

ZARAUZKO UDALAREN ETA BERE ERAKUNDE AUTONOMOEN ESPARRUAN LANEKO JAZARPEN SEXUAL ETA MORALAREN KONTRAKO PREBENTZIO NEURRIAK ETA JOKABIDEA ARAUTZEKO ERREGELAMENDUA

Lan jazarpena, hau da, lanean denbora luzean eraso edo xaxatua izatea, gorabidean doan arazoa da lan erakundeetan. Jazarpena, pertsona jazarriaren duintasun pertsonal edo profesionalaren kontrako eraso izateaz gain, kalteak eragiten dizkio langilearen osasunari, batzuetan sendatzen zailak direnak. Hori dela-eta, dokumentu honek, eraginkorra izateko beharrezkoak diren definizio batzuez gain, Udalaren lan jarduerak oinarri izan behar dituen funtsezko printzipioak eta Zarauzko Udalak eta bere Erakunde Autonomoek, berari dagokion eremuan lan jazarpena prebenitzeko bere egiten dituen irizpideak biltzen ditu. Bai eta, lan jazarpena (morala eta sexuala) gertatzen ari delako susmoa, gutxienez, dagoenean jarraitu beharreko jokabidea ere.

Arau nagusiak

- 1.- Zarauzko Udalak eta bere Erakunde Autonomoek, bere egitekoak betetzean, pertsonen duintasuna errespetatzea eta pertsonari berez dagozkion eskubide bortxaezinak babestea ditu oinarrizko printzipiotzat.
- 2.- Hortaz, Zarauzko Udalean eta bere Erakunde Autonomoetan, lan egiten duten pertsonak aukera eta berdintasun tratua gozatzeko eskubidea dute. Hala, gizabidez, errespetuz eta duintasunez tratatuak izan behar dute eta Udal Erakundeak ez du onartuko eskubide horiek urratzea bere baitan.
- 3.- Erakundeetan lan egiten duten pertsonen identitate pertsonal eta profesionala garatuz zerbitzuen kalitatea hobetzeko asmoz, Zarauzko Udalak eta bere Erakunde Autonomoek, debekatu egiten du bere baitan –eta batez ere lan esparruan– *mobbing* edo laneko jazarpen morala izatea. Horretarako, kasu bakoitzean egokiak diren neurriak, prebentziokoak nahiz legezkoak, hartuko dira.

Definizioak

JAZARPEN MORALA.

Europako Batasunak emandako definizioaren arabera, *jazarpen morala* da edozein jokaera diskriminatzailea, iraingarria, umiliagarria, beldur eragilea edo bortxazkoa, bai eta bizitza pribatuan bidegabe sartzeari, horrelako jokaerak pertsona baten duintasunari eraso egiten badiote lanean edo lanari lotuta, pertsona horri edo hark egindako lanari omena kenduz, halako moduan non erasandakoari kalte psikiko edota fisikoa eragiten zaion.

Indarkeria mota horrek **sistematiko** edo **ohikoa** izan behar du, hau da, prozesu batean sartua egon behar du, eta ez du ekintza bakar bat izan behar, larria edo oso bortitza bada ere. Bestalde, salaketa aurkezten den garaian gertatzen ari diren gertakariei buruzkoa izan behar du, langilea Lanerako Ezintasun Iragankorrean dagoenean izan ezik, kasu horretan, berriz lanean hastean aurkeztu ahal izango baitu salaketa.

Beste jokabide batzuen artean, honako hauek hartuko dira kontuan: bakartze soziala, langileari dagozkion erantzukizuneko egitekoak kentzea, biktimari kalte egiteko neurriak hartzea eta eraso fisiko nahiz hitzezkoak. Langileei jakinaraziko zaie zer ekintza eta egoera jotzen diren laneko jazarpenzat.

Arazoak, lanaren antolamendu eta garapenaren gainean eragina izanda, iragankorrak eta behin-behinekoak badira, antolamendu neurriak hartuko dira arazook desagerrarazteko.

JAZARPEN SEXUALA.

Europako Legebiltzarraren 2002/73/CE Jarraibideak, 2002ko irailaren 23ko Kontseilukoak, honakoa jotzen du *jazarpen sexualtzat*: desiratu gabeko edozein jokabide hitzezko, ez hitzezko edo fisiko, sexu izaerakoa, pertsona baten duintasunari erasotzeko asmoz edo ondorio horrekin egiten bada eta, batez ere, inguru beldur eragile, etsaitasunezko, iraingarri, umiliagarri edo laidogarria sortzen bada.

Hona hemen jokabide horietako batzuk:

- Nahita eragindako kontaktu fisikoak, eskatu gabea, edo fisikoki gehiegi hurbiltzea, beharrik gabe.

- Langile baten gorputza, itxura edo bizimoduaren inguruan behin eta berriz egindako komentario eta keinu izaera sexualekoak.
- Telefono-dei, gutun edo mezu elektronikoak, iraingarriak badira.
- Pertsekuzioa.
- Eduki sexual esplizitua duten grafiko, bineta, marrazki, argazki edo Interneteko irudiak erakustea.
- Langile baten bizitza pribatuari buruzko galdera edo intsinuazioak.
- Ekintza sozialetan parte hartzeko gonbidapen etengabeak, langileak argi utzi badu ere ez direla egokiak.
- Broma edo proposamen sexual esplizituak.

Egoera horiek jokabide honi jarraituz ikertuko dira.

Langiletzat joko da Udal honekin eta bere Erakunde Autonomoekin lan harremana duen edozein pertsona, haren zuzendaritza ahalmenaren barruan dagoena.

Lan jazarpena lantokia partekatzen duten administrazio honetako langileen eta kanpoko enpresa bateko langileen artean gertatzen bada, dokumentu honetan jasotako ikerketa jardunbidea aplikatuko da. Hala ere, neurriak hartzeko zerikusia duten enpresak koordinatu egingo dira, Lan Arriskuak Prebenitzeko azaroaren 8ko 31/1995 Legeko 24. artikuluekin bat.

Laneko jazarpena prebenitzea

Administrazio honek bere barruko langile guztiek beren nagusi eta lankideengandik errespetuzko tratu duina jasotzea sustatuko du.

Langile guztien artean informazioa eta hezkuntza bultzatuko ditu, langileen eskubideak errespetatzea dela-eta. Zentzu horretan, funtsezkotzat jotzen dira Lanaren Nazioarteko Erakundeak laneko printzipio eta oinarriko eskubideei buruz egindako Adierazpena eta lan arriskuak prebenitzeko legeak. Orobat, Administrazioak prestakuntza planak sustatuko ditu, horrelako egoerak saihesten saiatzeko. Horretarako, beste neurriak beste, dokumentu honen berri emango zaie erakunde honetako kide guztiei.

Erakunde honen barruan egindako lan jazarpena, edozein motatakoa, lan arrisku psikosozialtzat joko da eta, hortaz, administrazio honek beharrezko neurri zuzentzaileak hartuko ditu.

Administrazio honek, Lan Arriskuak Prebenitzeko Legearekin eta hura garatzeko araudiekin bat, bere esparruaren barruan izaten diren arrisku psikosozialak identifikatu eta ebaluatzeko behar diren prozedurak martxan jarriko ditu.

Lanean jazarpenik gertatuz gero jarraitu beharreko jokabidea

Lanean lan jazarpena gertatzen ari dela susmatzen da erakunde honetako kide bat lan esparruan jazarpena jasaten ari dela uste denean, dokumentu honetako definizio atalean azaldutakoaren arabera, baldin eta uste horrek egiaren zantzuak badituela ematen badu.

Lanean lan jazarpena gertatzen ari dela susmatzen bada, ikerketa bat egingo da, ustez jazarria den langileak salaketa egin badu ere Lan Ikuskaritzan nahiz epaitegi eskudunetan. Ikerketaren helburua jazarpen arazoak edo antolamenduzkoak antzematea eta irtenbidea ematen dieten ondorioak ateratzea da, hala nola, lantokiak egoki diseinatzea, aginteaz behar bezala baliatzea, erakundearen estandar etiko eta moralak babestea eta langileen eskubideak bermatzea.

Lan jazarpena gertatzen dela uste denean izan beharreko jokabideak, prebentzio neurriak sustatzeaz gain, eraginkortasun, lastertasun eta isilpekotasun printzipioetan oinarritu behar du.

Hala, lan jazarpenik dagoen ala ez argitzeko jardunbide formala honakoa izango da:

- a) Jardunbideari hasiera emateko, salaketa idatzi bat aurkeztu beharko du ustez jazarria den langileak Giza Baliabideetako departamentuan, ahalik eta gertakari gehien azalduz zerrenda batean. Sindikatu etako ordezkari ei salaketaren berri emango zaie. Orobat, lan jazarpena gertatzen ari dela dakien erakundeko beste edozein pertsonak ere aurkez dezake salaketa. Giza Baliabideetako Sailak salaketak erregistratu eta zenbatuko ditu, Ikerketa Batzordera bidaltzeko.
- b) Ikerketa Batzordeak aztertuko du salaketa. Bi pertsonak osatuko dute batzordea: Giza Baliabideetako Saileko teknikari batek eta Langile Batzordeak izendatutako langile batek. Beharrezkotzat joz gero, lau kide arte ere izan ditzake Batzordeak, lehen esandako jatorri horietakoak. Horretarako, langileen ordezkari ek sei pertsona izendatuko dituzte,

gehienez, eta ikerketa batzordeetan parte hartzeko behar duten prestakuntza emango zaie.

- c) Giza Baliabideetako Departamentuari dagokio Ikerketa Batzordea eratzea. Salaketa aurkezten denetik, bost lanegun izango ditu horretarako.
- d) Gertakariak ikertzeko, Batzordeak alde guztiei entzungo die, bai eta egoki iriztitako erakundeko pertsona guztiei ere.
- e) Batzordea eratu eta hogeita hamar egun iragan aurretik, txostena emango du, honakoak jasotzen dituena: jazarpen zantzurik ote dagoen eta, kasua balitz, zer neurri har daitezkeen antzemandako arazoak konpontzeko.
- f) Ikerketa Batzordeak, lan jazarpena gertatzen ari dela egiaztatzen badu, diziplina espedientea irekitzeko proposatuko dio organo eskudunari, huts egite arin, larri edo oso larria egiteagatik, Euskal Funtzio Publikoaren Legean xedatutakoaren arabera.

Ikerketa Batzordeak egiaztaturiko gertakariak diziplina espedientean jasoko dira, bideratzaileak agintzen dituen proba osagarriak gorabehera, halakorik aginduz gero.

Ikerketa Batzordearen proposamenak lotesleak izango dira Udal Administrazioarentzat, bai diziplina espedientea irekitzeari dagokionez bai hartu beharreko neurriez denaz bezainbatean.

- g) Gertakariak ezin egiazta direnean, salaketa egin duen langileak ez du inolako errepresaliarik jasango, akusazioak faltsuak zirela inolako dudarik gabe egiaztatzen denean izan ezik. Kasu horretan, diziplina espedientea irekiko zaio.
- h) Beharrezkotzat joz gero, kanpoko aholkulari batek parte hartu ahal izango du Ikerketa Batzordean, erabakiak hartzen laguntzeko.
- i) Administrazio honek prestakuntza emango die Ikerketa Batzordean parte hartu behar duten guztiei, beren egitekoak behar bezala bete ditzaten.
- j) Informazio-espedientea tramitatzen den bitartean, salaketa egin duen pertsonak lanpostu aldaketa eska dezake, horretarako aukerarik baldin badago. Lanpostu aldaketak erabakiren bat izan arte iraungo du, Giza Baliabideetako departamentuak zehaztutako irizpideen arabera.

- k) Ikerketa Batzordeak berak proposatu dituen neurriak betetzen direla zainduko du.
- l) Hiru hilabetean behin, jokabide honen babespean aurkeztutako salaketen eta haien egoeraren berri emango zaio Segurtasun eta Osasun Batzordeari.

Isilpekotasuna gorde beharra

Dokumentu honetan aipatutako faseetako edozeinetan, lan jazarpenari lotutako ikerketa prozesu batean parte hartu duten pertsona guztien kexatzeko eskubidea eta anonimatua bermatu beharko dira. Orobat, ez da inolako errepresaliarik ezarriko.

Langileek osasuna guztiz babestua izateko duten eskubidea

Administrazioak bere barruan lan jazarpena edo salaketa faltsua jasan duen langilearen osasuna egoki babestua dagoela bermatzeko beharrezko neurriak hartuko ditu, eta erabat osatzeko behar duen laguntza psikologikoa emango dio.

Azken xedapenak

Lehena.- Laneko lan jazarpena prebenitzeko neurri hauetan bildutako jardunbidearen faseak direla-eta, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen azaroaren 26ko 30/1992 Legeak ezespenei eta abarri buruz xedatutakoa bete beharko da.

Bigarrena.- Jokabide hau aldatu ahal izango da, Segurtasun eta Osasun Batzordeak egindako proposamenetan oinarrituta.

Hirugarrena.- Jokabide hauek langile guztiei jakinaraziko zaizkie.

EGINBIDEA.- Jasoarazteko Erregelamendu hau, hasierako izaeraz, 2006ko abenduaren 27an egindako osoko bilkuran onetsi zuela Udalbatzarrak.

Zarautzen, 2006ko abenduaren 28an
Idazkaria

EGINBIDEA.- Jasoarazteko Erregelamendu honen testu osoa 2007ko otsailaren 26ko Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean (40 zk.) argitaratu zela, eta 2007ko martxoaren 16an sartu zela indarrean.

Zarautzen, 2007ko martxoaren 19an
Idazkaria