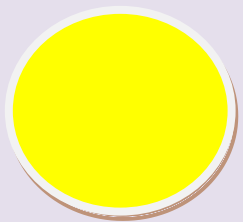
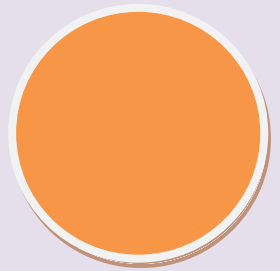
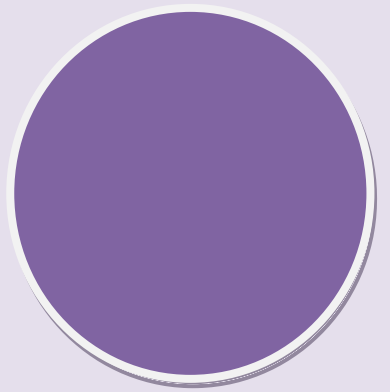


Jazarpen sexista eta sexualaren aurkako prebentzio eta jardute protokoloa

**Lezoko Udala
Indarkeriarik gabeko inguruneen
alde**



- Sexu-jazarpena eta jazarpen sexista indarkeria matxistaren adierazpenak dira, eskolan, jaietan, aisialdi espazioetan, kirol eremuetan, sare-sozioletan ... eta lan ingurunean ematen direnak, hain zuzen ere. Pertsonen askatasunaren aurkako erasoak dira eta sexua, sexu aukera eta genero identitateagatik ematen den diskriminazioaren adibide garbiak.
- Lezoko Udalak udaleko lan ingurunean diskriminazio egoera horiei aurre egin eta jokaera horiek desagerrarazte aldera lan sendoa egiteko erabateko konpromisoa du. Hala, mota horretako jokabide guztiak gaitzesteaz gain, sexu jazarpena eta jazarpen sexista saihesteko lan-baldintzak sustatuko ditu eta prozedura espezifikoak aurreikusi ditu horrelako kasuak prebenitzeko eta emanez gero, kaltetuek aurkeztutako salaketak eta erreklamazioak bideratzeko eta horiei behar besteko arreta bermatzeko.
- Lezoko Udaleko gobernu, udal talde, sindikatu eta langile guztien erantzukizuna da indarkeria sexistarik gabeko lan ingurune baten alde jardutea.

Zertarako protokoloa?

- Lezoko Udalean lan-inguru osasungarria eta indarkeriarik gabea bermatzeko.
- Sexu-jazarpen eta/ edo jazarpen sexista jasandako langileen eskubideak bermatzen dituen prozesu garden bat ziurtatzeko.
- Udaleko lan eremuetan, gertatzen den indarkeria matxistaz ohartzeko eta kontzientziatzeko.

Jazarpen sexista eta sexuala, zer dira?

Sexu jazarpena: Sexu izaera duen edozein jokabide. Pertsona batentzat lan inguru iraingarria, etsaitasunezkoa, larderiazkoa edo umiliagarria sortzea helburu du. Horren adibide dira adierazpen iradokitzaileak eta desatseginak, tankera edo itxurari buruzko txisteak edo adierazpenak, eta nahita egindako hitzezko abusu lizunak; gonbidapen likitsak edo konprometigarriak; lan lekuetan eta laneko tresnetan irudi edo poster pornografikoak jartzea; keinu zantarrak; beharrezkoa ez den kontaktu fisikoa, ukitze arinak; leku pribatuetan pertsonak ezkutuan behatzea; sexu-mesedeak eskatzea, lehentasunezko traturako promesa esplizituak edo inplizituak eginez edo egin gabe, edo eskaerari erantzun ezean mehatxu eginez, (sexu-xantaia); eraso fisikoak; eduki sexuala duten irudiak, argazkiak, mezu elektronikoak bidaltzea, e.a.

Jazarpen sexista: Lan harreman bat tartean, hierarkian goian edo behean daudenen edo lankideen keinuzko edo hitzezko jarrera oro, genero-estereotipoekin zerikusia izan edo estereotipo horien ondorio direnak. Errepikakorrek edo sistematizatuak egoteagatik pertsona baten duintasunaren eta osotasun fisiko edo psikikoaren kontra daude. Enpresa baten antolaketa eta zuzendaritzaren esparruan gertatzen dira, kaltetuaren lan-baldintzak degradatu eta horren enplegua arriskuan jarrita, bereziki jarrera horiek amatasun-aitatasun egoerekin edo familiako beste zaintza batzuk norbere gain hartzearekin lotuta daudenean. Besteak beste, jokabide horien adibide izan daitezke honako hauek:

langileari edo bere lanari buruz behin eta berriz egindako gutxiespen publikoak; itxura fisikoari, ideologiari edo sexu-aukerari buruzko etengabeko adierazpen isekagarriak; agindu kontraesankorrak eta ondorioz egin ezin direnak ematea, agindu isekagarriak ematea, pertsona bat isolatzeko eta bakartzeko aginduak; txiste sexistak; publikoki izena kentzea generoa dela-eta; ezaugarri fisikoei, sexu aukerari nahiz genero identitateari buruzko iruzkin laidogarriak, e.a.

Sexu xantaia: kasu honetan, eskatu gabeko sexu jokabidea onartzeak edo ez onartzeak eragin zuzena du lana lortzeko aukeran edo lan baldintzetan (lansaria, igoera, tokialdaketak, prestakuntza...). Xantaiaz baliatzen direnek goragoko posizioa izaten dute hierarkian edo zerikusia dute pertsona jazarriari buruz hartzen diren erabakietan (adibidez, mehatxu egitea proposamenak ez onartzeagatik, kontraesanezkoak diren aginduak ematea, hobekuntzen truke sexua lortzeko presioa egitea, e.a.)

Xantaia sexista: kasu honetan, eskatu gabeko jokaera sexista bat - hau da, genero estereotipoetan oinarritua, aurreiritziak, aurrez bururatutako ideiak eta diskriminaziozko tratua ematea emakumeei eta gizonei beren sexua dela-eta. Onartzeak edo ez onartzeak eragin zuzena du lana lortzeko aukeran edo lan baldintzetan (lansaria, igoera, tokialdaketak, prestakuntza...). Xantaiaz baliatzen direnek goragoko posizioa izaten dute hierarkian edo zerikusia dute pertsona jazarriari buruz hartzen diren erabakietan (adibidez, agindu umiliagarriak ematea, pertsona bat bakartzea, e.a.).

Nora jo behar da?

Horrelako zerbait gertatu bada, bai kaltetuak eta bai lekuko izandakoak udaleko berdintasun zerbitzura jo dezake: berdintasuna@lezo.eus

Berdintasun teknikariak jasoko ditu jazarpenarengatik salaketak eta kexak eta jazarria izan den langileak

edo egoeraren berri dutenek aurkez dezakete hori, baldin eta kaltetuak egoera salatu nahi badu. BIKTIMAREN NAHIA ERRESPETATU BEHAR DA BETI. Teknikariak AHOLKULARI KONFIDENTZIALAREN rola beteko du eta egoera ikertu eta horren larritasuna neurtuko du.

Kasu arinetan eta kaltetua ados badago, prozedura informala abiatuko da, arazoa estraofizialki konpontzeko. Prozedura horrek zazpi egun iraungo ditu, aparteko kasuetan beste hiru egunez luza daitekeena. Auziarekin amaitzeko irtenbideak proposatuko dira, baita prozedura formalari ekitea ere, kaltetuak eta salatutakoak proposatutakoa onartzen ez badute eta, edonola ere, lehendabizikoak egokitzak jotzen ez badu. Ondoren, AHOLKULARI KONFIDENTZIALAK emaitzaren berri emango die langileen komiteari, pertsonal saileko arduradunari eta alkatetzari.

Bi prozedura abiatu daitezke gertatutakoa ikertzeko: informala eta formala. Berdintasun Teknikariak beteko du aholkulari konfidentzialaren rola

Salatutako **portaerak jazarpen larria edo oso larria izan badaitezke,** biktima bide informaleko irtenbidearekin bat ez badator edo prozedura informalari ekitea nahi ez badu, **prozedura formalari eutsi diezaioke.** Gainera, Lan-ikuskaritzan, auzibide zibilean eta lan-auzibidean salatu edo auzibide penalean kereila jartzeko eskubidea dauka. Azken bide hori hartzea erabakiko balu, Udalak babes osoa eskainiko lioke, tartean aholkularitza judiziala. Behin salaketa jasota egoera jakinaraziko zaie alkatetzari eta pertsonaleko buruari kautelazko

neurriak hartzeko, eta prozedura informalean bezala, entzunaldia eskainiko zaio salatuari. Gehienera 10 laneguneko epean (hiru egunez luza daiteke aparteko kasuetan) txosten bat egingo du AHOLKULARI KONFIDENTZIALAK, egoera, ondorioak, aringarriak eta larrigarriak jasota eta diziplina-neurriak proposatuta (hala badagokio), eta pertsonal sailean eta alkatetzan aurkeztuko du hori.

Erasotuaren eta salatzailearen pribatasuna, segurtasuna eta osasuna babestuko dira beti

Falten tipikazioa

OSO LARRITZAT joko dira hauek:

Sexu-xantaia: enplegua lortzeko, baldintzetako bat edo enpleguari eusteko baldintza izatea biktimak sexu-mesederen bat egitea onartzea, nahiz eta baldintzapen horren mehatxu esplizitua edo inplizitua gauzatu ez.

Eraso fisikoa: nahi ez den edo/eta beharrezkoa ez den kontaktu fisikoa (besarkadak, musuak, eskutik heldzea, atximurkak...).

Errepresaliak: salatzaileen, lekuko gisa edo ikerketan aritutakoen eta horrelako jokabideen aurka egiten dutenen kontra, euren buruez ari direla edo inori buruz ari direla.

LARRITZAT joko dira FALTA hauek:

likitsak edo konprometigarriak diren gonbidapenak, lankideenganako keinu zantarrak, beharrezkoa ez den kontaktu fisikoa, ukitzeak, langileari edo bere lanari buruzko deskalkifikazio publikoak, itxura fisikoari, ideologiari edo eta sexu-aukerari buruzko adierazpenak, kontraesankorrak edo isekagarriak diren aginduak edo pertsona bat isolatzeko eta bakartzeari buruzkoak ematea eta larritasun maila bera duen edozein.

ARINTZAT joko dira FALTA hauek:

larritzat jotako portaerak lehen aldiz ematen direnean, falta arintzat joko dira. Horrela, horiek prozedura informalaren bitartez konpontzeko aukera dago, beti ere erasotuak bide hori jorratu nahi izanez gero.

Zehapenak

FALTA ARINAK:

Ahozko ohartarazpena, idatzizko ohartarazpena, enplegu- eta soldata-etendura –bi egun arte gehienez–; zentsura-eskutitza.

FALTA LARRIAK:

Lekuz aldatzea hilabete batetik hirura, enplegu –eta soldata– etendura hiru egunetik hamasei egunera.

OSO FALTA LARRIAK:

Enplegu- eta soldata-etendura, hamasei egunetik hirurogeira; kategoria-galera sei hilabete eta egun batetik behin betikora; lekuz aldatzea hiru hiletik urtebetera; behin betiko lekualdatzea eta kaleratzea.

Inguruabar aringarriak

Inguruabar aringarriak dira:

- Espedientean zehapenik jaso gabe egotea
- Berezko damua dela eta, faltaren ondorioak konpondu edo arintzea iraunduari gogobetetzea edo egitatea aitortzea

Biktimak Udalean salatzeaz gain, Lan-ikuskaritzan, auzibide zibilean eta lan-auzibidean salatu edo auzibide penalean kereila jartzeko eskubidea dauka. Azken bide hori hartuz gero, Udalak babes osoa eskainiko lioke, aholkularitza juridikoa tartean

