



7



LAN OSASUNERAKO MATERIALAK

Arrisku psikosozialak: XXI mendeko pandemia





Aurkibidea

0 Sarrera	3
1 Arrisku psikosozialak	5
Sarrera	5
Definizioak	5
Lege-araudia	7
2 Esku-hartze psikosoziala	9
Sarrera	9
Ebaluaziorako metodoak	10
Esku-hartze prozesua	12
3 Prebentzio neurriak	15
Lehen mailakoak (prebentziozkoak eta antolaketakoak)	15
Bigarren mailakoak (esku-hartzea edo aurre egitea)	16
Hirugarren mailakoak (babesa)	17
4 Laneko jazarpena eta indarkeria	18
Sarrera	18
Jokabide motak	19
5 Lan-jazarpenaren aurkako protokoloak	20
Esparru juridikoa	20
Aldez aurretiko kontsiderazioak	20
Ezaugarri orokorrak	21
Faseak	22
6 Sexu-jazarpenari eta sexu-arrazoiengatiko jazarpenari aurre egiteko protokoloak	24
Esparru juridikoa	24
Definizioak	25
Protokoloa	26
7 Akronimoen zerrenda	30



Lan Osasunerako Materialak 7
Bilbo, 2018ko ekaina
www.mrafundazioa.eus
Twitter: @mrafundazioa

O

Sarrera

Laneko Segurtasun eta Osasunerako Europako Agentziaren arabera, lanean ari diren biztanleen erdiak lanarekin lotutako estresa jasaten du, eta galdutako lanaldien erdiak arrazoi horrekin du lotura.

Buruko osasunarekin loturiko gaixotasun askorekin gertatu den moduan, gaixotasun horren arrazoiak gaixoaren beraren ahuleziari egotzi izan zaizkio, eta fokua, enpresen antolaketa kaskarrean jarri ordez, egoera hori pairatzen duen pertsonarengan jarri izan da. Ez gutxitan, gaixoa bera, lotsagatik, jasaten dituen sintomak ezkutatzen saiatzen da.

Arrisku psikosozialak enpresen antolaketa txarraren ondorioz sortutako kalte psikologikoak, fisikoak eta sozialak dira. Jazarpena, hala morala (*mobbinga*) nola sexuala, da arrisku horien adierazpen okerrrena, gordinena eta gogorrrena. Gure Laneko Osasun Arloan arrisku psikosozialei buruz planteatutako kontsulta gehienak jazarpen-egoerei loturikoak izan dira. Baina sindikatuak alde aurretik esku hartu behar du, horrelako egoerarik sor ez dadin, eta inork kalte atzeraezinik jasan ez dezan. Izan ere, sarritan, prebentzio-neurrietan dauden gabezien ondorio izaten dira kasu hauek.

Jazarpena arrisku psikosozialen izebergaren muturra baino ez da; flotazio-lerroaren azpira begiratzuz gero, aurkituko duguna prekarietatea da. Prekarietatearekin loturiko elementu asko antolaketa txarrarekin eta, jakina, arrisku psikosozialekin loturik daude: gehiegizko lan-kargak, behin-behinekotasunak berez sortzen duen ziurgabetasuna, zuzendaritza-modu okerrak, modu seguruan lan egiteko baliabiderik ez izatea... ELAk prekarietateari aurre egiteko erabaki irmoa hartu du. Eta, erabaki horrekin koherentzia gordez, arrisku psikosozialen erronkari ere aurre egin beharko diogu. Areago, arrisku psikosozialen inguruan egindako lana oso erabilgarria izango zaigu prekarietatea mugatzeko zereginetan.

Gida hau oso lagungarri izan daiteke prozesu horretan, laneko osasunari dagokionean ez ezik prekarietatearen aurkako borrokan ere lan-tresna eraginkorra izan daitekeelako. Gida honen asmoa da ohiko negoziazio kolektibora bideratutako osagarria izatea. Gure helburua prekarietatearen aurkako borrokan eraginkorrak izatea bada, ezin dugu ahaztu prekarietateren dimentsio psikosoziala. Gida hau zure eskuetan jarritako lan-tresna bat da, lantokiak eraldatzeko, zentro osasungarriak izan daitezen lortzeko.

Pello Igeregi Santamaria

Laneko Osasuneko arduradun konfederala

1

Arrisku psikosozialak

Sarrera

ELaren Laneko Osasun Arloan ikusi dugu “psikosoziologiaren” prebentzio-diziplinarekin loturiko kasuak nabarmen igo direla, eta, normalean, kasu horiek loturik daudela laneko antolaketa, ordena eta harremanen arloko arrisku-faktoreekin.

Gainera, gehienetan, langileen osasun fisiko eta mentalean sortutako kalteak izaten dira kasu horien ondorio eta adierazle. Aurrekoaren harira, oso kontuan izan behar da sistemaren krisiak eta lege-erreformek sortutako testuinguruan, langileek eskakizun handiagoko eta kontrol gutxiagoko lan-baldintzetan jardun behar dutela, eta, aldi berean, babes gutxiago dutela aurrez aipatutako faktoreen aurrean. Hori dela eta, gida honetan arrisku psikosozialei buruz dagoen bibliografia ugaria bildu dugu, eta zenbait gogoeta eta ohar egin ditugu, enpresetan tratamendu sindikala emateko.

Hori guztia aintzat hartuta, arrisku psikosozialak aztertu eta ebaluatzeko alderdietako bat langilearen sexua da, hala ikuspegi zientifikotik nola araudiaren ikuspegitik. Horrenbestez, uste dugu arrisku psikosozialetan genero-analisia egitea eta genero-inpaktuari erreparatzea ezinbesteko faktorea dela eta oso kontuan hartu beharrekoa.

Definizioak

Hiru maila bereiztea komeni da. Lanaren antolaketa txarrak eragin dezake faktore psikosozial batzuk arrisku bihurtzea eta hauek, aldi berean, kalteak sor ditzakete langileen osasun psikosozialean. Ikus ditzagun zenbait definizio tekniko:

Faktore psikosozialak

“Lanaren antolaketarekin, edukiarekin eta jardunarekin lotura duten baldintzak, pertsonen ongizatean eta osasunean, baita lanaren beraren garapenean ere, eragina izan dezaketenak”. (LANE/OME, 1984)

“Pertsonen osasunean eragina duten laneko antolaketaren ezaugarriak. Eragin hori hainbat mekanismo emozional, kognitibo, jarrerazko eta fisiologikoren bidez gertatzen da”. (POT 703)

“Arrisku psikosozialak sor ditzaketen lanaren eta haren ingurune sozialaren alderdiak”:

- Lanaren edukia.
- Lan-karga eta -erritmoa.
- Lan-denbora.
- Parte-hartzea eta lanaren gaineko kontrola.
- Erakundearen kultura.
- Pertsonen arteko harremanak.
- Rola.
- Garapen pertsonala (hor sartzen da aldi baterako lana).
- Etxea-lana interakzioa.

Arrisku psikosozialak

“Lanaren eta haren ingurune sozialaren diseinuarekin, antolaketarekin eta zuzendaritzarekin lotura duten alderdiak, langileen osasunean kalte fisikoak, psikikoak eta sozialak eragin ditzaketenak” (Laneko Segurtasun eta Osasunerako Europako Agentzia).

Hauek dira arrisku psikosozial azpimarragarrienetako batzuk:

1. Lan-estresa

“Organismoaren erreakzio ez-espezifikoa haren gain eragiten den eskakizun ororen aurrean” (OME, 1972)

“Lanaren edukiarekin, antolaketarekin edota ingurunearekin zerikusia duten aurkako alderdi jakin batzuekiko edo alderdi kaltegarri batzuekiko erreakzio emozional, kognitibo, fisiologiko eta jokabidezkoak. Asaldura eta larritasun handia izan

ohi dira egoera horren bereizgarriak, eta langileak egoerari aurre egiteko ahalmenik ez izatearen sentipena izaten du sarri”. (Europako Batzordea, 2000)

“Kexa edo disfuntzio fisiko, psikologiko edo sozialekin batera agertu ohi den egoera; gizabanakoek haiengan jarritako eskakizunei edo aurreikuspenei erantzuteko sentitzen duten ezintasunak sorturikoa izan ohi da” (NKA 2005)

2. Laneko indarkeria

Gai gau gida honen laugarren kapituluan aztertzen da.

3. Lan-denboraren antolaketaren ondoriozko nekea

Gehiegizko lan-denborak edota atsedetik ez hartzeak sortutako nekea. Gaueko lanean eta txandakako lanaldietan, lanaldia behin eta berriro luzatzen den egoeretan edota lanaldien artean atsedetik gutxi izaten denean sortzen da, normalean, neke hori.

Osasun psikosozialean eragindako kalteak

“Arrisku psikosozialeko faktoreen eta sortutako arrisku psikosozialen eraginpean modu jarraituan egoteak sortutako nahasmendu fisikoak, psikikoak edo jokabideak”:

- Fisikoak: kardiobaskularrak, digestiboak
- Psikikoak: egokitze-nahasmenduak, depresioa
- *Burn-out*: desgaste edo estres kronikoa
- Bestelakoak: Karoshi sindromea

Lege-araudia

Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legeak (LAPL) ezartzen du enpresaburuak bere zerbitzupuan dauden langileen segurtasuna eta osasuna babestu beharko dituela, lanarekin zerikusia duten alde guztietan (14.2 art.), eta hauek definitzen ditu lan-baldintza gisa: “lanaren ezaugarri guztiak, lana antolatzeko eta sailkatzeko ezaugarriak barne, langilearen segurtasun zein osasunerako arriskuak sortzeko eragin nabaria izan dezaketenak” (4.7d art.).

Betebehar horri dagokionez, LAPLak prebentzio-ekintzarako zenbait printzipio ere ezartzen ditu; besteak beste, honako hauek:

1. Arriskuak saihestea (15.1a art.)

2. Saihestezinak diren arriskuak ebaluatzea (15.1b art.)

3. Prebentzioa planifikatzea, horretarako teknika, lanaren antolaketa, lan-baldintzak, gizarte-harremanak eta laneko ingurunearen eragina biltzen dituen mul-tzo koherentea osatuz (15.1g art.)

Printzipio horietan oinarrituta, LAPLak ezartzen du enpresaburuak laneko arris-kuen hasierako ebaluazio bat egin beharko duela, saihestu ezin izan diren arrisku psikosozialak barne hartuta, eta ebaluazio hori eguneratu egin beharko dela lan-baldintzak aldatzen diren bakoitzean, eta berrikusi ere bai, osasunari egindako kalteak daudenean (16.2a. art.). Era berean, Prebentzio Zerbitzuen Araudia (PZA) onartzeari buruzko 39/1997 Errege Dekretuak ezarritakoaren arabera, ebaluazio hori “enpresako lanpostu bakoitzean egin beharko da” (4.1 art.) eta “erabilitako prozedurak emaitza konfiantzazkoa izatea ahalbidetu beharko du”, eta, beraz, “neurketak, analisiak edo saiakerak (...) ere egin beharko ditu, non eta zuzeneko eta egiaztatutako hautemateak hori ondorioztatzeko aukera ematen ez duen, aipa-tutako prozedurak baliatu behar izan gabe” (5.2 art.).

Beraz, laneko antolaketa- edo harreman-faktoreekin zerikusia duten arazo edo egoera psikosozialak hautematen direnean, lehen urratsa litzateke enpresaburuari exijitzea egin dezala esku-hartze psikosozial bat; hau da, arrisku psikosozialen ebaluazioa (espezifikoa) esaten zaiona.

2

Esku-hartze psikosoziala

Sarrera

Arrisku psikosozialen ebaluazio bat egiten hasi aurretik, funtsezkoa da lantokiaren egoera aztertzea eta gure helburu sindikalak zein diren jakitea, baita prozesuari berari ekin aurretik ere. Ebaluazioan zehar egindako urrats bakoitzak lagundu egin behar digu gure aldarrikapenak sendotzen eta langileak ahalduntzen. Adibidez, arrisku psikosozialen ebaluazioa tresna egokia izan daiteke langile gehiago kontratatzeko, lan-karga handia dagoen lekuetan, edo plantillak egon-kortzeko tresna izan daiteke, aldi baterako kontratuen kopurua gehiegizkoa den lantokietan.

Hau da, esku-hartze sozialen konplexutasuna kontuan hartuta, uste dugu ezinbestekoa dela alde aurretik enpresaren abiapuntuako egoera aztertzea, sekzioetan dauden arazoak identifikatzea eta helburu zehatzak eta garatu beharreko estrategiak zehaztea. Uste dugu, gainera, Laneko Arriskuen Prebentzioko Ordezkariek (LAPO) eginkizun erabakigarria dutela zeregin horretan; izan ere, tresna erabilgarriak dituzte informazioa eskuratzeko, hala nola lankideekin komunikatzeko eskubidea. Alde horretatik, hauxe litzateke LAPOek bete beharreko eginkizun nagusia: prozesu oso-osoan langileen konfidentziasuna eta anonimitasuna bermatzea.

Bestalde, eta kontuan hartuta ebaluazio psikosoziala egiteko betebeharra enpresarena dela, uste dugu gure ekarpenak aintzat hartzeko aurretiko bermeak exijitu beharko genituzkeela, eta gainerakoan, gure parte-hartzea berriro planteatu beharko genukeela. Nabarmentzekoa da, nolana ere, gutxieneko parte-hartze bat ezinbestekoa dela, esku-hartzearen emaitzak adierazgarriak izan daitezzen; beraz, horri buruzko gure posizio sindikalak baldintzatu egin dezake parte-hartze hori. Eta, alde horretatik, ez genituzke alde batera utzi behar emakumeen eta gizonen artean dauden beharrezko praktiko eta interes estrategiko desberdinak.

Kontuan izanda esku-hartze sozial batean lehen urratsa informazioa jasotzea dela, lehenik eta behin erabaki beharrekoa de zer metodo erabili horretarako. Nahiz eta azken erabakia enpresaburuak izan (prebentzio zerbitzura joko du), kontuan hartu behar dugu ebaluazio-prozedurari buruz langileen ordezkariari kontsulta egiteko betebeharra duela (PZA, 3.2 art.).

Informazioa jaso ondoren, prebentzio-zerbitzuak datuak tratatzen ditu tresna informatikoen bidez, zenbateko arrisku psikosoziala dagoen ondorioztatzeko. Behin arrisku-maila zehaztuta, arrisku hori ezabatzeko edo murrizteko jarraibide eta ekintza egokiak definitzen dira, antolaketa mailako prebentzio-neurriak aplikatuta. Neurri horiek eraginkorrak izan behar dute arrisku-maila murrizteko eta planifikatuta egon behar dute ezartzeko. Plangintza horretan zehaztu behar dira esleitutako giza baliabideak, baliabide materialak eta ekonomikoak (PZA, 9.1 art.). Nabarmendu beharrekoa da prozedura hori gutxienezkoa dela, eta enpresaburuak erabakitzeke ahalmena eman diezaiekeela langileen ordezkariari negoziazio kolektiboaren bidez.

Azken batean, identifikatutako arazoengatik inguruan ebaluazioaren emaitzak interpretatzeko aukerak gaitasunaren arabera lortuko dugu enpresan antolaketa-mailako lan-baldintzak modu eraginkorrean hobetzea eta horri begira proposamenak zehaztea; horrenbestez, enpresari lan-arriskuen inguruko nahitaezko esku-hartzea egin dezala exijitu aurretik, egoeraren diagnostiko argi samarra eduki beharko genuke.

Ebaluaziorako metodoak

Aurreko atalean aipatu dugu hainbat metodo daudela informazioa jasotzeko. Honela sailkatzen dira metodo horiek:

Kuantitatiboak (galdetegiak) eta kualitatiboak (elkarrizketak)

Kuantitatiboen artean, CopsoQ eta Fpsico galdetegiak nabarmentzen dira, hurrenez hurren Danimarkako Laneko Osasun Institutuak eta Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionalak (LSHIN) eginikoak.

Kualitatiboen artean, banakako eta taldeko elkarrizketak nabarmentzen dira, baita parte-hartzean oinarritzen diren beste zenbait teknika ere; Delphi metodoa, adibidez. Delphi delako metodo horren funtsa da gai jakin bati buruzko iritziak

idatziz jasotzea. Badira gogoetarako eta elkarreraginerako teknikak ere; Talde Nominala edo Komunitate Foroa esaten zaie horiei.

Kasu guztietan, eta hautatutako metodoa edozein dela ere, partaideen anonimitasuna eta informazioaren konfidentzialtasuna errespetatu behar dira prozesu osoan, eta zeregin horretan LAPOek eginkizun funtsezkoa dute.

Arestian esan dugunez, analisi kuantitatiboak egiteko bi metodo daude:

1. CopsoQ metodoa, (Istas-21 ere esaten zaio), hiru bertsiotan:

- Bertsio laburra: 25 langile baino gutxiago dituzten lantokietarako, 30 galdera
- Tarteko bertsioa: 25 langiletik gorako plantillak dituzten lantokietarako, 33 galdera (2 ezabatu daitezke, 5 alda daitezke)
- Bertsio luzea: ikerketarako

Galdetegiaren egitura:

- Testuinguru soziala / Bi lekutan egon beharra (lanaren eta etxeko egoeraren arteko lotura).
- Enplegu- eta lan-baldintzak
- Osasunean izandako kalteak eta eraginak

Metodo honen bidez aztertutako dimentsioak edo magnitudeak:

- Eskakizun psikologikoak
- Jardueren eragina eta garapena
- Gizarte-laguntza eta lidergoaren kalitatea
- Konpentsazioak
- Bi lekutan egon beharra

2. Fpsico metodoa: Metodo honek 44 galdera, 89 item eta 9 faktore biltzen ditu:

Aztertutako dimentsioak:

- Lan-denbora
- Autonomia
- Lan-karga
- Eskakizun psikologikoak
- Barietatea / Edukia
- Parte-hartzea / Goragoko norbaitek ikuskatzea

- Interesa / Konpentsazioa
- Rola betetzea
- Harremanak eta gizarte-laguntza

Bi galdetegiak baliozkotzat har daitezke. Alde nagusia da ISTAS-21 metodoak esku-hartze psikosozialeko prozesuan zenbait fase zehazten dituela, eta fase horien bidez LAPOek parte hartzeko aukera handiagoa dutela. Hain zuzen, Fpsico metodoaren alde eginda ere, uste dugu ondoren adierazitakoaren antzeko esku-hartze prozesu bat proposatu beharko genukeela, sindikatuen parte-hartze maila esanguratsua bermatzen duelako, era horretara arrisku psikosozialari buruzko ebaluazio bermeduna eskuratu ahal izateko.

Era berean, prozesua arrakastatsua izango bada eta tresna honen bidez plantillak ahalduntzea lortuko badugu, oso garrantzitsua da prozesu tekniko honetan sindikatuen antolakundeari buruzko erabakiak sartzea. Adibidez, honako hauek aztertu beharko ditugu: prozesuaren aurretik, prozesuan zehar eta ondoren plantillari prozesuaren beraren gaineko informazioa nola helaraziko diogun, haien eskaerak nola bideratuko ditugun, ea batzar informatiborik egingo dugun... Horren guztiaren xedea izango da arrisku psikosozialei buruzko ebaluazio erreal bat lortzea, enpresan dauden arazoak identifikatuko dituen, langileen osasuna hobetuko duena eta lantokian antolaketa sindikal handiagoa sortuko duena.

Esku-hartze prozesua (NTP 703 CopsoQ metodoa)

1. Metodoa enpresa-zuzendaritzari eta langileen ordezkariari aurkeztea.
2. Enpresa-zuzendaritzaren eta langileen ordezkarien arteko akordioa sinatzea COPSOQ metodoa erabiltzeko eta ebaluazioaren irismena zehazteko. Fpsico metodoa erabiltzea adostu dezakegu honen antzeko prozesu bat ziurtatuz.
3. Lan-taldea (LT) izendatzea: langileen ordezkariak, enpresa-zuzendaritzarenak, Prebentzio Zerbitzuko kideak eta kanpoko teknikariak.
4. Analisi-unitateak (lantokiak edo sekzioak) erabakitzea, prebentzio-helburuak kontuan izanda (zer arazo konpondu nahi dugu?) eta anonimotasuna gordetzea: LT.
5. Galdetegia egokitzea, aztertu behar dugun esparruaren ezaugarriak kontuan izanda, beti ere azterlanean parte hartzen dutenen anonimotasuna gordeta: LT.

6. Aplikazio informatikoaren bidez galdetegia sortzea: sekretupean jardungo duten teknikariak.

7. Galdetegia nola banatuko den, erantzungo den eta jasoko den erabakitzea, konfidentziasuna eta anonimotasuna gordez: LT.

8. Informazio-sentsibilizazio prozesua prestatzea (zirkularrak, informazio-bilerak langileekin eta erdi-mailako arduradunekin). Sindikatuak informazio sindikalarekin osatu beharko luke informazio hori: LT

9. Materiala banatzea eta informazio-bilerak egitea enpresa-zuzendaritzarekin, langileen ordezkariekin, langileekin eta erdi-mailako arduradunekin: LT.

10. Galdetegia banatzea eta jasotzea. LT.

11. Datuak informatizatzea: sekretupean jardungo duten teknikariak.

12. Datuak analizatzea: sekretupean jardungo duten teknikariak.

13. Aurretiazko txostena egitea: sekretupean jardungo duten teknikariak.

14. Emaizak interpretatzea: LT.

15. Emaizen interpretazioari buruzko txostena egitea: LT.

16. Emaizen interpretazioari buruzko txostena enpresa-zuzendaritzari, langileen ordezkariari, langileei eta erdi-mailako arduraduneari aurkeztea eta feedbacka: LT.

17. Atzemandako arazoen garrantzia: LT.

18. Prebentzio-neurriak proposatzea (aldez aurretik sindikatuaren barnean lan-
duak izango ditugu gure helburuak): LT.

19. Esku-hartzeak egiteko aukera: LT.

20. Lehentasunak proposatzea: LT.

21. Prebentzio-neurrien proposamenak eta lehentasunak enpresa-zuzendaritzari, langileen ordezkariari, langileei eta erdi-mailako arduraduneari aurkeztea eta *feedbacka*: LT.

22. Enpresak ezarritako neurriren batekin ados ez bagaude, hauxe litzateke guk, gure aldetik, kontra proposamen bat egiteko unea. Kontra proposamen hori garrantzitsua izan daiteke Lan Ikuskaritzan salaketa bat egiteko, uste badugu enpresak hartutako neurriak ez direla eraginkorrak atzemandako arrisku psikosozialak murrizteko.

23. Prebentzio neurriak eta lehentasunak onartzea.

24. Arrisku psikosozialei buruzko ebaluazioaren amaierako txostena eta prebentzio-ekintza planifikatzea: LT.

25. Prebentzio-neurriak aplikatzea eta horien jarraipena egitea.

26. Prebentzio-neurrien eraginkortasuna ebaluatzea.

Uste dugu LAPOek lantaldearen barnean 4., 5., 7. eta 10. puntuetan egin dezaketen lana funtsezkoa dela arrisku psikosozialei buruzko ebaluazioaren emaitzak esanguratsuak izan daitezzen. Prozesuaren 8. eta 9. puntuak indartu egin daitezke, interes sindikalaren arabera. Kontuan izan behar da CopsoQ metodoak gutxieneko parte-hartze bat ezartzen duela, plantillaren %65ena hain zuzen ere, eta Fpsico metodoak horrelakorik ezartzen ez badu ere, jarraibide teknikoek %60ko gutxieneko bat zehazten dutela.

Prozesuan adierazi den moduan, emaitzen txostenak hautemandako arrisku psikosozialaren maila jasoko du, semaforo-sistemaren bidez (gorria arrisku larrietarako, horia arrisku arinagoetarako eta berdea egoera onean dauden faktoreetarako); semaforo-sistema horrek, arrisku handieneko unitateak identifikatzeaz gain, lehentasunez jardun beharreko esparruak ezarriko ditu (PZA, 8. art.). Prozesuaren 18. eta 20. puntuetan LAPOek emaitzak aztertu eta interpretatu beharko dituzte diagnostikoaren eta aurrez identifikatutako arazoaren arabera, eta, ondoren, antolaketa mailako neurri jakinak proposatu beharko dituzte. Hortik aurrera, hartu beharreko neurriak planifikatuko ditu enpresak, gauzatzeko epeak eta baliabide materialak eta ekonomikoak zehaztuta (PZA, 9.1 art.), beti ere emaitzekin bat etorritik.

3

Prebentzio neurriak

Arestian esan dugunez, behin ebaluazio psikosoziala eginda eta, aztertutako dimentsioen arabera, zer arrisku-maila dagoen hautemanda, enpresak neurriak zehazteko eta planifikatzeko betebeharra du (PZA, 8. eta 9. art.). Neurri horiei dagokienez, Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzak argitara emandako “Arrisku psikosozialei buruzko esku-hartzeen gida” lanak, eta zehazki III. Eranskinak, enpresaburuak hartu beharreko prebentzio psikosozialeko zenbait neurri ezartzen ditu, arrisku horiek saihesteko eta/edo murrizteko (LAPL, 4.7d art.). Besteak beste, honako hauek:

Lehen mailakoak (prebentziozkoak eta antolaketakoak)

Kalteei aurre hartzeko edo sortu aurretik horiek saihesteko helburua duten neurriak dira; hau da, horrelakoak ezartzeko aldeaz aurretik esku hartu behar da. Maila horretan jardutea izan behar du gure helburu sindikalak, egoerak okerrera egin aurretik. Besteak beste, honelako aldaketak egin daitezke neurri horien bidez:

- Lana berrantolatzea: lanpostuak, edukiak, baliabideak.
- Eginkizunak eta eskumenak: rolak, zereginak.
- Komunikazioak: iragarki-taula, intraneta, posta elektronikoa, bilerak.
- Lan-denbora: egutegiak, txandak, ordutegiak.

Arriskuak saihesteko helburuarekin (LAPL, 15.1a art.), eta arrisku horiek laneko antolamendu-baldintzetan duten eragina kontuan izanda, ELAK neurri mota horien ezarpena lehenestea eskatu beharko lioke enpresaburuari, bai eta neurri horien eraginkortasuna kontrolatzeko ekintzak ezartzea ere (PZA, 4.2 eta 6.2 art.). Lan-denboraren antolaketarekin edo enpleguaren kalitatea hobetzearekin loturiko neurriak negoziazio kolektibora ere eraman beharko genituzke: lanaldiak, aparte-ko orduak, gaueko lana, txandakako lana, lan-erritmoak, atsedanak, etab. (LE, 34-38 art., hitzarmen kolektiboak). Era berean, enpresaburuari exijitu beharko genioke presta ditzala langileak eta prebentzioko ordezkariak antolamendu mailako arrisku-faktoreen inguruan (LAPL, 19. eta 37.2. art.).

Bigarren mailakoak (esku-hartzea edo aurre egitea)

Hainbat eratako eta intentsitatetako egoerei aurre egiteko neurriak dira, baina kasu guztietan laneko jazarpen-jokabideekin edo antzekoekin daude lotuta, eta beti ere gertatu ondoren hartzen dira. Hauek dira neurri horietako batzuk:

- Prestakuntza eta sentsibilizazioa: laneko gatazka- eta/edo jazarpen- egoerak identifikatzea, hautematea, horiei aurre egitea eta konponbidea ematea, taldeak kudeatzea, *Coachinga*, gizarte-trebetasunak.
- Kode etikoak ezartzea: enpresaburuaren konpromisoa eta inplikazioa errespetua eta bidezko tratua bultzatzeko eta gehiegikeriazko jokabideak desgerrazteko.
- Lan-jazarpeneko protokoloak ezartzea: modu espezifikoan aztertzen dira gida honetako bosgarren kapituluan.
- Barneko eta kanpoko indarkeriaren aurkako protokoloak ezartzea.

ELAk behin eta berriro nabarmendu du lehen mailako edo antolamendu mailako neurriak lehenetsi behar direla, eta, orobat, egoera horiei modu osoan aurre egitea exijitu beharko genuke. Hauek dira horretarako bideak:

- Berariazko prestakuntza: Langileena eta prebentzioko ordezkariena (LPAL, 19.1 eta 37.2 art.)
- Arduradunak hautatzea: zuzendaritza eginkizunetarako, lidergorako eta langileekiko traturako dituzten gaitasunen arabera (LANE).
- Jokabide-kodeak: zero tolerantziako adierazpenak zabaltzea (NKA 2008)
- Arrisku psikosoziala dagoela berariaz onartzea (PZA, 4.1a art).
- Osasunean eragindako kalteen lan-kontsiderazioa: osasun-arretari dagokienean (8/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 30ekoa, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren Testu Bategina onartzen duena, 80.2a art.) eta istripuen ikerketa eta jakinarazpenei dagokienean (LAPL, 16.3 eta 23.3 art., 1987/12/16 Agindua, Lan eta Kanpo Gaietarako Ministerioaren 2926/2002 Agindua).

Neurri sorta hauetan eztabaidagarriena da enpresaburuak ezarri beharreko barne kudeaketako prozeduren aurreko fasean jartzen gaituela. Prozedura horien bidez tratatzen dira hasi pertsonen arteko gatazka “txikietatik” eta kode penalean delitutzat tipifikatutako jokabideetaraino (hala nola lan-jazarpena edo *mobbinga*).

Azken horien konplexutasuna dela eta, berariaz garatuko ditugu bosgarren kapituluaren.

Nahiz eta dokumentu honetan ez aztertu, aipatzekoa da, orobat, Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren “Lapurreta jasateko lan-arriskuari buruzko 87/2001 Irizpide Teknikoa”. Lapurreta-arriskua duten zenbait jarduera eta enpresetan (bitxitegiak, gasolindegia, jolas- eta apustu-etxeak, bankuak eta aurrezki kutxak) aplikatzekoak diren bigarren mailako neurriak ezartzen ditu jarraibide horrek.

Hirugarren mailakoak (babesa)

Langilea berariaz babesteko helburua duten neurriak dira, osa dadin eta berriro lanera itzul dadin. Neurri horiek borondatezkotasun-printzipioa errespetatu behar dute, bai langileen osasuna zaintzearena (LAPL, 22.1 art.) bai mediku-protokolo psikosozialak ezarri eta aplikatzearena (37.3c art.). Negoziazio kolektiboan, besteak beste, honelako klausulak jaso ditzakegu: arrazoi objektiboengatik kontratua bertan behera uzteari uko egitea (LE 52a art.), eta enpresaburuak lanpostu egokituak sortzea (LAPL, 25.1 art.).

- Lanpostua pertsonara egokitzea (LAPL, 15.1d art.).
- Pertsona lanpostu bateragarri batean jartzea (LAPL, 25.1 art.).

Behin eta berriro azpimarratu dugunez, adostutako edo ezarritako neurri zuzentzaileek eraginkorrak izan behar dute hautemandako arriskuei aurre egiteko. Ikusiko bagenu neurriak ez direla eraginkorrak, Lan Ikuskaritzan salaketa jartzea aztertu beharko genuke.

4

Laneko jazarpena eta indarkeria

Sarrera

“Protokolo” edo “prozedura” horiek garatu aurretik, komeni da lanean gerta daitezkeen jazarpeneko eta indarkeriazko jokabide motak identifikatzea. Lan Ikuskaritzak argitara emandako “Laneko jazarpen eta indarkeriazko jokabideak hautemateko eta baloratzeko jardunbide egokien eta azalpenen gida” eskuliburuak horri loturiko lehen sailkapena ezartzen du:

1. Indarkeria fisikoa: barnekoa, kanpoko
2. Indarkeria psikologikoa: sexu jazarpena, jazarpen morala

Jazarpen morala ez dago legean definituta, eta, horren ondorioz, *mobbing* kontzeptua baliatzen da, Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionalaren (LSHIN) 476. prebentzioko ohar teknikoan jasoa, zenbait ezaugarri orokor ezartzeko:

- Muturrekoa
- Sistematikoa
- Errepikakorra
- Denboran irauten duena
- Helburu suntsikorra

Bestalde, jurisprudentziak eta “jazarpena” eta “sexu-arrazoiengatiko jazarpena” (62/2003 Legea eta 3/2007 LO) kontzeptuen legezko definizioek jazarpen moten zenbait ezaugarri komun eta inplizitu ezartzen dituzte:

- Komunak: xedea da duintasun-eskubidearen aurka eraso egitea, ingurune bortxazkoa, umiliagarria, laidogarria eta iraingarria sortuz.
- Inplizituak: alderikotasuna, behin eta berriro errepikatzea, maiztasuna, kalteak sor ditzakeena.

Kasu guztietan, ondorioa da jazarpen morala jokabide laidogarria dela alde askotatik, eta hainbat eskubide urratzen dituela: “osotasun fisikorako eta morale-

rako” eskubidea (CE, 15 art.) eta “lan-duintasunerako eta lanean segurtasuna eta osotasuna babesteko bermerako” eskubidea (LE, 4.2d eta e art., LAPL, 14.2 art.). Beraz, jazarpen morala bereizi egin behar da aipatutako eskubide horietako bat urratzen duten antzeko beste jokabideetatik.

Jokabide motak

Aurrekoan oinarrituta, gidak sailkatu egiten ditu jazarpen moraltzat hartzen diren jokabideak eta, jazarpentzat hartu ez arren, beste era bateko urraketatzat har daitezkeenak:

- Jazarpeneko agintekeria: lanik edo zereginik gabe edo inkomunikatuta uztea, bete ezin diren aginduak ematea, alferreko zereginak edo ekoizpen-baliorik ez dutenak ematea, errepresalia-ekintzak.
- Jazarpeneko tratu laidogarria: beste pertsonen aurrean iraintzea, gutxiestea eta behin eta berriro errieta egitea, zurrumurru faltsuak zabaltzea.
- Jazarpen baztertzaila (jazarpena hori ere): sinesmen politiko edo erlijiosoen, arrazoi sindikalek, sexuak edo sexu-orientazioak, haurdun egoteak edo amatasunak, adinak, egoera zibilak, jatorriak, etniak, nazionalitateak, ezgaitasunak eragindako jazarpena.
- Beste jokamoldeak (jazarpentzat hartzen ez direnak): aldaketa nabarmenak lanaren edukian edo lantokian, unean uneko ekintza baztertzailak, presioak, gehiegikeriazko jokamoldeak bereizketarik egin gabe, gatazka, greba edo protestetan, unean uneko eta koordinaziorik gabeko laido errepikakorak, irainik gabeko kargu-hartzeak, gatazka pertsonalak eta sindikalak.

5

Lan-jazarpenaren aurkako protokoloak

Esparru juridikoa

Besteak beste, EAEko Ogasun eta Administrazio Publikoetako sailburuaren Agindua (20006/10/04), 3/2007 Lege Organikoa, Emakumeen eta Gizonen berdintasun Eragingarrirako (48. art.), Laneko jazarpenari eta indarkeriari buruzko 2007ko Europako Esparru Akordioa, eta Espainiako Negoziazio Kolektiboari buruzko 2008ko Akordioa direla bide, laneko jazarpen eta indarkeriazko gatazka eta jokamoldeen barne kudeaketarako prozedurak ezartzen ari dira, jokamolde horiei konponbidea emateko, batez ere Administrazio Publikoan eta neurri handiko enpresa pribatuetan. Aurrekoaren arabera, prozedura horiek modu honetara ezar daitezke:

- Negoziazio kolektiboaren bidez: hitzarmen kolektiboetan jasota.
- Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzak (LGSi) eskatuta: lan-arriskuen Prebentziorako araudia ez betetzearen ondorioz.
- Arrisku Psikosozialen Ebaluazioan horrela ondorioztatuta: planifikatu beharreko prebentzio-neurri modura (PZA 9. art.).
- Enpresak alde bakarrez horrela erabakita: kalitate-estandar eta -ziurtagiriak aintzat hartuta (ISO, OSHAS).

Aldez aurretiko kontsiderazioak

Kontuan izan behar da protokolo hauek ezartzea enpresaren betebeharra dela, eta, beraz, horrelako prozedurak ezartzea ez litzateke hartu behar helburutzat bere horretan. Gainera, ELA jabetu da prozedura horiek erabat eraginkortasunik gabeak direla zenbait jokabideri aurre egiteko edo langileen osasunean eragindako kalteak saihesteko (estresa, herstura, nahasmenduak, etab.).

Protokolo horien xedea da enpresaren esparruan jazarpen-jokabiderik edo antzekorik baden ala ez zehaztea, eta horren arabera, diziplina-neurriak ezartzea.

Hain zuzen, ELAren iritziz hori da egiaz eztabaidagarria. Hori dela eta, baldintzek horretarako bide ematen dutenean eta betiere prozedurari ekin aurretik, ELAK enpresari eskatu beharko lioke eman diezaiola konponbidea egoerari, hori baita bere eginbeharra: lanarekin zerikusia duten alderdi guztietan langileen segurtasuna eta osasuna bermatzea (LAPL, 14.2 art.) eta arriskuak saihestea (LAPL, 15.1a art.).

Kasu guztietan, lehentasunezkoa da prozedura hauetan prebentzioko ordezkariak ez inolako ardurarik hartzea aurreko paragrafoan aipatutako gaiak dagokienean; informazioa bideratu eta prozedura kontrolatu besterik ez lukete egin behar.

Gainera, komeni da azpimarratzea prozedura horiek ezarrita, enpresaburuak bere intereserako baliatu ditzakeela, gaiari garrantzia kentzeko edo komeni bazaio puzteko. Hori dela eta, ELAren iritziz ez litzateke horrelakorik aplikatu behar aurrez arrisku psikosozialen ebaluazio eguneratu bat izan gabe (LAPL, 16.2a art.) eta lehen mailako neurri edo antolamendu mailako neurri planifikaturik (PZA, 9. art.) eta egokiturik ezarri gabe (LAPL, 16.2b art.).

Azkenik, prozedura horietatik kanpo utzi beharko litzateke sexu-jazarpenarekin eta genero-jazarpenarekin loturiko jokabideen aurreko tratamendua (ikus 6. puntua).

Ezaugarri orokorrak

Oro har, lan-jazarpenarekin loturiko gatazken edo protokoloen barne kudeaketarako prozedurak egokitzeari dagokionez, aintzat hartu beharreko alderdi orokorrak Jazarpenari eta Indarkeriari buruzko Europako Esparru Akordioan jasotakoak dira:

- Diskrezioa, duintasuna, intimitatea
- Konfidentziasuna
- Entzuteko bermea, inpartziasuna, bidezko tratamendua
- Informazio zehatza
- Gezurrezko akusaziorik ez onartzea
- Berrito integrazteko laguntza eta babesa
- Prozedurak ezartzea, berrikustea eta kontrolatzea

Faseak

Prozedura horien funtsa da hainbat ekinbide denboran bata bestearen ondotik gauzatzea; kasu guztietan, arduradun "neutralak" izendatu behar dira ekinbide horietarako. Hori dela eta, komenigarria da ELAk epe egokiak zehazteko eta administrazio publikoaren inplikazioa sustatzeko (Osalan, NOPLOI, LGS) bultzada ematea fase bakoitzean, nahiz eta jakin oso litekeena dela erakunde horiek prebentzio-zerbitzuen esku uztea beren erantzukizuna, enpresaren beraren bidez. Nabarmentzekoa da berriki, NOPLOIk gida bat argitaratu duela ("Barne jazarpeneko egoeren aurreko protokoloetarako oinarritzko irizpideak"), eta horretan aurreikusten da organismo publikoak zenbait egoeretan esku hartuko duela.

Hauek dira aipatutako faseak:

- Salaketa
- Bitartekaritza
- Esku-hartzea
- Ebazpena

Lehenik eta behin komunikaziorako kanal bat sortu behar da, prozedura abiatzeko ardura duen pertsonari gertakarien inguruko informazioa helarazteko. ELAren iritzi, fase horretan prebentzioko ordezkariak informazioa transmititzeko eginkizuna baino ez lukete izan behar, baina betiere tartean diren pertsonen konfidentzialtasuna eta datuen babesa eta langileen eskubideak bermatuta.

Salaketaren fasea amaituta, bitartekari bat izendatu behar da aldeekin hartu-emanetan jartzeko, gertakariari buruzko informazioa osatzeko eta konponbide adostu baterako aukerarik baden aztertzeke. Kontuan hartuta zenbaitetan alde batera uzten dela fase hau, egokia litzateke ELAren esku-hartzea, betiere horretarako baldintzak daudenean, adiskidetzea edo konponbide ez-formala lortu ahal izateko, eta, hala, prozedurarekin jarraitu beharrik ez izateko eta ikerketa-fasera ez igarotzeko. Horretarako, bitartekariak ezaugarri jakin batzuk izatea bermatu behar-ko genuke; esate baterako, neutrala, adostua eta aldeek askatasunez onartua eta arlo horretan prestakuntza espezifikoa duena izan behar-ko luke. Bitartekaritza-fase hau osatzeko, aldeetako bakoitzak solaskide bat izendatu behar-ko luke, askatasunez izendatu ere. Eginkizun horretan, prebentzioko ordezkariak parte har dezakete, beti ere prestakuntza berezia eta egokia baldin badute.

Bitartekaritza baztertuta, berariazko organo bat eratuko litzateke, enpresako ordezkariak eta langileen ordezkariak osatua; aldi berean, instruktore bat ere izen-

datuko litzateke, gertakarien ikerketaz arduratzeko. ELAk exijitu beharko luke prebentzioko ordezkariak eta askatasunez izendatutako solaskideak fase horretan parte-hartzea, faseak irauten duen bitartean langileak informaziorako duen eskubidea bermatzeko helburuarekin (LAPL 18. art.). Alabaina, eta *Aldez aurretiko kontsiderazioak* atalean azaldutakoaren harira, parte-hartzeak ahotsarekin baina botoirik gabe izan beharko luke; izan ere, egoera konpontzeko erantzukizuna enpresaburuak du beti.

Ikerketa amaituta, instruktoreak txosten bat landu beharko luke, eta hor zehaztu beharko lituzke gertakarien nondik norakoak eta horren harira hartu beharreko neurriak. Ondoren, aurreko fasean eraturako organoari helaraziko lioke, onar dezan. Puntu honetan, funtsezkoa iruditzen zaigu berrestea LAPOek ez luketela esku hartu behar lan-jazarpenerako jokabiderik edo antzekorik baden ala ez erabakitzen, ez eta horren inguruan diziiplina-neurririk proposatzen ere.

Azkenik, ELAtik exijitu behar dugu enpresaburuak babestu egin behar duela salatzailea, eta haren lan-baldintzak mantendu behar dituela langileak hala nahi badu, bai barne kudeaketako prozedura osoak irauten duen denboran bai gerora ere (azken ebazpena haren aldekoa bada).

6

Sexu-jazarpenari eta sexu-arrazoiengatiko jazarpenari aurre egiteko protokoloak

Jazarpen morala edo *mobbinga* eta sexu-jazarpenera eta sexu-arrazoiengatiko jazarpena egoera eta errealitate desberdinak dira, eta, beraz, desberdin tratatze-koak dira, bai prebentzio mailan bai konponbidea ematerakoan.

Praktikan, zaila da mugak ezartzea kasuistika bakoitza definitzerakoan. Adibidez, sexu-jazarpeneko egoera baten atzean enpresa barneko botere-posizio baten betikotzea dago, eta horren adierazpena da sexu-presioa, baina, aldi berean, horri loturik izaten dira jazarpen moralaren edo *mobbingaren* berezko jokabideak, hitzak eta portaerak ere. Hala, sexu-txantajeei ez amore ematea edo sexu-jazarpeneko egoerak ez onartzea edo salatzea *mobbing*-egoera argi eta garbiak bihurtzen dira.

Sexu-jazarpenera gehienbat emakumeek jasaten dute, batez ere klandestinitatean gertatzen da eta erruduntasun-sentimenduaren eragile izaten da, eta hori ez da modu berean gertatzen jazarpen-morala jasaten duten biktimen artean. Alde horretatik, sexuen eta genero-rolen diferentziak oso kontuan hartu behar dira egoera horren aurka borroka egiteko neurriak hartzerakoan.

Komeni da gogoratzea sexu-jazarpenaz eta sexu-arrazoiengatiko jazarpenaz ari garenean, indarkeria sexistaren adierazpenaz ari garela, kasu honetan lan-esparruaren barnean.

Esparru juridikoa

- 3/2007 Lege Organikoa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragin-garrirako; 7. eta 48. art.

- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legea, otsailaren 18koa (EAE).

- Gaur egun lantzen ari da Lan-munduko indarkeria eta jazarpenari buruzko LANE Hitzarmena eta Gomendioa. (Negoiazioa 2018ko ekainean hasiko da

Genevan. Nazioartean ez dago orain arte horri buruzko inolako araudirik, eta sindikatuak ari dira presioa egiten onar dadin).

Definizioak

Berdintasunerako Estatuko Lege Organikoaren LOI 7.1 eta 7.2 artikuluen arabera eta EMAKUNDEren arabera.

1. Sexu-jazarpena:

- LOI 7.1 art.: sexu-jazarpena da pertsonen duintasunari kalte egiteko asmoz egiten diren edo eragin hori duten sexu izaerako portaera guztiak, izan ahozkoak, ez-ahozkoak edo fisikoak, eta bereziki ingurune larriari, umiliagarri eta iraingarria sortzen denean.
- EMAKUNDE: sexu-jazarpenaren berehalako helburua sexu-asebetetze motaren bat lortzea da, baina azken helburua pertsona batek besteari gain duen boterea adieraztea da, normalean gizonak emakumearen gain duena, eta, modu horretara, jokabide horrek betikotu egiten ditu gure gizartean oraindik indarrean diren botere-egiturak.

Sexu-jazarpen gisa hartzen diren jokabideak LARRITZAT edo OSO LARRITZAT kalifika daitezke.

2. Sexu-arrazoiengatiko jazarpena:

- LOI 7.2 art.: pertsona baten sexuaren arabera agertutako portaera oro, horren helburua edo ondorioa pertsona horren duintasunari erasotzea bada edo, sexu-jazarpeneko egoeretan bezala, hura kikiltzeko, makurrarazteko edo laidoztatua sentiarazteko giroa sortzea bada.
- EMAKUNDE: sexu-arrazoiengatiko jazarpena lanean goragoko postuetan daudenek, lankideek edota beheagoko postuetan daudenek egin dezakete. Genero-estereotipoak daude jazarpen horren oinarrian eta, normalean, helburua izaten da sexu bateko pertsonak mespretxatzea, haien ahalmenak, gaitasun teknikoak eta trebetasunak gutxietzea, sexu horretakoak izate hutsagatik. Azken-azkenean xedea izaten da sexu batek besteari gain duen botere-egoerari eustea eta sexu-etako bateko kide diren pertsonak lan-esparrutik kanporatzea. Gehienetan portaera oso larriak izaten dira.

Protokoloa

ELAk gomendatzen du EMAKUNDEren protokoloa hartzea erreferentziatuz, uste dugulako maila teknikoan zuzena dela. Praktikan, badakigu kasu bakoitza desberdina dela eta zailtasun handiak izaten ditugu protokolo horiek aplikatzeko, baina nolana dela ere, uste dugu EMAKUNDEren protokoloaren erreferentzia egokia dela.

Lan-esparruan sexu-jazarpenaren aurkako prebentzioa egokia izan dadin eta, horrelakorik gertatuz gero, egoera horiek berehala hauteman eta/edo zigorrak garaiz ezar daitezzen (hau da, zertaz ari garen uler dezagun), behar-beharrezkoa da oinarrian dagoen egiturazko zuztar sexista identifikatzea. Kontuan izan behar da indarkeria emakume eta gizonen artean dagoen desorekaren adierazpen goren dela.

Protokoloak ez dira horrelako egoerak gertatzen direnerako soilik. Prebentzioa da funtsezkoena, lan-osasunaren arloan esan ohi dugun moduan. Hori dela eta, ontzat jotzen dugu Sexu-jazarpena izaera psikosozialeko arrisku gisa sartzeari prebentzioaren barnean, ebaluazioarekin eta neurri zuzentzaileekin batera.

Praktikan, enpresak ez baditu bermatzen gai horiek tratatzeko organo eta bide egokiak, ELA kanpoko organoetara jotzearen aldekoa da (Lan Ikuskaritzara, adibidez), jakinik haien baliabideak mugatuak direla eta askotan ez dutela prestutasun handirik agertzen horrelako jokabide eta portaerak ikertzeko eta zigortzeko.

Eta bestela, hor dago beti bide penalaren edo salaketa judizialaren aukera. Jazarpen-egoerak delitu izan daitezke.

Laburbilduz, EMAKUNDEk gaiari modu honetara aurre egitea proposatzen du:

Kexak eta/edo salaketak aurkeztea

1. Nork aurkez dezake kexa edo salaketa?

- Edozein langilek.
- Langileen ordezkariak.
- Jazarpen-egoeren berri dakien edozein pertsonak.

2. Non salatu behar dira horrelako egoerak?

Aholkularitza Konfidentzian (halakorik eratu bada). Honako hauek izan daitezke aholkularitza konfidentzial:

- Horretarako izendatutako organo edo pertsona(k) eskumendunak.
- Berdintasun Batzordea (enpresan halakorik bada).

Enpresa batzuetan batzordeak sortu ohi dira gai hori lantzeko. Batzuetan, halakorik bada, berdintasun batzordean aztertzen dira gai horiek, eta beste batzuetan, beren-beregi sortzen dira batzordeak edo guneak jazarpen-kasuak berariaz aztertzeko. Puntu honetan ere, ELAn zalantzak ditugu batzorde horietako kide diren pertsonen prestakuntzari edo sentiberatasunari buruz.

EMAKUNDEk, bere egunean, Aholkulari Konfidentzialen figura sortzeko proposamena egin zuen (Berdintasun legean jasotzen dira). Esparru horretan esku hartuko lukete pertsona horiek; izan ere, beharrezko prestakuntza dute horrelako kasuetan jarduteko. Baliabideak eta erabakimena falta dira horrelako aholkulariak prestatzeko.

Prozedura ez-formala

Portaerak edo jokabideak izaera sexistakoak badira (baina ezin badaitezke sexu-jazarpenzat edo sexu-arrazoiengatiko jazarpenzat hartu), kexa ahoz edo idatziz aurkeztu ahal izango da Aholkularitza Konfidentzian edo pareko organoan.

1. Aholkularitzak uste badu kexa eragin duen jokabidea sexu-jazarpenzat edo sexu-arrazoiengatiko jazarpenzat kalifika daitekeela, ustezko biktimari jakinaraziko dio idatzizko salaketa bat jarri behar duela prozedura formala abiarazteko.

2. Aholkularitzak uste badu kexa eragin duen jokabidea ez dela sexu-jazarpena edo sexu-arrazoiengatiko jazarpena baina horrelako egoeren eragile izan daitekeela, prozedura konfidentzial azkar bat abiaraziko du kexaren egiazkotasuna berresteko.

- Kexa noren kontrakoa den jakinda, pertsona horrekin jarriko da harremanetan, eta hark egoki iritzitako azalpenak eman ahal izango ditu.

Prozedura ez-formalaren xedea da arazoa bide ofizialetatik kanpo konpontzea, eta kasua sexu-jazarpeneko edo sexu-arrazoiengatiko jazarpeneko egoera ez bihurtzea.

Prozedura hau gauzatzeko epea 7 lanegunekoa da (kexa aurkeztzen den data-tik zenbatzen hasita). Salbuespenezko eta behar handiko kasuetan epe hori beste 3 egunez luzatu ahal izango da.

Prozedura formala

1. Prozedura abiaraztea. Salaketa, aurretiazko balorazioa eta badaezpadako neurriak hartzea

Salaketa idatziz egin behar da.

Aholkularitza Konfidentzialera bidali beharko da. Organo honek:

- Salaketaren iturria, izaera eta seriotasuna aztertu beharko ditu.
- Behar beste zantzu daudela uste badu, ofizios jardun beharko du eta salatutako egoera ikertu.
- Nork egin dezake salaketa?
 - . Biktimak.
 - . Jazarpen-ekintzaren baten berri dakien beste edozein pertsonak.

Salaketa jasotzen duenean, eskumena duen organoak egoeraren berri jakinaraziko dio enpresa-zuzendaritzari, modu konfidentzian betiere, honek badaezpadako neurriak har ditzan, beharrezkoa bada.

2. Prozedura

Aholkularitza Konfidentzialak:

- Salaketaren jakinarazpena helarazi beharko dio salatutako pertsonari, ahalik eta azkarren.
- Esateko duena entzun beharko du, biktima aurrean dela edo ez (azken honek erabakiko du). Batak zein besteak ordezkaritza-organoko kide bat bertan egotea eskatu ahal izango dute.
- Izapide horretan konfidentziasuna eta arintasuna bermatu beharko du.

3. Prozesua amaitzea. Diziiplina-neurriak ezartzea.

Aholkularitza Konfidentzialak txosten bat egin eta aurkeztuko du ikertutako ustezko jazarpen-kasuari buruz, salaketa aurkezten denetik 10 laneguneko epean gehenez ere (salbuespenezko kasuetan 3 egun luzatu ahal izango da epe hori), eta txosten horretan honako hauek adieraziko ditu:

- Ateratako ondorioak.
- Kasuan hautemandako inguruabar astungarriak.
- Dagozkion diziiplina-neurrien proposamena.

Jazarpen-kasuen ikerketetan salaketa aurkezten duten pertsonen, lekukotza ematen dutenen, laguntzaileen edo parte hartzen dutenen aurkako errepresaliarik ez dela izango bermatuko da.

Aholkularitza Konfidentzialak ezin badu behar beste froga bildu salaketa oinarriduna dela deklaratu ahal izateko, enpresak ezingo du salatzailea (biktima bera bada) bere borondatearen aurka salatutako pertsonarekin lan egitera behartu, eta zuzendaritzak lanpostuz aldatzeko betebeharra izango du (betiere horretarako aukera badago).

Prebentzio-neurriak ere proposa daitezke, egoera errepika ez dadin. Segurtasun eta Osasun Batzordeak balioztatu beharko ditu neurri horiek. Gainera, ikerketaren bidez informazioa baliagarria eskura daiteke arriskuen-ebaluazioa berrikusteko.

7

Akronimoen zerrenda

AME: Europako Esparru Akordioa

EAE: Euskal Autonomia Erkidegoa.

EK: Espainiako Konstituzioa.

ISO; International Organization for Standardization Kalitate-estandarra.

LANE: Lanaren Nazioarteko Erakundea.

LAP: Lan-arriskuen Prebentzioa.

LAPL: Lan-arriskuen Prebentziorako Legea.

LAPO: Laneko Arriskuen Prebentzioko ordezkariak.

LE: Langileen Estatutua.

LGSI: Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritza.

LO: Lege Organikoa.

LSHIN: Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionala.

LT: Lantaldea.

NKA: Negoziazio kolektiboari buruzko akordioa.

NOPLOI: Nafarroako Osasun Publikoaren eta Lan Osasunaren Institutua.

OME: Osasunaren Mundu Erakundea.

OSHAS: Occupational Health and Safety Assessment Series. Kalitate-estandarra.

POT: Prebentzioko ohar teknikoa. Ohar jakin bat bilatzeko, Interneteko bilatzaile batean POT + bilatutako ohar zenbakia idazteko.

PZA: 39/1997 Errege-Dekretua, Prebentzio-Zerbitzuen Araudia onartzen duena.