



Hermanas
Hospitalarias

AITA MENNI

JARDUERA PROTOKOLOA SEXU JAZARPEN ETA JAZARPEN
SEXISTA KASUEN AURREAN AITA MENNIN

Jarduteko jarraibideak

13-10-2016

red
kuorum

DEFINIZIOAK

SEXU JAZARPENA

Sexu-jazarpena honela definitzen da: "enpresaburu baten antolaketaren eta zuzendaritzaren esparrua lan-harreman baten edo bestelako harremanaren ondorioz garatutako sexu-jokabide oro. Biktimari dagokionez, bere enpleguan edo lan-baldintzetan eragiten duen erabaki bat hartzen da, eta helburua lan-inguru iraingarria, etsaitasunezkoa, larderiazkoa edo apalgarria sortzea da, haren enplegua arriskuan jarritz".

Adibide gisa, portaera hauek sexu-jazarpentzat har daitezke:

- a) Begirada iradokiztaileak eta desatseginak, itxurari buruzko txisteak edo iruzkinak, eta ahozko abusu lizunak.
- b) Gonbidapen lizunak edo konprometigarriak;
- c) Irudi edo poster pornografikoak erabiltzea lantokietan eta laneko tresnetan;
- d) Keinu lizunak;
- e) Beharrezkoa ez den ukitze fisikoa, igurtziak;
- f) Pertsonak leku erreserbatuetan, hala nola komunetan edo aldageletan ezkutuka begiratzea;
- g) Mesede sexualak eskatzea, lehentasunezko tratua emango dioten promes esplizituak edo inplizituak eginez, baita mehatxuak eginez ere, esandakoa ez badute betetzen (xantaia sexuala, quid pro quo edo elkartrukea);
- h) Eraso fisikoak.

JAZARPEN SEXISTA

Jazarpen sexista edo sexuagatiko jazarpena hau da: "keinuak, ahozko jokabide, portaera edo jarrera oro, nagusi hierarkikoek, lankideek edo beheko hierarkikoek egindakoak, horien arrazoa genero-estereotipoak direla eta pertsona baten duintasun eta osotasun fisiko edo psikikoaren kontra doazenak, enpresaren antolaketan eta zuzendaritzan gertatzen direnak, biktimaren lan-baldintzak beheratuz eta haren lana arriskua jarritz, jarduera horiek amatasun, aitatasun edo senideen zainketaekin zerikusia duten egoerekin bereziki zerikusia badute". Bestelako portaeren artean, hauek har daitezke jokabide jazarletzat:

- a) Pertsonari edo bere lanari behin eta berriz eta jendaurrean egindako deskalifikazioak; b) Itxura fisikoari, ideologiari edo aukera sexualari buruzko etengabeko esamesa iraingarriak;
- c) Agindu kontraesankorrak, eta beraz, aldi berean bete ezin diren aginduak ematea;



- d) Agindu iraingarriak ematea;
- e) Muturreko eta etengabeko zainketa ekartzen duten jarrerak;
- f) Pertsona bat isolatzeko eta baztertzeko agindua;
- g) Eraso fisikoa.

SALAKETAK AURKEZTEA

Beren burua sexu-jazarpen edo jazarpen sexistaren biktimatzat duten Aita Menniko langile guztiek, edo egoera jazarleen berri duen beste edozein pertsonak ahozko edo idatzizko salaketa bat aurkeztu ahalko dio Aholkulari Konfidentzialari. Aita Menniko Berdintasuneko Talde Eragileak ezarritakoaren arabera, Elena Berecibar da, berdintasunaren inguruko hogeit hamar orduko prestakuntza jaso duena. Lanean jarraitzen duen bitartean prestakuntza-prozesuarekin jarraituko du, lan-ordutegian egiten.

Horrez gain, Aholkulari Konfidentzialak Red Kuorum enpresako burua den Helena Ortiz de Lejarazuren laguntza teknikoak izango ditu. Red Kuorum berdintasunaren arloko enpresa aholkularia da, eta Aita Menniko berdintasun planaren ezarpenaren eta garapenaren aholkularitza teknikoaz arduratzen da. Berdintasuneko agente gisa prestatu da eta Generoaren araberako Eraginaren Ebaluazioko Unibertsitate Espezialistaren graduondokoa egin du. Bestalde, EAEko zenbait administrazioetarako lan egin du berdintasun-politikak diseinatzen eta ebaluatzen.

Aholkulari Konfidentziala nortasun-datuak eta kontaktuak Aita Menniren web-orrian argitaratuko dira eta zentroan dauden pertsonak hartzeko protokoloan barne hartuko da, dokumentu honetan jasotzen diren neurriekin batera. Horien berri ahoz eta idatziz emango da.

PROZEDURA INFORMALA

Jazarpenak arintzat hartzen badira, Aholkulari Konfidentzialak prozedura konfidentzial eta azkarra hasiko du, gerentziari aurretik txostena egin ondoren, salaketa egiazkoa den aztertzeko. Horretarako, Aita Menniko edozein tokitara joan daiteke, edonoiz, eta egokitzen jotzen dituen pertsonen adierazpenak jaso. Aurkeztutako salaketa egiazkoa den zantzuak daudela egiaztatuta, salatutako pertsonarekin jarriko da harremanetan modu konfidentzian, berarekin bakarrik edo salatzailearekin, salatzaileak hala eskatzen badu, bere jokabidearekin keza bat dagoela eta, egia bada eta salatutako jokabideak errepikatzen badira, diziplina erantzukizunak izango dituela adierazteko. Salatutako pertsonak komenigarritzat hartzen dituen azalpenak eman ahalko ditu. Konpontzeko prozedura informal honetan, keza eta izan ditzakeen diziplina-erantzukizunen berri bakarrik emango dio Aholkulari Konfidentzialak salatutako pertsonari. Prozedura informala helburua arazoa estraofizialki konpontzen da. Batzuetan nahikoa da subjektu aktiboari bere jokabideak eragiten dituen etsaitasunezko eta larderiako ondorioak jakinaraztea arazoa konpontzeko. Prozedura gehienez zazpi lanegunetan egingo da. Hasiera batean aholkulariak salatzaileari sinetsi behar dio eta prozeduraren konfidentziasuna eta pertsonen duintasuna babestu behar ditu. Xede horretarako, hasieran, zenbakizko kodeak emango dizkie eragindako alderdiei. Halaber, biktima eta salatzailea nahikoa babesten



saihestuko da, haien segurtasunari eta osasunari dagokienez, eta ustezko jazarpen egoerak ez errepikatzeko esku hartuko du. Horretarako, beharrezkoak diren kautelazko neurriak proposatuko dira, egoera horrek eragindako ondorio fisiko nahiz psikologikoak kontuan hartuz, biktimaren lan-inguruabarrei bereziki arreta jarritz. Zazpi laneguneko epean, salaketa aurkezten denetik hasita, prozesua amaitutzat hartuko da. Salbuespenezko eta ezinbesteko kasuetan bakarrik beste hiru egunetan luzatu ahalko da epea. Nahitaezkoa da salaketaren funtsa baloratzea, prozesu informalearen helburua bete den ala ez adieraziz, eta hala badagokio, komenigarritzat jotzen diren jarduerak proposatuko dira, baita prozesu formal bat hastearena ere, proposatutako irtenbidea bi alderdiek ez badute onartzen, edo biktimarentzat onargarria ez bada. Aholkulari Konfidentzialak berehala emango die prozedura informalearen emaitza Berdintasunerako Batzordearen Talde Eragileari, enpresako zuzendaritzari eta laneko arriskuen prebentzioen arloan langileen eta sindikatuen ordezkariak diren pertsoneri.

PROZEDURA FORMALA

Prozesuaren hasiera: Salaketa, aurretiko balorazioa eta kautelazko neurriak hartzea.

Salatutako jarduerak jazarpen larria edo oso larriak izango balira, edo salatzailea ez badago ados konpontzeko prozedura informalean lortutako irtenbidearekin, emandako irtenbidea desegokitzen jotzen duelako edo salatutako jokabideak behin eta berriz errepikatzen direlako, edo ez bazuen komenigarritzat jotzen konpontzeko prozedura informal batera joatea, Laneko Ikuskaritzaren aurrean, bide edo lan bidetik salatzeko edo auzibidean kereila jartzeko eskubideari kalterik egin gabe, salaketa formal bat jarri ahalko du salatutako pertsonaren behin-behineko diziplina-erantzukizunak argitzeko helburuarekin.

Prozedura. Aholkulari Konfidentzialak, gerentziari aldeztuz aurretik jakinarazita, salaketa egiazkoa dela egiaztatzeko komenigarritzat jotzen dituen ikerketa-prozedurak erabiliko ditu, betiere nahastuta dauden pertsonen funtsezko eskubideak errespetatuz, intimitaterako eta duintasunerako eskubideak batik bat. Lehenbailehen jakinarazi beharko dio salatutako pertsonari salaketa jarri diotela. Horrez gain, entzun egin beharko du, biktimaren aurrean edo ez, hark erabakitzen duenaren arabera. Batak zein besteak ordezkari-organotako kideak aurrean egotea eskatu ahalko du, eta egokitzen jotzen badu, beste langile batzuk ere egotea, lekuko-froga egon dadin. Informazio guztia biltzen saiatuko da biktimak emandako gertaeren azalpen bakarrarekin (geroago kasua ebazteko beste elkarrizketa batzuk egin behar badira salbu), eta izapidetaren konfidentzialtasuna eta arintasuna bermatuko dira.

Prozesuaren amaiera. Diziplina-neurriak aplikatzea. Salaketa aurkezten denetik, gehienez, hamar lanegun igarotakoan Aholkulari Konfidentzialak ikertutako ustezko jazarpenari buruzko txosten bat egin eta onartuko du. Txosten horretan, ateratako ondorioak, ikusitako inguruabar astungarriak edo aringarriak adierazko ditu, eta hala badagokio, diziplinazko neurri egokiak proposatuko ditu. Txosten

hori berehala emango zaio enpresako zuzendaritzari eta Berdintasun Batzordeari, baldin balego. Salbuespenezko eta ezinbesteko kasuetan bakarrik beste hiru egunetan luzatu ahalko da epea. Jazarpen-ikerketetan parte hartzen edo laguntzen, salatzen edo lekukotasuna ematen duten pertsonen kontrako errepresaliak ez gertatzea bermatuko da; baita mota horretako edozein jokabideren kontra egiten duten edo kritikatzeko duten pertsonen kontrakoak ere, bai beren buruaren kontrakoak bai hirugarrenen kontrakoak. Adierazitako subjektuen baten kontrako tratamendua ekartzen duten neurriak hartzea jazarpen sexistatzat hartuko da. Salaketa ahozkoa edo idatzizkoa izan ahalko da hasiera batean, eta Aholkulari Konfidentzialaren aurrean egingo da. Aurretik prozedura informala egin bada, prozedura formalari hasiera emango dion salaketa idatziz jaso beharko da. Ahozko salaketak badira, Aholkulari Konfidentzialak salaketa horren iturria, izaera eta seriotasuna baloratuko du, eta susmo nahikoak ikusten baditu, ofizioz arituko da salatuko egoera ikertuz. Jazarpen-ekintzaren baten berri duen edozein pertsonak zuzenean edo hirugarren pertsonen bidez salatu ahalko du egoera hori. Aholkulari Konfidentzialak salaketa formal guztien seriotasunik eta konfidentziasunik handiena bermatu beharko du; bestela, printzipio hori ez badu errespetatzen, zehapen bat jarri ahalko zaio. Salaketa jasota, ikerketa hasita eta egia dela berretsita, Aholkulari Konfidentzialak biktimaren salaketa idatziz eta behar bezala sinatuta jasoko du. Une horretan, modu konfidentzian jakinaraziko dio enpresako zuzendaritzari egoera, hala badagokio, kautelazko neurriak har ditzan eta subjektu aktiboa eta pasiboa jazarpenetik berehala urrun ditzan, biktimaren osasun eta osotasunerako kaltegarria den egoerak jarraitzea ekiditeko helburuarekin. Neurri horiek ezin izango dute ekarri inola ere lan-baldintzak okerragotzea, ez eta haien aldaketa nabarmenik ere. Halaber, informazio nahikoa emango dio Berdintasun Batzordeko Talde Eragileari. Aholkulari Konfidentzialak salaketaren eta ordura arte egindako jardueren nondik norako guztien berri emango du, eta sinesten duen edo ez adieraziko du.



FALTAK ETA ZEHAPENAK

FALTAK

FALTA hauek OSO ASTUNTZAT hartuko dira:

- a) Xantaia sexuala, hau da, lana lortzeko, lan-baldintza bat izateko edo lana mantentzeko baldintzat hartzea, biktimak mesede sexual bat onartzea, nahiz eta baldintza horren mehatxu esplizitu edo inplizitua guztiz ez bete.
- b) Inguruko jazarpena eta jazarpen sexista, hau da, eduki sexistako larderiazko edo etsaitasunezko lan-giro edo lan-giro iraingarria sortzea, gertaeraren eta gainerako inguruabarren larritasunarengatik, proportzionaltasun printzipioaren arabera, ez betetze oso larritzat hartzen bada. Eraso fisikoa oso astuntzat hartuko da beti.
- c) Jazarpen-ikerketetan parte hartzen edo laguntzen, salatzen edo lekukotasuna ematen duten pertsonen kontrako errepresaliak hartzea; baita mota horretako edozein jokabideren kontra egiten duten edo kritikatzeko duten pertsonen kontrakoak ere, bai beren buruaren kontrakoak bai hirugarrenen kontrakoak.
- d) Salatutako pertsona zigortzen duen epai judiziala eman ondoren delitutzat hartzen diren gertaerak.
- e) Beharrezkoa ez den ukitze fisikoa, igurtziak.
- f) Pertsonak leku erreserbatuetan, hala nola komunetan edo aldageletan ezkutuka begiratzea.

FALTA hauek ASTUNTZAT hartuko dira:

- a) Gonbidapen lizunak edo konprometigarriak;
- b) Gizonezko edo emakumezko lankideei egindako keinu lizunak.
- c) Pertsonari eta bere lanari jendaurrean eta behin berriz egindako deskalifikazioak.
- d) Itxura fisikoari, ideologiari eta aukera sexualari buruzko etengabeko esamesa iraingarriak.
- e) Agindu kontraesankorrak, eta beraz, aldi berean bete ezin diren aginduak ematea.
- f) Agindu iraingarriak ematea.
- g) Muturreko eta etengabeko zainketa ekartzen duten jarrerak.
- h) Pertsona bat isolatzeko eta baztertzeko agindua.
- i) Larritasun-maila bereko beste edozein.

FALTA hauek ARINTZAT hartuko dira:

a) Begirada iradokitzaileak eta desatseginak, itxurari buruzko txisteak edo iruzkinak, eta ahozko abusu lizunak.

b) Irudi edo horma-irudi pornografikoak erabiltzea lantokietan eta lan-tresnetan, betiere asuntzat ez badira hartzen. Hala ere, baldintza astungarri kualifikatutzat hartuko da nagusitasun hierarkikoko egoeraz baliatzea eta jokabide iraingarriak errepikatzea biktimak konpontzeko prozedurak erabili eta gero. Astungarritzat ere hartuko da maltzurkeria (hau da, baliabideak edo moduak erabiltzea subjektu aktiboaren ukigabetasuna bermatzeko).

Inguruabar aringarriak dira:

a) Espedientean zehapenik ez izatea.

b) Falta konpontzeko edo haren eraginak arintzeko, iraindutako pertsona asetzeko edo gertaera aitortzeko damutzea.

ZEHAPENAK

Hauek izango dira proportzionaltasun-printzipioaren arabera dagozkion ZEHAPENAK:

Falta arinak: Ahozko kargu-hartzea, idatzizko kargu-hartzea, enplegurik eta soldatarik gabe uzteko zigorra, bi egun arte; zentsura-gutuna.

Falta astunak: Hilabete bat eta hiru hilabete arteko lekualdaketa; hiru eta hamasei egun artean enplegurik eta soldatarik gabe uztea.

Falta oso astunak: Hamasei eta hirurogei egun artean enplegurik eta soldatarik gabe uztea; sei hilabete eta egun bateko kategoria galera behin bateko galerara igarotzea; hiru hilabete eta urtebete arteko lekualdaketa; behin betiko lekualdaketa eta irazpena. Aldi baterako edo behin betiko kategoria galera zigortutako langileari gehienez bi soldata-maila jaitsiz egingo da, eta lanpostu berri horren eginkizun guztiak egin beharko ditu. Kategoria-galera ez bada behin betikoa, bere espediente pertsonalaren oharra kenduta, aurreko lanpostua lortzeko igotzeko lehiaketetara aurkeztu ahalko da berriro. Protokoloa ez ezagutzeak, hutsegiteek, eragindako egoeraren okerreko hautemateak eta bestelakoek eragindako enplegu eta soldatarik gabe uzteko zehapenak lan-orduz kanpoko prestakuntza-egunekin osatu ahalko dira, enpresako Zuzendaritzak neurri hori dagozkion arau-hausteak errepikatzea saihesteko komenigarritzat jotzen badu. Prozedura hori erabiltzeak ez dio biktimari inola ere eragotziko, komenigarritzat hartzen duenean, dagokion babes-prozedura judiziala erabiltzeko, "benetako babes judizialeko" oinarritzko eskubidearen arabera.

PRESTAKUNTZA POLITIKA



Hermanas
Hospitalarias

AITA MENNI

Enpresak laneko arriskuen arloan duen informazio eta prestakuntza politikak genero-indarkeriaren eta bereziki jazarpen sexual eta sexistaren eta horrek biktimen osasunean dituen ondorioen inguruko prestakuntza barne hartzen duela bermatuko da. Maila guztiak kontuan hartuko dira: langileak, zuzendariak, tarteko agintariak, langileen eta sindikatuen ordezkariak. Zehazki, laneko arriskuen prebentzioari buruzkoa izango da. Gutxienez urtean behin langileek arlo horretan duten prestakuntza eguneratuko da, eta zuzendariena eta tarteko agintariena bereziki, gutxienezko egun bateko prestakuntza-ikastaro bat antolatuz.

EBALUAZIOA ETA JARRAIPENA

Aurkeztutako salaketa eta espedienteen ebazpena kontrolatuko ditu Aholkulari Konfidentzialak, bi urtez behin, bere eskumeneko enpresetan protokolo hau aplikatu dela egiaztatzen duen jarraipen-txosten bat egiteko helburuarekin. Txosten hori kudeatzaileei eta laneko arriskuen prebentzioaren arloko ordezkari-organoei aurkeztuko die.

Bi urtez behingo txostena Emakunderi ere aurkeztuko dio, erakunde horrek Euskadin lantokietan dagoen indarkeria prebenitzeko prozedurak aplikatzeari buruzko txosten orokor bat egin dezan. Bestalde, Emakundek Herrizaingo Saileko Genero-indarkeriaren Biktimei Laguntzeko Zuzendaritzari ere jakinaraziko dio.



BIKTIMEI JAKINARAZTEA.

Izan daitezkeen biktimei Euskal Autonomia Erkidegoan eskura dituzten zerbitzu publikoei buruzko informazioa emango zaia, babes egokia eta osatzea bermatzeko. Horretarako, Eusko Jaurlaritzan eska dezakete informazioa:

- Genero-indarkeriaren Biktimei Laguntzeko Zuzendaritza:

- 900 84 01 11
- 945 01 87 86
- 946 07 56 50

- Emakunde –Emakumearen Euskal Erakundea:

- 945 01 67 00

.....n, 2(e)koren(e)an .

Sinatzaileak:

Enpresaren izenean

Alderdi sozialaren izenean

Berdintasuneko

Aholkularitzaren izenean.