierazpena edo -identitatea dela eta.
- d) Umore transfoboa edo interfoboa erabiltzea.
- e) Pertsona baten ekarpenak, iruzkinak edo ekintzak alde batera uztea edo baztertzea, haren genero-adierazpena edo -identitatea dela eta.

Arreta berezia behar duten taldeak, sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko jokabideei dagokienez

Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena edozein lanbide, lan-eremu edo lanbide-kategoriatan eta edozein adin-taldetan gerta daitezke. Edozein kategorian profesional edo heziketa-maila duten pertsonen eragin diezaiekeen fenomenoak izan arren, hauek dira talderik kalteberenak:

- Bakarrik dauden emakumeak, familia-erantzukizunak dituztenak (ama ezkongabeak, alargunak, bananduak eta dibortziatuak).
- Tradizioz maskulinoak izan diren lanbide-sektoreetan edo kategorietan lehen aldiz sartu diren emakumeak, edo tradizioz gizonentzat izan diren lanpostuak betetzen dituztenak.
- Lehen lana (normalean aldi baterakoa) lortu berri duten emakume gazteak.
- Desgaitasuna duten emakumeak.
- Emakume etorkinak, gutxiengo etnikoetakoak.
- Behin-behineko eta aldi baterako kontratuak dituzten emakumeak.
- Adinaren arabera; gazteak edo adinekoak.
- Orientazio sexualagatik eta/edo genero-identitateagatik (LGTBI pertsonak, azken batean, LGTBI+ pertsonak).

EREMU DIGITALEKO INDARKERIA

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

Eremu digitaleko sexu-indarkeriatzat hartzen da, adibidez, sexu-indarkeriako ekintzak zabaltzea, baimenik gabeko pornografia eta bitarteko teknologikoen bidezko sexu-estortsioa.

Internet eta Informazioaren eta Komunikazioaren Teknologia (IKT) garatzearen ondorioz, hainbat indarkeria mota sortu dira, gailu mugikorren eta Interneten, sare sozialen eta beste zerbitzu batzuen hedapenak eta erabilera intentsiboak eraginda (besteak beste, berehalako mezularitza eta geolokalizazioarenak), indarkeria mota horiek ugaltzeko bidea izan baitira.

IKTen ezaugarriek mehatxu berriak eragin dituzte, besteak beste, informazioa ingurune horretan oso azkar hedatzen delako, bilaketa-tresnei esker informazioa eskuratzeko aukera dagoelako eta informazioa ezabatzeko zailtasunak daudelako. Lineako ingurunean edukiak edo mezuak biralizatzeko dagoen erraztasunak eta haien iraunkortasunak arrisku-egoera berriak dakartzate, hala nola informazio sentikorra, argazkiak edo bideo intimoak baimenik gabe eskuratu ahal izatea eta zabaltzea; lineako jarduerak zelatatzea eta monitorizatzea; ospeari kalteak eragitea, eta, horrekin lotuta, sare sozialetan gorroto-mezuak hedatzea («haterrak»), abusuen berri ematea, toxikotasuna, etab. Eta bereziki kaltegarriak dira «sextortsio» gisa ezagutzen diren jokabideak edo lineako sexu-jazarpena.

Ziberjazarpena edo jazarpen digitala dakarten jokabideak:

Hainbat jokabideri buruz ari gara: laneko jazarpena edo sexu-indarkeria (sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena, sexu-orientazioan oinarritutako jazarpena edo genero-identitatean eta -adierazpenean oinarritutako jazarpena), baldin eta jokabide horiek bitarteko digitalen bidez egiten badira, lan-esparruan biktimaren 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, betiere botere-posizioa badago.

Jazarpentzat hartzen diren jokabideak gertatuko dira, bai eragindako pertsonari berari pertsonaren duintasunaren aurkako eduki umiliagarriak bidaltzen zaizkionean, bai informazio hori zabaltzen denean, bereziki bideoak edo irudiak, baldin eta haien ezaugarriengatik ondoriozta badaiteke pertsonen duintasunaren eta sexu-askatasunaren aurkako atentaturen bat gertatu dela.

Funtsezkoa da kontuan hartzea jokabide horiek izatea legez kontrakoa dela, baina baita erakundeak datuen legez kanpoko tratamendu horien berri izatea ere, baldin eta horiek desagerrarazteko jarduerekin erreakzionatzen ez badu, arriskuen prebentzioari buruzko araudia urratzen baitu horrek.

Lan-arabide arruntaren mendeko langileen kasuan, Langileen Estatutuaren arabera, kontratua ez dela betetzen jotzen da hitzezko irainak edo irain fisikoak eta jazarpena (aldea desberdinetan) daudenean. Era berean, kontuan hartu behar da jokabide horiek delitu bat egitea ere ekar dezaketela.

Adibide gisa, datu pertsonalen legez kontrako tratamendu baten bidezko jazarpena dakarten jokabideak dira honako hauek:

- Langileen intimitateari eragiten dioten irudi apalesgarriak grabatzea, bereziki (baina ez bakarrik), pertsonen bizitzari eta sexu-askatasunari eragiten dietenean.
- Eduki sexualeko irudiak edo bideoak zabaltzea langileen artean, dela modu legitimoan jaso dituenak bidaltuta- "mendeku-pornoa" deritzona-, dela sare sozialetan edo komunikazio-sareetan (Telegram, WhatsApp, etab.) beste pertsona batzuen irudiak edo bideoak zabalduta.
- Mezuak edo ikus-entzunezko edukiak argitaratzea edo zabaltzea (irudiak, memeak, etab.), langilearen duintasuna kaltetzeko eta ingurune umiliagarri edo etsaitasunezkoa sortzeko, bereziki (baina ez bakarrik), langilearen bizitza sexualari buruzko iradokizunak direnean.
- Langile bati buruzko mespretxuzko komentarioak, txiste iraingarriak edo balio profesionala kentzeko mezuak argitaratzea edo zabaltzea bat-bateko mezularitzako sareetan edo sare sozialetan, izan sexu-izaera dutenak (sexu-jazarpena dakartenak), izan langilearen sexuarekin lotutakoak (sexuan oinarritutako jazarpena) edo sexu-orientazio edo -identitatearekin lotutakoak, izan orokorrak (laneko jazarpena).
- Bat-bateko mezularitzako sareen edo sare sozialen bidez mezu edo iradokizun iraingarriak bidaltzea.
Bat-bateko mezularitzako sareak edo sare sozialak erabiliz, irainak edo zurrumurru faltsuak, gorroto-adierazpenak, abusuak edo adierazpen toxikoak zabaltzea.

Protokoloa, mota eta modalitate guztietako jazarpen-kasuak prebenitzeko eta horietan jarduteko

