

# Oinarrizko Irizpideen Gidaliburua **lantoki barneko indarkeria-egoeren aurrean jokatzeko protokoloentzat**



Izenburua: Oinarrizko Irizpideen Gidaliburua lantoki barneko indarkeria-egoeren aurrean jokatzeko protokoloentzat

Egileak: María José Lasa Gorraiz  
Ainara Elarre Belzunegi  
Iñaki Moreno Sueskun

© Nafarroako Gobernua  
Nafarroako Osasun Publikoaren eta Lan Osasunaren Institutua  
Osasun Departamentua

ISPLN. Landaben industrialdea, E Kalea - 31012 Iruña  
Telefonoa: 842 37 00 - Faxa: 848 42 37 30  
[www.cfnavarra.es/insl](http://www.cfnavarra.es/insl)

Diseinua eta maketazioa: [www.cobo-munárriz.com](http://www.cobo-munárriz.com)  
Inprimaketa: Ziur Navarra, S.A.  
L.G.: NA 2780-2017

Sustapena eta banaketa:  
Nafarroako Gobernuaren Argitalpen Funtza  
Navas de Tolosa, 21  
31002 Iruña  
Tel.: 848 427 121  
[fondo.publicaciones@navarra.es](mailto:fondo.publicaciones@navarra.es)  
<https://publicaciones.navarra.es>

Oinarrizko Irizpideen Gidaliburua

**LANTOKI BARNEKO INDARKERIA-EGOEREN AURREAN  
JOKATZEKO PROTOKOLOENTZAT**

## **AGIRI HONEN EGILEAK**

### LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIORAKO ATALA

- María José Lasa Gorraiz. Psikologoa. Psikosoziologiako Prebentziorako teknikaria.
- Ainara Elarre Belzunegi. Psikosoziologiako Prebentziorako teknikaria.

### LAN OSASUNAREN ZERBITZUA

- Iñaki Moreno Sueskun. Laneko Medikuntzako mediku espezialista.

## **ESKER ONAK**

Agiri honen egileek eskerrak eman nahi dizkiete honako hauei, egindako zirriborroen zuzenketengatik eta iruzkinengatik:

- Virginia García Osés, Laneko Arriskuen Prebentziorako Ataleko buruari.
- Gixane Grau Berastegi, atal bereko Laneko Arriskuen Prebentzioko goi mailako teknikariari,
- M<sup>a</sup> José Pérez Jarauta, Nafarroako Osasun Publikoaren eta Lan Osasunaren Institutoaren Zuzendari Kudeatzaileari,
- Nerea Álvarez Arruti, Nafarroako Berdintasunerako Institutuko Plangintza-  
ren eta Programen zuzendariordeari.

# AURKIBIDEA

---

AURKEZPENA.....	5
1. Protokoloaren xede diren jokabideak eta egoerak .....	7
2. Funtsezko premisa: jarduketa proaktiboa eta prebentzioskoa .....	7
3. Protokoloaren ezaugarri orokorrak .....	8
4. Oinarrizko bermeak.....	8
5. Aplikazio-eremua.....	9
6. Jakinaraztea, hartzea, egoeraren hasierako balorazioa eta barneko biolentziarekin lotutako jokabideak .....	9
7. Ebazpena.....	12
8. Komunikazioak, jakinarazpenak edo salaketak erregistratzea .....	16
9. Noploi-ren lan osasunaren zerbitzuaren jarduketak eskaintzea, lantokiko barneko indarkeria-egoeretarako .....	17
1. <b>ERANSKINA:</b> Faseen eta jarduketaren irudikapen grafikoa.....	20
2. <b>ERANSKINA:</b> Lege-esparrua .....	22



## AURKEZPENEA

---

Agiri honek oinarrizko irizpideak biltzen ditu, hain zuzen, enpresetan eta administrazio publikoetan prestatuko diren barneko indarkeriaren arretarako protokoloak egiten laguntzeko. Agiriaren bidez, Nafarroako Lan Osasunaren Kontseilua osatzen duten enpresek, enpresa-eragileek eta eragile sindikalek egindako eskaerari erantzuna eman nahi zaie. Eskaera hori 2017-2020 urteetarako Nafarroako Lan Osasunaren Ekintza Planaren arrisku eta kalte psikosozialak detektatzeko programan dago jasota.

Europar enpleguaren baldintzak desarautzeak, 2008az geroztik dagoen finantza-krisitik ateratzeko politikak eta zerbitzuen gizarterako norabidea hartu duen ehun produktiboaren bilakaerak lan-munduan arrisku psikosozialak hedatzen lagundu dute, besteak beste.

Nafarroako lan-gizarteak erakutsi du bereziki sentsibilizatuta dagoela laneko arrisku psikosozialen aurrean. 1999an, Nafarroako Laneko Segurtasun eta Osasunaren Kontseiluak laneko arrisku psikosozialaren faktoreei buruzko batzordea sortu zuen. 2001ean, Espainiar Estatuan jazarpen morala lehen aldiz lan-istripuztat onartzen zuen epaia eman zen Nafarroan. 2002an, asko erabili zen arrisku psikosozialak identifikatzeko galdetegi bat prestatu zen, 2015ean kendu zena. Urte horretan bertan, Nafarroako Gobernuak ISTAS-21 (CoPsoQ) metodoa balidatze ikerketan parte hartu zuen. Sindikatuek eskatuta, 2008an, Foru Administrazioaren eta Segurtasun eta Osasun Batzordeen eztabaida-prozesu konplexu baten ondoren, kanpoko erasoak prebenitzeko eta horien aurka jarduteko plan bat eta prozedura batzuk onetsi ziren, hango ia 30.000 langilerentzat. Duela gutxi, 2015ean, Institutu horrek arrisku psikosozialen faktoreen eraginpean egotetik sortutako ohiko gaixotasun mentalen intzidentziari buruzko ikerketa bat argitaratu zuen. Urte horretan bertan, 14/2015 Foru Legean laneko sexu-jazarpenera emakumeen kontrako indarkeriazat jo zen.

Aurrekoa gorabehera, uste dugu enpresek eta prebentzio-arloko erakundeek ez dutela behar besteko tresnarik arrisku horiei aurre egiteko.

Agiri honen helburua, alde batetik, enpresetako eta administrazio publikoetako barneko indarkeriaren harreman-arrisku horietarako arreta prebentiboan kontuan hartu beharreko elementuak ekartzea da. Beste alde batetik, helburua da NOPLOren esku hartzeak eskaintzea prebentzio-sistematik ez dagoen edo hori ahula den tokietan.

Iruña, 2017ko iraila

**IÑAKI MORENO SUESKUN**

Lan Osasunaren Zerbitzuko burua

Nafarroako Osasun Publikoaren eta Lan Osasunaren Institutua





## 1. PROTOKOLOAREN XEDE DIREN JOKABIDEAK ETA EGOERAK

---

Gidaliburu honetan dauden gogoetak lantokiko barne-indarkeriari buruzkoak dira. Hortaz, ez dute enpresen edo administrazio publikoen langileenganako hirugarrenen, erabiltzaileen edo familiako kideen indarkeria barne hartzen. Izan ere, arrisku hori egotekotan, berariazko prozedura baten bidez eman behar zaio arreta dituen ezaugarriengatik.

Hortaz, hori gertatzen den kasuei heldu diegu:

- \* Laneko jazarpen psikologikoa.
- \* Sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena.
- \* Bereizkeriazko jazarpena.
- \* Beste etsaitasunezko jokabide batzuk, hala nola enpresako edo administrazio publikoko langileen arteko tratu txarrak edo erasoak.
- \* Langileen arteko gatazka-egoera luzeak.

Eginen den protokoloan, bertan jasotako jarduketak hastea eragiten duten jokabideak edo egoerak bildu beharko dira. Halaber, horietako bakoitzaren ahalik eta definiziozko zehatzena sartuko da eta adibideak emanen dira erabilitako terminologia hobeki ulertze aldera.

## 2. FUNTSEZKO PREMISA: JARDUKETA PROAKTIBOA ETA PREBENTZIOZKOA

---

Enpresako arrisku psikosozialaren kudeaketaren euskarria jarduketa proaktiboa izan da.

**Honako agiri hauek protokoloaren testuan sartu edo aipatu ahalko dira:**

- Langileen arteko tratu egokia eta, emozionalki, lan-giro osasungarria sustatzeari buruzko JARDUNBIDE EGOKIEN POLITIKA bat hartzea laneko indarkeriaren arloan.
- Enpresan edo administrazio publikoan laneko indarkeriaren arrisku-egoeren eraginean EGON DAITEZKEEN KASUAK HAUTEMATEA.
- ZUZENDARITZAK EGINDAKO ADIERAZPENA, indarkeria-mota bat ere ez onartze-ko printzipioei buruzkoa.
- Tratu onari eta laneko indarkeria prebenitzeari buruzko SENTSIBILIZAZIORAKO jarduketak ezartzea eta enpresan edo administrazio publikoan jokabide-mota

horiek kudeatzea: egingen den protokoloan sartuko diren jokabide gomendagarriak eta onartezinak zehaztea, baita horiek abiarazteko data eta langileentzako **INFORMAZIO-** eta **PRESTAKUNTZA-**ekintzak ere.

- **BERARIAZKO PRESTAKUNTZA** protokoloan esleitutako jarduketa edo erantzukizunen bat duten pertsona guztientzat.
- **ARRISKU PSIKOSOZIALAK IDENTIFIKATZEA ETA EBALUATZEA** lantokietako barneko eta kanpoko indarkeriarekin lotutako faktore edo dimentsio psikosozialak barne hartzen dituzten prozeduren eta metodologiaren bidez.
- Bakarka edo kolektiboki arrisku psikosozialen eraginpean dauden langileen **OSASUNA BERARIAZ ZAIINTZEA**.
- Enpresaren edo administrazio publikoaren **DIZIPLINA-** ETA **ZEHAPEN-ARAUBIDEA** berrikustea, eta, hala badagokio, barneko indarkeriaren arloko jokabide onartezinekin bat etorritik egokitzea.
- Protokolo hau eta bertan jasotako edo handik sortutako jarduketak txertatzea enpresaren edo administrazio publikoaren laneko arriskuak kudeatzeko sisteman eta giza baliabideen politika orokorrean.

### 3. PROTOKOLOAREN EZAUGARRI OROKORRAK

---

- Agiri erraza eta operatiboa izanen da, berehalako ekintzara bideratua.
- Protokoloan aurreikusitako hipotesien definizioak bildu beharko ditu.
- Langileekin egindako negoziazio kolektiboaren emaitza izanen da eta Segurtasun eta Osasun Batzordearen onospena izan beharko du, eta, hala ez bada, laneko arriskuen arloko ordezkariak sindikalarena. Ordezkaritza ez badago, protokoloa zuzenean balioetsi beharko dute langileek.
- Egin beharreko urratsak, epeak eta aurreikusitako jarduketak nork egingen dituen jaso beharko du argi eta garbi.
- Gomendagarria da ezarritako faseak edo ekintzak diagrama batean laburbiltzea, agiri-mota hauek idaztean erabiltzen den hizkuntza naturalaren anbiguitasunak ezabatze aldera.
- Aplikatuko den plantilletako eta enpresetako langile guztiek ezagutu beharko dute. Hainbat bitartekoren bidez zabaldu behar da, aplikazio-eremuko pertsona guztiei hel dakien.

### 4. OINARRIZKO BERMEAK

---

- ✓ Salaketan eta prozeduraren **KONFIDENTZIALTASUNA**.
- ✓ **NEUTRALTASUNA** ekintza guztietan.

- ✓ Hauteman eta objektibatu diren jokabide bortitzak **ZIGORTU GABE EZ GERATZEA**.
- ✓ **EPE LABURRERA** esku-hartzea eta ebatzea.
- ✓ **LANGILEEK ETA PREBENTZIORAKO DELEGATUEK PARTE HARTZEA** ezarriko den prozedura diseinatzen eta idazten zein horretan jasotako faseetan eta ekintzetan.
- ✓ Esperientzia eta berariazko prestakuntza duten **ADITUEK** esku hartzea.
- ✓ Gizonen eta emakumeen **PRESENTZIA OREKATUA** egotea lantaldeetan eta/edo ikerketa-batzordean (60-40).
- ✓ Prozeduretatik eta ikerketa-batzordeetatik edo bitartekaritza-prozesuetatik **KANPO UTZIKO** dira kasuan interes-gatazkaren bat duten pertsonak.

## 5. APLIKAZIO-EREMUA

---

Honako hauek hartzen ditu:

- \* Enpresako edo administrazio publikoko langile guztiak (kontratu finkoa, aldi baterakoa, mugagabea, aldizkako kontratu finkoa edo lan-kontratuak duten pertsonak eta funtzionarioak).
- \* Lantoki edo instalazio berberetan lan egiten duten beste enpresa bateko langileak (azpikontratak, ABLEak...) eta goi zuzendaritzako kideak.
- \* Halaber, enpresarekin edo administrazio publikoarekin lan-harreman bat izan ez arren, langileen agintaritzarekin lotutako funtzioak dituztenak, hala nola hautetsiak (udaletan, parlamentuan, mankomunitateetan, gobernuan), edo administrazio publikoetan aholkulari-funtzioak dituztenak.

**Atal hau kasuan kasuko agirietan agertu beharko da: hitzarmen kolektiboan, enpresa-jarduerak koordinatzeko agirian, langileak lagatzeko agirian...**

## 6. JAKINARAZTEA, HARTZEA, EGOERAREN HASIERAKO BALORAZIOA ETA BARNEKO BIOLENTZIAREKIN LOTUTAKO JOKABIDEAK

---

Protokoloak argi eta garbi azaldu behar du NORK aurkez dezakeen esku hartzeko eskaera bat edo NORK jakinaraz dezakeen indarkeria-egoera, NORI aurkeztu behar zaion eta ZER esku-hartze egiten diren eta horiek NORK egiten edo kudeatzen dituen.

## 6.1. Egoera komunikatzea edo jakinaraztea > **NORK jakinarazten duen**

- ▶ Eragindako pertsonak egin behar du. Hasieran ahoz egin ahalko den arren, beharrezkoa izanen da jakinarazpena idatziz jasotzea (enpresak jakinarazpenarako eredu edo txantilo bat emanen du).
- ▶ Eragindako pertsonak nahiago izanez gero, ekintza jakinarazteko honako hauek eskuordetu ahalko ditu: prebentziorako delegatuak edo beste ordezkari sindikal batzuk, hierarkikoki justu goragoko mailan dagoen nagusia edo enpresaren beste arduradun batzuk.
- ▶ Eragindako pertsonak osasun-arreta behar izan badu eta barneko indarkeria-egoera batekin lotura duelako susmoa badago, jakinarazpen hori familia-medikuak edo ikuskatzaitza medikoaren medikuak egin ahalko du.
- ▶ Halaber, hirugarrengogan egoera horiek hautematen dituztenek ere jakinarazi ahalko dituzte egoera-mota horiek (lekuko zuzenek).

Azken bi kasuetan, jakinarazpenarekin batera –baita idatzizkoaren kasuan ere– eragindako langilearen baimena aurkeztu beharko da.

Gainera, enpresak protokoloa ofizioz ireki ahalko du, gure ustez indarrean dagoen legeriak eskatzen duen bezala.

## 6.2. Hartzea > **NORI jakinarazten zaion**

- ▶ Jakinarazpena honako hauei zuzenduko zaie: enpresaren edo administrazio publikoaren prebentzio-erloto erakundeari<sup>1</sup>, ordezkari sindikalei, giza baliabideen zerbitzuari, beste departamentu batzuei edo enpresan ezarritako beste unitate batzuei
- ▶ Kasua familia-medikuak edo ikuskatzaitza medikoaren medikuak hautematen badu, NOPLOIren Lan Osasunaren Zerbitzuari jakinaraziko dio, langileen osasunaren Zaintza Epidemiologikoaren programa barruan.
- ▶ Gutxienez egoera hauetakoren bat betetzen den kasuetan soilik:
  - a) Langile autonomoak, familia-enpresetako langileak edo kooperatibistak izatea.
  - b) Inplikaturako aldean artean goi zuzendaritzako langileren bat edo langileekiko agintaritzak ez-hierarkikoa duen pertsonaren bat (hautetsiak) egotea.
  - c) Ordezkari sindikalek berriaz eta argudioak emanez eskatzea.

---

1. Prebentzio-erloto erakundeak dira prebentzio-zerbitzuei buruzko 39/1997 Errege Dekretuaren 10. artikuluan ezarritako modalitate guztiak, prebentziorako jarduerak garatzeko baliabideak antolatzearekin lotutakoak..

- d) Enpresan ezarritako protokoloa ez ezagutzea.
- e) Prebentzio-erloto erakunderik ez duten enpresei eragitea.
- f) 242/2015 Foru Dekretuaren 31.e) artikuluan jasotako enpresak ukitzea. Foru Dekretu horren bidez, Nafarroako Osasun Publikoaren eta Lan Osasunaren Institutua erakunde autonomoa sortu eta bere estatutuak onesten dituen 63/2012 Foru Dekretua aldatu zen<sup>2</sup>.
- g) Beste kasu batzuk, NOPLOik alde aurretik gogoan hartutakoak.

Halaber, NOPLOiren Lan Osasunaren Zerbitzuari jakinarazi ahalko zaio mezu elektronikoko edo telefono hauen bitartez:

[protocolos.violencia.ispln@navarra.es](mailto:protocolos.violencia.ispln@navarra.es)

**848 423 721**



### 6.3. Aldez aurreko analisia eta hasierako balorazioa > **NORK esku-hartzen duen**

- ▶ Kasuen berri emanen zaio dagokion Ikerketa Batzordeari (IB). (ikusi osaera eta funtzioak 7.2.1 atalean)
- ▶ IBak egoeraren jakinarazpenean emandako informazioa aztertuko du, honako hau balioesteko helburuarekin: ea hori eragindako pertsonen parte-hartze aktiboaren bidez ebatzi (gatazka baldin badago), ala zuzenean ikerketa bat abiarazi.
- ▶ NOPLOiri jakinarazpena egin zaion kasuetan, harexek egingen du kasuaren izaerari buruzko analisia.
- ▶ Ebazpen-prozesuari dagokionez, emandako informazioa baloraziorako nahikoa ez denean, IBak beharrezkotzat jotzen dituen pertsona guztiak elkarriketatu ditzake. Horiei konfiantzazko pertsona batek lagundu ahalko die.
- ▶ Sexu-jazarpenarekin eta sexuagatiko jazarpenarekin lotutako jokabideak aurreikusten direnean, balorazioan genero-berdintasunean esperientzia edo berriazko prestakuntza duen pertsona batek gutxienez parte hartuko du halaberrez.

2. 31. artikulua, "Lan Osasunaren Zerbitzuaren eginkizunak": e) Prebentzioko zeregin teknikoak garatzea 25 langiletik beherako enpresetan, haien laneko gertakizunen kudeaketa GSINi atxikita badute, Prebentzio Zerbitzuen Erregelamenduaren I. eranskineko jarduerak egingen ez badituzte eta aukera hori beren borondatez aukeratzen badute..

- ▶ Balorazioa eginen duten pertsonak prebentzio-zerbitzuaren osasun-taldearen esku-hartzea soilik izanen dute erabilgarri minaren jatorri laboral posiblea den aztertu ahal izateko.
- ▶ Informazio mugatua emanen zaie zuzenean ukitutako pertsonari edo pertsonari, eta elkarrizketa egiten zaie edo aldez aurreko analisian nahiz ondorengo ikerketan nolabait parte hartzen dutenei; aldez aurreko analisian edo ikerketan haiek parte hartzea ekarri duten egintzei buruzko informazioa bakar-bakarrik. Inoiz ere ez zaie utziko jaso diren jakinarazpen edo salaketa idazkiak ikusten, isilpekoak izanen baitira.

## 7. EBAZPENA

---

### 7.1. Eragindako aldeen parte-h artzearen bidezko ebazpena

Ez dira atal honetan sartzen, hasierako balorazioaren ondoren, jazarpenaren edo tratu txarren susmoa dagoen kasuak.

#### 7.1.1. Bitartekaritza

- Hasieran ebatzi gabeko gatazka baten aurrean gaudela baloratu bada, eragindako aldeei BITARTEKARITZA-prozesu bat hasteko aukera emanen zaie. Teknika profesional hori zuzentzen duten ezaugarrien eta printzipioen berri emanen zaie xehetasun osoz.

Sexu-jazarpenaren edo jazarpen moralaren kasuan, bereziki garrantzitsua da bermatzea aldeak ez direla elkartuko akordio bat bilatzeko.

- Enpresak edo administrazio publikoak beharrezkoak diren baliabideak eta irizpide teknikoetara eta arau-irizpideetara egokituak izan beharko ditu, langileei BITARTEKARITZA-zerbitzua eskaini ahal izateko. Horixe bera prebentzio-zerbitzuaren lanen artean sartu ahalko da.
- NOPLOIren Lan Osasunaren Zerbitzuak bitartekaritza-zerbitzu hori emanen du honako kasu hauetan:
  - a) Langile autonomoak, familia-enpresetako langileak edo kooperatibistak izatea.
  - b) Inplikaturako aldean artean goi zuzendaritzako langileren bat edo langileekiko agintaritza ez-hierarkikoa duen pertsonaren bat (hautetsiak) egotea.
  - c) Ordezkeri sindikalek berariaz eta argudioak emanez eskatzea.
  - d) Prebentzio-arloko erakunderik ez duten enpresei eragitea.

- e) 242/2015 Foru Dekretuaren 31.e) artikuluan jasotako enpresak ukitzea. Foru Dekretu horren bidez, Nafarroako Osasun Publikoaren eta Lan Osasunaren Institutua erakunde autonomoa sortu eta bere estatutuak onesten dituen 63/2012 Foru Dekretua aldatu zen<sup>3</sup>.
- f) Beste kasu batzuk, NOPLOik aldez aurretik gogoan hartutakoak.

### 7.1.2. Akordioa eta agiria sinatzea

- Bitartekaritza-prozesua bukatuko da, hala badagokio, bai inplikaturako pertsonak bai enpresak hartu beharreko neurriak jasotzen dituen agiri bat sinatzen dutenean. Enpresak agiri horretan zehaztutakoa betetzea errazteko eta betetzen dela zaintzeko eginkizuna du. Aldeek akordio pribatu bat egin dezakete prozesua bukatzeko.
- Bitartekaritza-prozeduraren aplikazioaren hasieraren eta azken agiria aurkezteko mementoaren arteko epea ez luke 45 egun natural edo gehiagokoa izan behar.

## 7.2. Egitateak formalki ikertu osteko ebazpena

Fase hau hasiko da, hasierako ikerketaren ondoren, jazarpenaren edo tratu txarren susmoa badago, edo gatazka behar bezala ebatzi ez bada.

- Ikerketa IKERKETA BATZORDE batek egingen du.
- NOPLOik kasu batzuen ikerketa egingen du, zuzenean jakinarazi badizkiote eta egoeraren hasierako analisia erakunde horrek egin badu.
- Enpresak edo administrazio publikoak ikerketa-prozesuaren ondoren txostenen proposatzen diren neurriak betearazten direla bermatuko du.

### 7.2.1. Ikerketa Batzordea (IB)

- Eragindako alderdi gutzietan emanen diren erabakia.
- Gaitasuna izanen du enpresaren zuzendaritzari edo dagokion administrazio publikoko arduradunari honako neurri hauek proposatzeko: prebentziozko neurriak, diziplinazko neurriak edo neurri zehatzaileak.
- Osaerari dagokionez, gizonen eta emakumeen kopurua orekatua izan behar da eta honako hauek egon behar dira:

3. 31. artikulua, "Lan Osasunaren Zerbitzuaren eginkizunak": e) Prebentzioko zeregin teknikoak garatzea 25 langiletik beherako enpresetan, haien laneko gertakizunen kudeaketa GSINi atxikita badute, Prebentzio Zerbitzuen Erregelamenduaren I. eranskineko jarduerak egingen ez badituzte eta aukera hori beren borondatez aukeratzen badute.

- a) Prebentziorako delegatuak edo langileen beste ordezkari batzuk.
- b) Enpresaren edo administrazio publikoaren ordezkariak.
- c) Prebentzio-arloko erakundeko teknikariak eta sanitarioak.
- d) Halaber, batzordean Nafarroako Osasun Publikoaren eta Lan Osasunaren Institutuko Osasun Zerbitzuko langileek parte hartu ahalko dute, egoera hauetan:
  - Langile autonomoak, familia-enpresetako langileak edo kooperatibistak izatea.
  - Inplikaturako aldean artean goi zuzendaritzako langileren bat edo langileekiko agintaritzaz ez-hierarkikoa duen pertsonaren bat (hautetsiak) egotea.
  - Ordezkaritza sindikalek berriaz eta argudioak emanaz eskatzea.
  - Prebentzio-arloko erakunderik ez duten enpresei eragitea.
  - 242/2015 Foru Dekretuaren 31.e) artikuluan jasotako enpresak ukitzea. Foru Dekretu horren bidez, Nafarroako Osasun Publikoaren eta Lan Osasunaren Institutua erakunde autonomoa sortu eta bere estatutuak onesten dituen 63/2012 Foru Dekretua aldatu zen4.
  - Beste kasu batzuk, NOPLOIk alde aurretik gogoan hartutakoak.
- e) Sexu-jazarpenarekin eta sexuagatiko jazarpenarekin lotutako osagairen bat egotekotan, Ikerketa Batzordea osatuko du genero-berdintasunean eginkizunak edo berriazko prestakuntza dituen pertsona batek. Enpresan halako pertsonarik ez badago, Nafarroako Osasun Publikoaren eta Lan Osasunaren Institutuaren Lan Osasunaren Zerbitzura joko da, eta horrek, beharrezkoa izanez gero, Nafarroako Berdintasunerako Institutuaren laguntza izan ahalko du.

### 7.2.2. Ikerketaren garapena

- Honako hauek deituko dira, bereizita deitu ere: egoera salatzen duen pertsona, ustez etsaitasunezko jokabidea izan duen pertsona edo pertsonak, jokabide horiek ukitu dituzten pertsonak, eta beharrezkoak diren lekukoak eta informatzaileak.
- Elkarrizketatutako pertsona guztiei adieraziko zaizkie honako hauek: ikerketaren helburua, prozeduraren garapena eta anonimotasunerako eta informazioaren konfidentziasunerako eskubidea eta egindako adierazpenengatik diskriminatuko ez dutela.

---

4. 31. artikulua, "Lan Osasunaren Zerbitzuaren eginkizunak": e) Prebentzioko zeregin teknikoak garatzea 25 langiletik beherako enpresetan, haien laneko gertakizunen kudeaketa GSINi atxikita badute, Prebentzio Zerbitzuen Erregelamenduaren I. eranskineko jarduerak egiten ez badituzte eta aukera hori beren borondatez aukeratzen badute.



- Elkarriketen interes-xedea kasuaren izaerarekin lotutako jokabideak izanen dira.
- Balizko mediku-txostenen datu klinikoak Ikerketa Batzordeko sanitarioek baino ez dituzte ezagutuko, eraginpeko pertsonak, informatu ondoren, horretarako baimena eman eta sinatzen ez badu.
- Aldeei jakinaraziko zaie, bateragarria den arren, ez dela komeni legezko jardunak hastea enpresaren edo administrazio publikoaren protokoloan ezarritako prozedura bukatu arte.

### 7.2.3. Ondorioak eta txostenak egitea

- Ikerketa Batzordeak edo NOPLOIk, ikerketa berak egin duenean, txosten bat igorriko dute, eta horrek aztertutako egoeraren izaeraren ezaugarri nagusiak eta diagnostikoa bilduko ditu, baita enpresan eta/edo eraginpeko pertsonen lanpostuetan ezarri beharreko neurriak ere:
  - a) Arriskua kentzeko edo murrizteko neurriak eta beste batzuk, enpresaren edo administrazio publikoaren prebentziorako plangintzan sartuko direnak. Ikerketa Batzordea osatzen ez duten ordezkari sindikalek txostenean sartzeko proposamenak egin ahalko dituzte, Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko Legeari jarraikiz<sup>5</sup>.
  - b) Diziplinazko neurriak edo neurri zehatzaileak, enpresaren edo administrazio publikoaren barne-araudiari jarraikiz.
- Ikerketa Batzordeak edo NOPLOIk bere jarduketan behin betiko txostena igorriko dute, kasuaren berri ematen zaion egunetik 2 hilabete naturaleko gehieneko epean.

Txostena idazterakoan, ez dira sartuko Ikerketa Batzordeak garrantzitsutzat jotzen ez dituen xehetasunak, ezta horiek zabaltzea arrisku psikosozialaren eraginpetik ateratzeko irtenbidearentzat kaltegarria dela uste duen kasuetan ere.

- Txostena Ikerketa Batzordeak edo NOPLOIk igorriko diete:
  - zuzenean eragindako aldeei,
  - proposatutako neurriren bat ezartzeko ardura duten enpresako edo administrazio publikoko unitateei edo pertsoneri,
  - Segurtasun eta Osasun Batzordeari eta, hala ez bada, ordezkari sindikalei.

Txosten hori jasotzen duten pertsona guztiek konfidentziasun-betebeharraren arabera jokatu behar dute.

5. Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legearen 36.2 artikulua.

#### **7.2.4. Esku-hartzearen balorazioa**

- Kasu batean esku hartu ondoren, jarduketa guztiak bukatuta daudenean, Ikerketa Batzordeak betearazi diren protokoloaren fase guztien balorazioa egin ahalko du.
- Urtean bitan, beste alderdi batzuk ere baloratuko dira, besteak beste: protokoloaren bidez egindako esku-hartzeen eraginkortasun-maila, zenbat aldiz aktibatu den, enpresako langileen artean lortu duen hedapen-maila eta emandako prestakuntza.
- Hobetzeko alderdiak hautematen badira, balioetsitako proposamenak jakinaraziko zaizkio Segurtasun eta Osasun Batzordeari eta, hala ez bada, ordezkari sindikalei eta enpresa-ordezkariei.

#### **7.2.5. Kasuaren jarraipena**

- Enpresaren edo administrazio publikoaren prebentzio-erloto erakundeak proposatu ziren prebentziozko neurrien ezarpen-mailaren jarraipena egingen du. Era berean, urtebetez neurri horiek izanzen duten eraginkortasun-mailaren jarraipena egingen du.

#### **7.2.6. Bestelako jarduketak**

- Ikertu diren egoeretatik edo jokabideetatik osasun-kalteak sortzen direnean, enpresak edo administrazio publikoak kasuan kasuko istripu-partea beteko du eta mutuari edo langileen kontingentzia profesionalak kudeatzeko erakundeari jakinaraziko dio
- Jokabide zehagarriak objektibatu eta gero, diziplinazko espedientea irekiko da eta dagokion zehapen-araubidea aplikatuko da.

## **8. KOMUNIKAZIOAK, JAKINARAZPENAK EDO SALAKETAK ERREGISTRATZEA**

---

Enpresak indarkeria-egoerekin lotuta jasotzen diren komunikazio, jakinarazpen edo salaketa guztien erregistro bat egokituko du, datu pertsonalen konfidentzialsun-betebeharra mantenduta<sup>6</sup>.

---

6. 15/1999 Lege Organikoa, abenduaren 13koa, Datu Pertsonalak Babesteari buruzkoa.

## 9. NOPLOI-REN LAN OSASUNAREN ZERBITZUAREN JARDUKETAK ESKAINTZEA, LANTOKIKO BARNEKO INDARKERIA-EGOERETARAKO

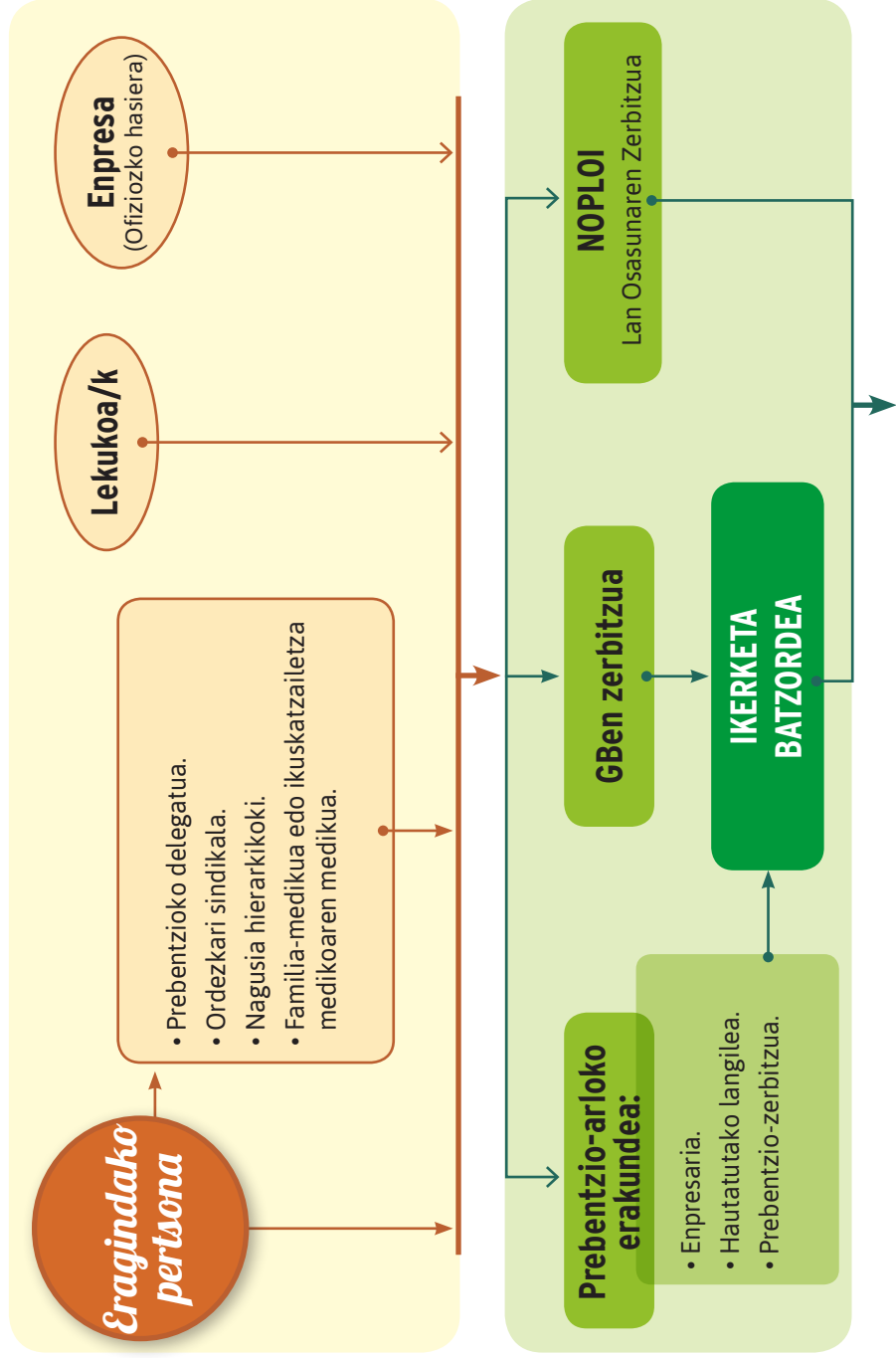


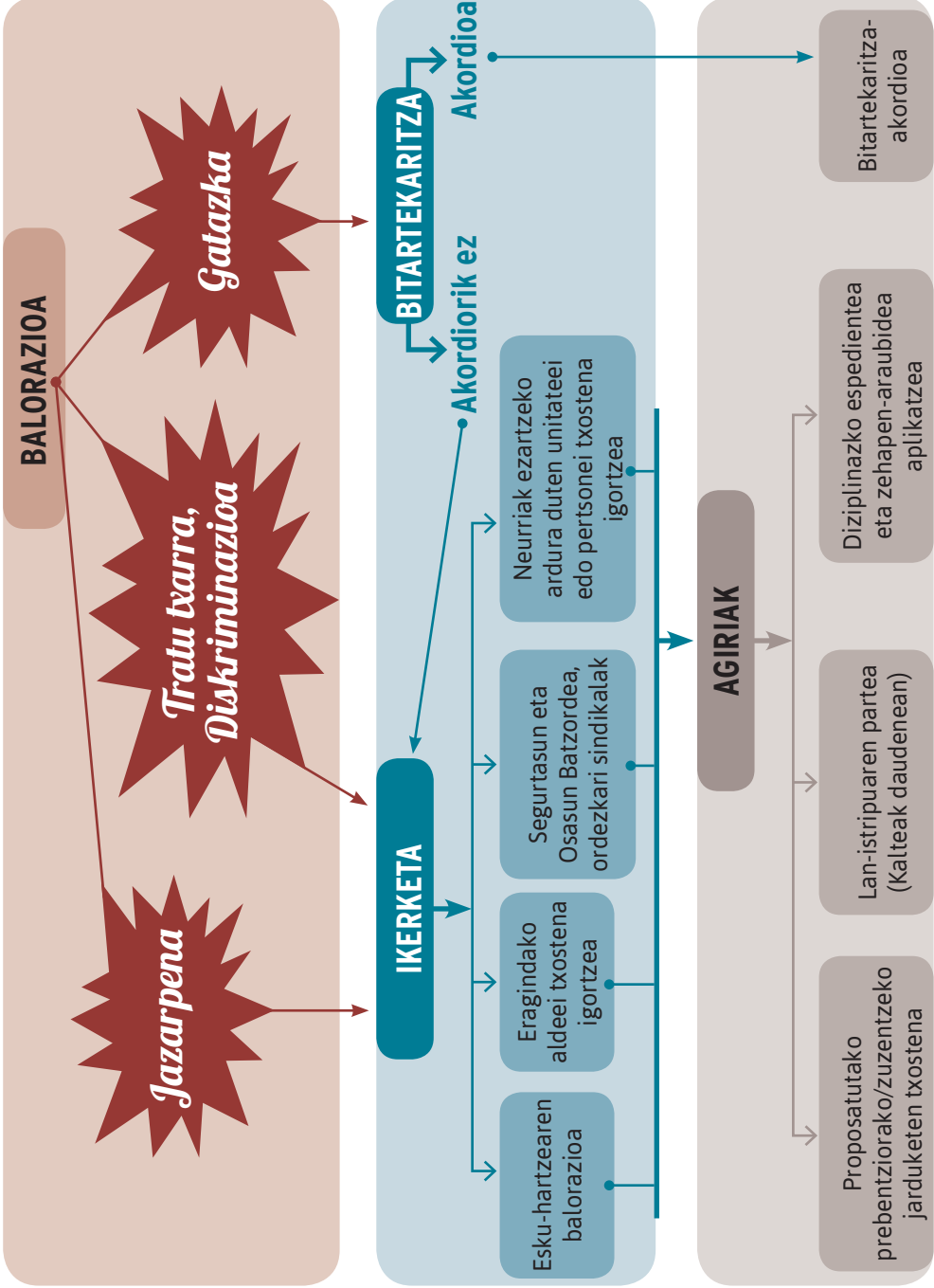


# ERANSKINAK



## 1. ERANSKINA: FASEEN ETA JARDUKETEN IRUDIKAPEN GRAFIKOA





## 2. ERANSKINA: LEGE-ESPARRUA

---

- Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2006/54/EE Zuzentaraua, 2006ko uztailaren 5koa, enpleguari eta okupazioari lotutako gaietan emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren eta aukera-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa (birmoldatua). (Europar Batasuneko Aldizkari Ofiziala, 2006-7-26koa).
- Laneko jazarpenari eta indarkeriari buruzko Europako Esparru Akordioa (2007), 2007ko negoziazio kolektiborako konfederazio arteko akordioaren eranskinean negoziazio kolektiboko espainiar esparrura ekarria (12. BOE, 2008ko urtarrilaren 14koa).
- 15/1999 Lege Organikoa, abenduaren 13koa, Datu Pertsonalak Babesteari buruzkoa. (298. BOE, 1999ko abenduaren 14koa).
- 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunari buruzkoa (71. BOE, 2007ko martxoaren 23koa).
- 31/1995 Legea, azaroaren 8koa, Lan-arriskuen Prebentzioari buruzkoa (269. BOE, 1995eko azaroaren 10ekoa).
- 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuari buruzko Lege Orokorren testu bategina onesten duena (255. BOE, 2015eko urriaren 24koa).
- 39/1997 Errege Dekretua, urtarrilaren 17koa, Prebentzio zerbitzuen Erregelamendua onesten duena (1997ko 27. EAO, urtarrilaren 31koa).
- 14/2015 Foru Legea, apirilaren 10ekoa, Emakumeen kontrako Indarkeriari aurre egiteari buruzkoa (71. NAO, 2015eko apirilaren 15ean argitaratua).
- 242/2015 Foru Dekretua, urriaren 14koa, Nafarroako Osasun Publikoaren eta Lan Osasunaren Institutua erakunde autonomoa sortu eta bere estatutuak onesten dituen uztailaren 18ko 63/2012 Foru Dekretua aldatzen duena (210. NAO, 2015eko urriaren 22koa).