

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

ENPLEGU ETA GIZARTE  
GAIETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y  
ASUNTOS SOCIALES

lagundu du prestakuntza sindikalerako  
txosten hau finantziatzen.

**2010**



# Lantokietako sexu- jazarpenaren aurkako protokolo sindikala

# Aurkibidea

---

0.- Aurkezpena .....	7
1.- Enpresaren politika lantokietako sexu-jazarpena prebenitzeko eta kudeatzeko ....	8
2.- Sexu-jazarpenaren definizioa .....	8
3.- Enpresaren printzipioen adierazpena .....	9
4.- Esku hartzeko prozedura, sexu-jazarpeneko jokabideak gertatzen direnerako ....	10
5.- Sexu-jazarpeneko jokabideen zigorrak .....	11
6.- Laguntza integrala jazarpena jasaten duen pertsonari .....	11
7.- Sexu-jazarpenaren prebentzioa .....	12
8.- Protokoloaren berrikuspena .....	13

# Protokoloa

Protokoloa

6



## 0. Aurkezpena

Lantokietan sexu-jazarpena jasaten duten pertsona gehienak emakumeak izaten dira, eta horietako gehienak ez dira ausartzen egoera horiek salatzea. Hori ez da kasualitatea, baizik eta emakumeak gutxiesten jarraitzen duen gizarte patriarkal honen ondorioa.

Lanaren munduan, emakumeen kolektiboak diskriminatuta jarraitzen du, lan-baldintza txarragoak eta prekaritate-tasa handiagoak jasaten. Lan-eskubideen urratze hori da emakumeen kolektiboa babesik gabe uzten duena sexu-jazarpeneko erasoen aurrean. Horregatik, lantokietako sexu-jazarpenaren aurkako edozein estrategiak aipatutako lan-baldintza horietan izan behar du eragina, estrategia eraginkorra izan dadin.

**LANTOKIETAKO SEXU-JAZARPENAREN AURKAKO PROTOKOLO** honek jardute-tresna baliagarria izan nahi du horrelako erasoerentzuteko eta lantokietatik ezabatzeko; izan ere, eraso horiek hasieran pentsatzen duguna baino askoz ere gehiagotan gertatzen dira lantokietan. Aurkezten dizuegun protokolo hau ordezkari sindikalarekin adostu ondoren, enpresari zuzendu beharreko proposamena da. Protokolo honen bitartez finkatzen dira enpresak bere gain hartzen dituen konpromisoak eta ekimenak aurreikusteko zein aurre egiteko lan zentroan gerta daitezkeen jazarpen sexualen erasoerentzuteko.

Halaber, espero dugu lan hau tresna baliagarria izatea LABeko ordezkari sindikalentzat sentibiltzatzeko beharrezkoak diren neurriak aktibatzeari begira; horren helburua da giro egokia sortzea, sexu jazarpenaren aurrean tolerantziarik egon ez dadin eta arazoa ezkutuan gera ez dadin.

## 1. Enpresaren politika lantokiko sexu-jazarpenera prebenitzeko eta kudeatzeko

Enpresa honek sexu-jazarpenik eta sexu-diskriminaziorik gabeko lan-eremuak ezartzen dituzten politikak eta praktikak sortzeko eta mantentzeko konpromisoa hartzen du. Halaber, sexu-jazarpeneko egoerarik gertatuz gero, baliabide egokiak eskainiko dira biktimari eta beraren lan- eta familia-inguruneari laguntza integrala emateko, hala lanaren ikuspuntutik nola ikuspuntu sanitario eta judizialek.

Akordio hau enpresa honetako Segurtasun eta Osasun Batzordean (SOB) eztabaidatu eta onartu da (edo, horren ezean, langileen legezko ordezkariarekin).

## 2. Sexu-jazarpeneraren definizioa

Sexu-jazarpenera honela definitzen da: **“edozein motatako jokabidea, ahozkoa zein fisikoa, sexu-izaerakoa, baldin eta bere asmoa edo ondorioa pertsona baten duintasunari erasotzea bada, batez ere larderia, etsaikeria, doilorkeria, umilazio edo irainezko giroa sortzen badu”** (Europako Parlamentuaren 2002/73 Zuzentaraua eta Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako 3/2007 Lege Organikoa).

Langileen Estatutuak berak, langileen oinarritzko eskubideen baitan, eskubide hau aldarrikatzen du: *“...norberaren intimitateari zor zaion errespetua eta duintasunaren kontsiderazioa, izaera sexu-erako eraso fisikoen eta ahozkoen aurrean beharrezkoa den babesa barne sartuta”*.

Sexu-jazarpenera definitzen duten elementuak hauexek dira.

- Jokabidea jasaten duen pertsonak ez du jokabide hori jasan nahi, hau da, bere nahiaren kontrakoa da.
- Gizabanako bakoitzari dagokio zehaztea zein jokabide hartzen duen onargarritzat ez zein jokabide hartzen duen erasotzat.
- Sexu-arreta sexu-jazarpenera bihurtzen da baldin eta arreta horren helburu den pertsonak adierazi badu, modu garbian, arreta hori iraingarritzat hartzen duela.
- Sexu-jazarpeneraren eta sexu-jokabidearen arteko desberdintasuna da lehenengoa nahiaren kontrakoa dela eta bigarrena, berriz, onartua eta elkarrenganakoa.
- Aski larria denean, gorabehera bakar bat jazarpentzat har daiteke.

Europako Erkidegoetako Batzordeak sexu-jazarpenera aurre egiteko neurriei buruzko Praktika Kode bat onartu zuen 1991n; bertan, zentzu zabalean hartzen da sexu-jokabidea, hau da, jokabide fisikoak, ahozkoak eta ez-ahozkoak sartzen ditu jokabide horien artean, baldin eta molestatzen badute. Garbi dago, jakina, ezinezkoa dela sexu-jazarpeneraren baitan sar litezkeen jarrera edo jokabide guzti-guztiak zehatz-mehatz islatzea; dena dela, erakusgarri gisa, eta gerta litezkeen



beste zenbait kanpo utzi gabe, sexu-jazarpenaren kontzeptuan sar daitezkeen jokabide edo ekintza hauek zehazten dira:

- Irudiak, mezu elektronikoak, marrazkiak, mezuak...
- Eduki sexualeko txisteak, konplimenduak, sexu-komentarioak, begirada limurtzaileak, hertsagarriak edo iradokitzaileak, langilearen sexu-itxurari edo sexu-izaerari buruzko komentarioak...
- Sexu-limurketak edo hitz erdiak, txistuak, soinuak, keinu limurtzaileak,...
- Lantokian pornografia erakustea edo erabiltzea, eta/edo kartelak, egutegiak, web orrialdeak, edo sexu-edukia duten edo sexu bateko pertsonentzat iraingarriak diren bestelako objektuak.
- Behin eta berriz hitzorduak eskatzea, sexu-proposamenak egitea, sexu-bizimoduari buruzko galderak egitea, bikotekidearekiko haustura sentimentalaren ostean presionatzea, sexu-harremanak modu irekian eskatzea, beste pertsonak horrelakorik nahi ez duela jakin arren...
- Gehiegizko gorputz-hurbilketa, ukituak egitea, ferekatzea, besarkatzea, musukatzea, eskua sartzea, atximur egitea... beste pertsonaren nahiaren kontra; beste pertsona indarrez inguratzea; sexua lortzeko presioak, hobekuntzen truke edo mehatxuak erabiliz; kaleratzeko mehatxuaz baliatzea sexu-harremanak lortzeko.
- (...)

### 3. Enpresaren printzipioen adierazpena.

1. Enpresak bere jardueraren garapenean, funtsezko printzipiotzat hartzen ditu **emakumeen eta gizonen duintasunaren errespetua eta berez dagozkien eskubide hautsezinen babesa**.
2. Enpresan lan egiten duten pertsonak **badute eskubidea aukera- eta tratu-berdintasuna jasotzeko, hau da, adeitasunez, errespetuz eta duintasunez tratatuak izateko**. Enpresak ez du inola ere onartuko eskubide horiek enpresaren baitan urratuak izatea.
3. **Sexu-jazarpena gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren aurkakoa da**.
4. Enpresak **sexu-jazarpen mota guztiak gaitzesten ditu**, dela kargudunek beren menpeko langileen kontra zuzentzen dituztenak, dela lankideen artekoak, erabiltzaileen edo haien senideen aldetik datozenak edo bezeroen aldetik datozenak. Barruan sartzen da, halaber, azpikontraten edo ABLEen bidez gure instalazioetan aritzen diren langileen kontrako sexu-jazarpena ere.
5. **Sexu-jazarpena jasan duela kontsideratzen duen edozein langilek eskubidea izango du jardute-protokolo honen aplikazioa eskatzeko**. Enpresak bermatuko du protokoloa aplikatu eta betetzen dela.

## 4. Esku hartzeko prozedura, sexu-jazarpeneko jokabideak gertatzen direnerako

- **Ikerketa-batzorde bat eratuko da, hiru pertsonez osatua.** Pertsona horietako bat enpresako zuzendaritzaren ordezkaria izango da, beste bat langileen ordezkari sindikalen artean aukeratu da, eta hirugarrena teknikari independente bat izango da, enpresarien eta langileen artean adostua. Jazarpenaren biktima emakumea denean, pertsona horietako bi –gutxienez– emakumeak izan beharko dira; hori ezinezkoa baldin bada, idatziz arrazoitu beharko da ezintasun hori. Batzordearen osaketa langileei jakinaraziko zaie.
- **Bai sexu-jazarpenaren biktima bai ordezkaritza sindikala salatzaile gisa ari daitezke.** Salaketa hori Ikerketa-batzordearen partaide den edozein pertsonaren aurrean egin dezakete.
- Batzordea osatzen duten pertsonak uko egin diezaiokete bertan parte hartzeari, **bateraezintasun arrazoi** hauengatik: hirugarren gradurainoko odolkidetasun- edo ezkontza-ahaidetasuna izatea gatazkan inplikaturako pertsona batekin (biktima edo ustezko erasotzailea), edota adiskidetasun- edo etsaitasun-lotura agerikoa izatea pertsona horietako batekin. Bateraezintasunaren arrazoiak egiaztatzen badira, pertsona hori ordezkatu egingo da.
- **Biktimak edo ustezko erasotzaileak behin bakarrik errekusatu ahal izango du** Batzordea osatzen duten pertsonetako bat, idatziz eta modu arrazoituan, aurreko paragrafoan adierazitako arrazoi berberengatik. Errekusazio hori Segurtasun eta Osasun Batzordeak aztertu eta bideratu behar du, edo, horren ezean, langileen ordezkaritza sindikalak.
- **Batzordeak begirunez tratatuko ditu bere ikerketaren xede diren pertsonak, konfidentzialtasun printzipioa une orotan gordez.**
- Gisa berean, biktima eta/edo langileen ordezkaritza –salaketa beraren bitartez bideratu bada– behartuta egongo dira **erabateko diskrezioa eta konfidentzialtasuna** gordetzera ikerketak egiten diren bitartean.
- **Bai akusatutako alderdiak bai akusazioa egiten duenak beren konfiantzazko pertsonen laguntza izan dezakete** ikerketan, enpresaren barnekoak zein enpresatik kanpokoak.
- **Bai erasoaren biktimak eta bai lekuko gisa aritzeko proposatutako eta/edo deitutako pertsonak ezin dute zigorrik edo errepresaliarik jasan enpresaren aldetik.** Hori gertatuz gero, pertsona horiek gisa horretako inguruabarrak jakinarazi ahal izango dizkiote Batzordeari, beronek balora eta kontuan har ditzan.
- Salaketaren osteko 21 egun naturaleko epean, Batzordea pertsona salatzailearekin eta salatutako pertsonarekin elkarriketatuko da, frogak bilatuko ditu eta lekukoak galdekatuko.





**Batzordeak deitzen dituen pertsonak behartuta egongo dira berarekin kolaboratzera.** Ikerketa-prozesuan esku hartzen duten pertsona guztiek sekretua gorde beharko dute prozesu horretan eskuratzen duten informazioaz, eta hori bermatzen duen dokumentu bat sinatuko dute.

- Ikerketaren bilakaerak hala gomendatzen badu, Batzordeak **kautelazko neurriak** proposatuko dizkio enpresako zuzendaritzari ustezko erasotzailearentzat, eta zuzendaritzak berehala abiatu beharko ditu neurri horiek.
- **Batzordeak txosten bat aurkeztuko du salaketaren ostean 30 egun igaro baino lehen.** Txosten hori enpresako zuzendaritzari eta langileen ordezkariei emango zaizkie, eta bertan adieraziko da, modu arrazoituan eta egindako ikerketan oinarrituta, ea sexu-jazarpena gertatu den; horrekin batera, geratutakoa zuzentzeko proposamenak egingo dira.
- **Enpresako Zuzendaritzak bere egin beharko ditu Batzordeak aurkezten dituen txostenak,** eta, horrenbestez, egokituz jotzen diren neurriak aplikatuko ditu, protokolo honetan jasotako zigor-araubidearekin bat etorritz.

## 5. Sexu-jazarpeneko jokabideen zigorra

11

Enpresak zigortu egingo ditu sexu-jazarpen bezala sailka daitezkeen jokabide guztiak. Gertatutakoa arau-hauste arin, larri edo oso larri bezala sailkatuko da, gertaeraren zirkunstantzien arabera, kontuan hartuta ea behin soilik edo behin baino gehiagotan gertatutako jokabidea ote den, ukitutako pertsonen kopurua, egindako kaltea, eta abar.

Aplikatu beharreko zigorrak enpresari dagokion hitzarmen kolektiboan agertzen direnak izango dira. Enpresako zuzendaritzak zehaztu eta aplikatu beharko du zigorra, Ikerketa-batzordeak aurkeztutako txostena kontuan hartuta.

## 6. Laguntza integrala jazarpena pairatzen duen pertsonari

Sexu-jazarpenaren ondorioz sortzen diren baja mediko guztiak laneko istriputzat hartuko dira eta horrela tramitatuko dira; horri begira, enpresak behar den guztia egingo du erregistro hori gauzatu dadin.

Horrenbestez, sexu-jazarpena pairatu duen pertsonak behar duen –behar izanez gero– arreta mediko eta psikologikoaz mutualitatea arduratuko da, edo laneko kontingentziak kudeatzeaz arduratzen den osasun-zerbitzu publikoa.

# Protokoloa

Edonola ere, sexu-jazarpeneko jokabidearen eraginez sortutako kalteak behar den bezala konpontzeko sortzen diren gastu medikoak edo bestelako gastuak enpresaren kontura izango dira, sexu-jazarpenera jasan duen pertsonak kalte-galerengatik eska dezakeen ordaina baztertu gabe.

Prebentzio-zerbitzuak aztertuko du ea egokia den jazarritako pertsonaren lan-ingurunean esku hartzea, eta beharrezkotzat joz gero esku hartuko du.

Prozedura honen aplikazioak ez du baztertzen sexu-jazarpeneraren biktimak egin dezakeen salaketa penal edo zibila; horretarako, enpresak aholkularitza eta laguntza judiziala eskainiko ditu.

## 7. Sexu-jazarpeneraren prebentzioa

Sexu-jazarpenerari buruzko salaketak bideratzeko lehen ezarri den jardute-protokoloaren garrantziaz gain, enpresak ondoren adierazitako ekintzak hartzen ditu bere gain, sexu-jazarpenera saihesten duten lan-baldintzak sustatzeko eta horren prebentziora zuzendutako prozedura espezifikoak ezartzeko duen betebeharra betez:

12

- **Informazioa eta hedapena:** lehendabiziko prebentzio-neurri bezala, protokolo hau hedatu eta azalduko da enpresako langile guztien artean, azpikontratutako enpresetako eta ABLEetako langileen artean eta praktiketan dagoen pertsonalaren artean; ahal izanez gero, hedapena eta azalpena bide informatikoak erabiliz egingo dira, eta baita paperean argitaratuz eta banatuz ere.
- **Prestakuntza:** enpresak konpromiso bat hartzen du laneko osasunari buruzko oinarritzko prestakuntzaren alorrean, langileengana zuzendutako prestakuntza horrek **Prestakuntza Plan espezifiko** bat izan dezan barnean, eduki eta helburu hauekin:
  - Sexu-jazarpeneraren prebentzioari buruzko prestakuntza osoa, aldizkakoa eta etengabea, protokolo honen edukia jasota, enpresako pertsonal guztiarentzat, honako hauek ere barne sartuta: azpikontratutako eta ABLEetako pertsonala, bekadunak eta/edo praktiketan dagoen pertsonala.
  - Protokolo honi buruzko prestakuntza sartzeari kontratazio berrietan eskaini beharreko prestakuntza.
  - Prestakuntza ematea zuzendaritzari, kargudunei eta kasuak detektatzeaz eta kudeatzeaz arduratu behar diren pertsonen; halaber, sexu-jazarpenerari eta sexu-jazarpeneraren lehen prebentzioari buruzko sentsibilizazio-dinamiken inguruko prestakuntza.
  - Sexu-jazarpenerari aurre egiteko eta horrelako kasuetan esku hartzeko trebakuntza; orobat, protokolo honi buruzko informazioa ematea prebentzio-zerbitzuei eta laneko arriskuen prebentzioaz eta prestakuntzaz arduratzen diren eragileei, honako hauek ere barne sartuta: prebentzio-ordezkariek, eta Ikerketa-batzordeko partaideak izan arren aurretik aipatutako en artean sartuta ez dauden pertsonak.



- **Enpresa-jardueren koordinazioa:** enpresa behartuta dago plantilla guztia sexu-jazarpenaren aurrean babestera, beste enpresa batzuentzat lan egiten duen pertsonal propioa ere barne sartuta. Gainera, ahaleginak egingo ditu enpresa kontratatzaileak akordio honen edukia bere gain har dezan.
- **Berdintasunerako Plana:** enpresak gizonen eta emakumeen arteko berdintasunerako plan bat onartuko du, langileen ordezkariekin negoziatuta, protokolo hau onartu eta hurrengo urtean. Horretarako, aukera-berdintasunerako batzorde paritario bat eratuko da, gizonak eta emakumeak bilduta; batzorde horrek enpresako genero-desberdintasunei buruzko diagnosi bat aurkeztu beharko dio Segurtasun eta Osasun Batzordeari (SOB), 6 hilabeteko epean, eta baita desberdintasun horiek murrizteko edo ezabatzeke proposamenak ere. Proposamen horiek SOBean eztabaidatuko dira, eta berak bere ekarpenak egin ahal izango ditu berdintasunerako batzordean, aztertu ondoren Zuzendaritzari helarazteko, beronek aplikatu ditzan. Onartutako helburuen eta jardueren lorpen maila urtero aztertuko da berdintasunerako batzordean eta Segurtasun eta Osasun Batzordean.
- **Arriskuen ebaluazioa:** Prebentzio Zerbitzuak sexu-jazarpeneko arriskua ebaluatuko du, metodologia kualitatiboak erabiliz, eraso horren agerpena azaltzen duten faktoreak ezagutzeko; zeregin horretan, Segurtasun eta Osasun Batzordearen jarraipena eta parte-hartzea izango ditu, edo, horren ezean, ordezkariak sindikalarena. Arrisku-faktore horiek ezagutu ondoren, enpresan dituzten presentzia eta intentsitatea aztertuko dira, langileak zuzenean kontsultatzearen bitartez. Halaber, salatutako kasuei buruz egiten diren ikerketak sistematikoki erregistratuko dira, SOBean aurkeztuko dira –edo, horren ezean, langileen legezko ordezkari-tzaren aurrean-, eta oinarritzat hartuko dira sexu-jazarpeneko arriskuaren ebaluazioan bildutako aldagaiak etorkizunean aldatzeko.
- **Prebentzio zerbitzuak txosten bat egingo du urtero** egindako jardueri buruz, formulatutako gomendioei buruz eta jorratutako kasu guztietan hartutako neurriei buruz.

## 8. Protokoloaren berrikuspena

Prebentzio eta Giza Baliabideen Zerbitzuak jardueren emaitzen ebaluazioa egingo du eta protokolo hau berraztertuko du 2 urtez funtzionatu ondoren; ebaluazio hori Segurtasun eta Osasun Batzordean eztabaidatuko da, edo –horren ezean- ordezkariak sindikalarekin; epe hori laburragoa izan daiteke, protokoloaren aplikazioaren emaitzek hala gomendatzen badute.

# Protokoloa

Protokoloa

14