

## XEDAPEN OROKORRAK

### HEZKUNTZA, UNIBERTSITATE ETA IKERKETA SAILA

#### 3701

*AGINDUA, 2012ko ekainaren 21ekoa, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketako sailburuarena, laneko jazarpen moral, sexual eta/edo sexistak ebazteko aldian jarduten duen Ikerketa Batzordearen Antolamendu eta Funtzionamendu Araudia eta ikerketarako irizpide nagusiak onartzen dituen.*

Uztailaren 6ko 185/2010 Dekretuak, Euskal Autonomia Erkidegoko unibertsitatez kanpoko irakasle funtzionarioen lan-baldintzak arautzen dituen akordioa onartzen duenak, VIII. tituluko 83. artikuluan 4. puntuan adierazten du Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak lan- eta sexu-jazarpena eragozteko moduko lan-baldintzak sustatuko dituela. Halaber, lantokietan lan- eta sexu-jazarpena prebenitzeko irakasleentzako prestakuntza-ekintzak txertatuko dira prestakuntza-planetan. Sailak bultzatuko du arazoak konpontzeko prozedurak ezartzea, bitartekari baten laguntzaz, laneko jazarpen moral edota sexu-jazarpena gertatutako kasuak bideratzeko eta lan-giro ona sustatzeko.

Bestalde, 2004ko maiatzaren 21eko ebazpenak, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko lan-legepeko irakasle eta hezitzaileentzako hitzarmen kolektiboa argitaratzen duenak, 59. artikuluan adierazten du, laneko osasunaren eta segurtasunaren alorrari dagokionez, azaroaren 8ko 31/1995 Legeak, lan-arriskuen prebentzioari buruzkoak, xedatutakoaren mende dagoela. Lege horrek aurreikusten du arriskuak benetan prebenitzeko metodo eta prozedurei buruzko ekimenak sustatzea, arrisku psikosozialak barne hartuta. Halaber, aipatutako hitzarmen kolektibo horren 70. artikuluan adierazten da emakumeei buruzko lege-arau eta gomendioak betetzen direla zaindu behar dela, egon daitezkeen tratu-desberdintasunak desagerrarazteko eta diskriminazio-egoerarik ez dagoela egiaztatzeko.

Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren eremuan, horrelako jardute-prozedurak 2011ko ekainaren 20ko Aginduaren bidez arautu dira. Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketako sailburuaren agindu horretan zehazten dira laneko jazarpen moral, sexual eta/edo sexisten prebentziorako neurriak eta kasuren bat gertatuz gero jarduteko prozedurak, agindu horren bigarren artikuluan xedatutakoaren aplikazio-eremuari dagokionez. Agindu horren amaierako xedapenetako bigarrenak adierazten du Ikerketa Batzordearen funtzionamendurako barne-araudia eman behar dela.

Ikerketa Batzordearen Funtzionamendu Araudia egin da, eta Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko Lurralde eta Sektore arteko Segurtasun eta Osasun Batzordeak onartu du, dagozkion kontsultak egin ostean. Horrenbestez,

#### XEDATU DUT:

Artikulu bakarra.– Laneko jazarpen moral, sexual eta/edo sexisten ebazpen-fasean jarduten duen Ikerketa Batzordearen Funtzionamendu Araudia, Agindu honen I. eranskinean jasota dagoena, onartzea. Araudi hori aplikatu behar zaie unibertsitatez kanpoko ikastetxetan lan egiten duten enplegatu publiko guztiei, eta Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren mendeko beste hezkuntza-zentro edo -instalazio batzuetan edota hezkuntza kudeatzeko zerbitzuetan lan egiten duten irakasleei.

Agindu honen II. eranskinean aurreikusitako jazarpen moral, sexual eta/edo sexisten ustezko kasuak aztertzeko Ikerketa Batzordeak oinarri hartuko dituen irizpide orokorrak onartzea. Irizpide horiek aldeztatik aurretik eztabaidatu eta onartu ditu Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko Lurralde eta Sektore arteko Segurtasun eta Osasun Batzordeak.

#### XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehenengoa.– Euskararen erabilera.

Agindu honetan ezarritako prozeduran araututako faseren batean parte hartzen duten enplegatu publikoei bermatuko zaie bai gaztelania bai euskara erabiltzeko aukera, ahoz nahiz idatziz. Halaber, interesdunei bermatuko zaie dagozkien jakinarazpenak Hezkuntza Administrazioarekiko harremanak hasi dituzten hizkuntza berean jasoko dituztela.

Batzordekideek gaztelania zein euskara erabili ahal izango dute bileretan; halaber, deialdietan, aktetan, txostenetan eta gainerako idazkietan Euskal Autonomia Erkidegoko bi hizkuntza ofizialen erabilera bermatuko da.

Bigarrena.– Tipifikazioak.

Gatazkaren ebazpen-aldian erabakiko balitz jazarpen moral, sexual eta/edo sexista egiteagatik Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren mendeko ikastetxeren batean lan egiten duen enplegatu publiko baten aurka zigor-espeditzea ireki behar dela, aplikatu beharreko diziplina-araubidean ezarritako kalifikazioa emango zaio.

#### AZKEN XEDAPENAK

Lehenengoa.– Ordezko araubidea.

Agindu honetan aurreikusita ez dagoen guztirako, xedapen hauek bete behar dira: azaroaren 26ko 30/1992 Legea, Herri Administrazioen Araubide Juridikoari eta Administrazio Prozedura Erkideari buruzkoa, eta Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketako sailburuaren ekainaren 20ko Agindua, laneko jazarpen moral, sexual eta/edo sexisten prebentziorako neurriak eta kasuren bat gertatuz gero jarduteko prozedurak ezartzen dituen, unibertsitatez kanpoko ikastetxetan lan egiten duten enplegatu publiko guztientzat eta Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren mendeko beste hezkuntza-zentro edo -instalazio batzuetan edota hezkuntza kudeatzeko zerbitzuetan lan egiten duten irakasleentzat.

Bigarrena.– Indarrean jartzea.

Agindu hau indarrean jarriko da Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzen den egunaren biharamunean.

Vitoria-Gasteiz, 2012ko ekainaren 21a.

Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketako sailburua,  
MARÍA ISABEL CELAÁ DIÉGUEZ.

## I. ERANSKINA

HEZKUNTZA, UNIBERTSITATE ETA IKERKETA SAILAREN EREMUAN LANEKO  
JAZARPEN MORAL, SEXUAL ETA/EDO SEXISTAK EBAZTEKO ALDIAN JARDUTEN DUEN  
IKERKETA BATZORDEAREN FUNTZIONAMENDU ARAUDIAI. KAPITULUA  
IKERKETA BATZORDEAREN ERAKETA ETA FUNTZIOAK

## 1. artikulua.– Ikerketa Batzordea eratzeko beharra.

Ikerketa Batzorde bat eratu beharko da Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren eremuko langileren batek jazarpen moral, sexual eta/edo sexistengatiko salaketa bat jartzen duen guztietan, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketako sailburuaren 2011ko ekainaren 20ko Aginduaren 13. artikuluan eta ondorengoetan ezarritakoari jarraiki. Agindu horrek arautzen ditu Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren eremuko laneko jazarpen moral, sexual eta/edo sexisten prebentziorako neurriak eta kasuren bat gertatuz gero jarduteko prozedurak.

## 2. artikulua.– Ikerketa Batzordeko kideak izendatzea.

Ikerketa Batzordea eratutzat joko da Ikerketa Batzordeko kideak eta idazkari titularra izendatzen direnean, aipatutako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa sailburuaren 2011ko ekainaren 20ko Aginduak 14. eta 15. artikuluetan xedatutakoari jarraiki. Agindu horrek arautzen ditu Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren eremuko laneko jazarpen moral, sexual eta/edo sexisten prebentziorako neurriak eta kasuren bat gertatuz gero jarduteko prozedurak.

Aipatutako 14. artikuluan xedatutakoari jarraiki, Administrazio eta Zerbitzu Sailburuordetzak ordezkari izenda dezake ikertzen ari den gaian eskarmentu handia izateagatik egoki irizitako pertsonaren bat. Ordezkari horrek Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko edota Erakunde Autonomoetako kide izan behar du, baina ez da ezinbestekoa Administrazio eta Zerbitzu Sailburuordetzako kide izatea.

Gainera, kide titular bakoitzeko, ordezeko bana izendatuko da.

4/2005 Legeak, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoak, 23. artikuluan xedatutakoa betetzeko, Batzorde horretan emakumeen eta gizonen kopuru orekatuak egongo dira; hau da, sexu bakoitzeko ordezkariak Batzordearen % 40 osatuko dute, gutxienez.

Halaber, ustezko jazarpen sexuala eta/edo sexista izanez gero, Euskal Autonomia Erkideko unibertsitatez kanpoko irakasle funtzionarioen lan-baldintzak arautzen dituen akordioan araututako Berdintasun Batzordeko kide bat izendatuko du Administrazio eta Zerbitzu Sailburuordetzak, Batzordearen begirale gisa jarduteko.

## 3. artikulua.– Ikerketa Batzordeko kideen abstentzioa.

Legean adierazitako abstentziorako zioen batean dauden Ikerketa Batzordeko kideek horren berri emango diote Administrazio eta Zerbitzu Sailburuordetzari, bi laneguneko epean, eta Sailburuordetzak dagokiona ebatziko du, 3 laneguneko epean, gehienez ere.

Abstentziorako zioak izango dira azaroaren 26ko 30/1992 Legeak, Herri Administrazioen Araubide Juridikoari eta Administrazio Prozedura Erkideari buruzkoak, 28. artikuluan adierazitakoak.

## 4. artikulua.– Batzordearen eraketa jakinaraztea alderdiei.

Hezkuntzako Lurralde Ordezkaritzak, edo, hala badagokio, Administrazio eta Zerbitzuen

sailburuordeak alderdiei jakinaraziko die zein izan diren Ikerketa Batzordeko kide izateko izendatuak, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketako sailburuaren 2011ko ekainaren 20ko Aginduak, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren eremuko laneko jazarpen moral, sexual eta/edo sexisten prebentziorako neurriak eta kasuren bat gertatuz gero jarduteko prozedurak arautzen dituenak, 17. artikuluko 1. idatz-zatian xedatutakoari jarraiki.

Ikerketa Batzordean titular eta ordezeko gisa parte hartzeko izendatutako pertsonak zein diren jakinaraztearekin batera, espedientean dauden agiri guztien kopia helaraziko zaie alderdiei, eta alegazioak egiteko eta/edo Batzordeko kideren bat errefusatzea proposatzeko 5 laneguneko epea dutela jakinaraziko zaie.

#### 5. artikulua.– Errefusatzea.

Errefusatzea idatziz proposatuko da, arrazoiak adierazita. Errefusatzeko zioak izango dira azaroaren 26ko 30/1992 Legeak, Herri Administrazioen Araubide Juridikoari eta Administrazio Prozedura Erkideari buruzkoak, 29. artikuluan adierazitakoak.

Errefusatzeko idazkia Administrazio eta Zerbitzu Sailburuordetzari bidaliko zaio, eta errefusatutako kidearekin harremanetan jarriko da Sailburuordetza, hiru laneguneko epean, gehienez ere, alegatutako zioa dagoen ala ez adieraz dezan. Zioa baldin badago, berehala ordezkatzera erabakiko da.

Errefusatzearen xede den kideak zioa ukatzen badu, Administrazio eta Zerbitzu Sailburuordetzak hiru laneguneko epean hartuko du erabakia, egoki iritzitako txosten eta egiaztapenak egin ostean.

Gai horretan hartutako erabakien aurka ezin da errekurtsorik aurkeztu; hala ere, errefusatzea alega daiteke gatazkaren ebazpen-aldia amaitzen duen egintzaren aurkako errekurtsua jartzean.

#### 6. artikulua.– Batzordearen eraketa, deia eta bilkurak.

Alegazioak egiteko edo Batzordeko kideren bat errefusatzea proposatzeko epea amaitu eta gero, Administrazio eta Zerbitzu Sailburuordetzak Batzordearen lehendakariari bidaliko dizkio jasotako alegazioak, bai eta espedientean jasota dauden agiri guztiak ere.

Ikerketa Batzordea balio osoz eratzeko, hau da, bilkurak egiteko, eztabaidatzeko eta erabakiak hartzeko, kide guztiak eta idazkaria egon behar dira bilduta, edo, hala badagokie, haien ordezkoak.

Ikerketaren xede den gaiaren izaera kontuan hartuta, ordezkoek Ikerketa Batzordean parte hartuko dute titularrek ezinbesteko arrazoiengatik beraien jarduera bete ezin duten kasuetan.

Agindu honen ondorioetarako, ezinbesteko arrazoitzat hartuko dira saihestu ezin diren eta aurreikusi ere ezin diren gertaerak.

#### 7. artikulua.– Lehendakariaren eginkizunak.

Lehendakariari honako funtzio hauek dagozkio:

- a) Batzordearen jarduketak zuzentzea.
- b) Batzordearen bilkuretarako dei egitea eta bilkura horien buru izatea.
- c) Eztabaidak zuzentzea, neurrizko zuhurtasun irizpideen arabera, eta, irizpide horiei jarraiki, kideen parte-hartzeak eta hitzaldien iraupena erregulatzea.
- d) Batzordearen izenean, ikerketan nola edo hala parte hartu behar duten instituzio, erakunde, entitate eta pertsona fisiko eta juridikoetara jotzea, beharrezkoa denean.

e) Ikerketa burutuko du(t)en gaitasun eta ospe handiko pertsona(k) izendatzea, baldin eta Batzordearen baitan erabakitzen bada Batzordez kanpoko pertsonaren batek egingo duela ikerketa.

f) Araudi hau bete eta betearaztea, eta, zalantzak edo hutsegiteak sortuz gero, Batzordeari interpretazioa proposatzea.

8. artikulua.– Idazkariaren eginkizunak.

Idazkariari honako funtzio hauek dagozkio:

a) Batzordeari aurkeztu nahi zaizkion gai, txosten, proposamen edo dokumentu guztiak hartzea, antolatzea eta prestatzea.

b) Ikerketaren xedeari dagozkion dokumentu guztiak Batzordeko kideen eskura edukitzea, haiek azter ditzaten.

c) Batzordearen bilkuren aktak egitea.

d) Espedientetan jasota dauden agiri guztiak antolatu eta zaintzea, Batzordeko kideen edo alderdien eskura jarriz, hala behar izanez gero, bai eta dokumentuen sarrera- eta irteera-erregistroaz arduratzea ere.

e) Beharrezkoak diren datu guztiak eskuratzea, Ikerketa Batzordeak presta dezan araudi honen 21. artikuluan adierazitako azken txostena.

f) Lehendakariak aginduta edo karguak berezkoak dituelako bete beharreko kudeaketa- eta koordinaketa-egintza guztiak.

9. artikulua.– Bilkuren aktak.

Ikerketa Batzordearen bilkura guztietan dagokion akta egingo da, idazkariaren fedepean, eta akta horretan lehendakariaren oniritzia jaso beharko da.

Bilkuren aktetan honako datu hauek adieraziko dira:

a) Bertaratutakoen izen-abizenak.

b) Bilera noiz eta non egin den.

c) Aztertutako gaiak eta eztabaidagai nagusiak.

d) Batzordeak gauzatzea erabakitako ekintzak eta dagozkien epeak.

10. artikulua.– Ordezkapena ikerketan.

Prozeduran parte hartzen duten alderdiek eska dezakete, Batzordeko lehendakariari zuzendutako idazki baten bitartez, Ikerketa Batzordearen edo ikerketaren izapidegilearen aurrean egin beharreko egintza guztietan norbaitek ordezkatzea, baldin eta osasunari lotutako arazoak badaude.

Ordezkapena egiteko eskaera gatazkaren ebazpen-aldiko edozein unetan egin daiteke. Eskaera hori idatziz egingo da eta ordezkapenaren beharra egiaztatzeko nahitaezko dokumentazioa erantsiko da.

Ikerketa Batzordeak irizten badio ordezkapenaren beharra ez dela behar bezala egiaztatu, Batzordeak eska diezaioke eskatzaileari osasun-azterketa bat egitea. Azterketa hori Prebentzio Zerbitzuko Mediku Arloak egingo du, edo arlo horrek ezartzen duenak.

Nolanahi ere, Batzordeak iritziz gero ordezkapena ez dela bidezkoa, arrazoiak adierazita ezestuko du, eta eskatzaileari jakinaraziko dio.

Alderdia(k) ordezkatzea onartzen bada, langileak prozeduran laguntzeko aukeratu duen pertsonari dagokio ordezkatzeko ahalmena, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketako sailburuaren 2011ko ekainaren 20ko Aginduaren 21. artikuluan ezarritakoari jarraiki.

11. artikulua.– Ikerketa Batzordearen lehen bilkura.

Lehendakariak batzordekideei dei egingo die, gutxienez 5 egun lehenago; halaber, dauden dokumentu guztien kopiak bidaliko dizkie, azter ditzaten, eta lehenengo bilera egiteko eguna jarriko du.

Lehenengo bileran Batzordea formalki eratutzat joko da, eta gai hauei buruzko erabakiak hartuko dira nahitaez:

a) Ikerketari hasiera ez ematea, gertakariak laneko jazarpen ez direla iritzita. Erabaki hori aho batez hartu behar da, arrazoiak adierazita, idatziz jaso behar da eta behar bezala jakinaraziko zaie alderdiei.

b) Ikerketari hasiera ez ematea, ustezko jazarpen moral, sexual eta/edo sexistagatiko salaketaren oinarri diren gertakariak aspaldikoak baldin badira eta azken hamabi hilabetetan gertatu ez badira, edota erakundearen eremutik kanpo gertatu badira, eta egoera horrek ikerketa egitea eragozten badu.

c) Ikerketarekin jarraitzea. Egin beharreko jarduerak erabakiko dira, bai eta nori emango zaion ikerketa-lanen ardura. Pertsona hori Batzordeko kide izan daiteke, edo, beharrezkotzat joz gero, beste pertsona bat izenda daiteke, bai Sailekoa bertakoa, bai kanpokoa. Nolanahi ere, gaian jantzitako pertsonak eta ospe handikoak izan behar dute. Halaber, eduki sexuala eta/edo sexista duten jazarpen-kasuak izanez gero, Euskal Autonomia Erkideko unibertsitatez kanpoko irakasle funtzionarioen lan-baldintzak arautzen dituen akordioan araututako Berdintasun Batzordearen laguntzaz hautatuko da gaian aditua izango den pertsona hori.

d) Ustez jazarritako pertsonari eta/edo ustezko jazarleari proposatzea osasun-azterketa bat egitea. Osasun-azterketa hori Prebentzio Zerbitzuko Mediku Arloak egingo du, edo, bestela, arlo horrek izendatutako medikuak.

e) Prozeduran sartuta dauden alderdien osasun fisiko edo psikikoa babesteko premiazko antolaketa-neurriren bat hartzeko premia.

12. artikulua.– Ikerketari hasiera ez ematea.

Aurreko artikuluko *a* eta *b* idatz-zatietan aipatutako kasuetan, Batzordeak 10 laneguneko epean, gehienez ere, Administrazio eta Zerbitzu Sailburuordetzari txosten bat igorriko dio, jazarpenik ez dela gertatu irizteko dituen arrazoiak adierazita.

Administrazio eta Zerbitzu Sailburuordetzak ikerketa hasterik ez dagoela adierazteko ebazpen bat emango du, laneko jazarpen moral, sexual eta/edo sexistarik gertatu ez dela iritzita. Hala ere, beharrezkotzat jotzen duenean, arau-hauste arin, larri edo oso larriarengatik zigor-espeditente bat irekitzea eska dezake, Ikerketa Batzordeak egindako txostenean jasotako gertaerek edo hutsegiteek hala eskatuz gero; halaber, egoki irizitako prebentziozko edo antolaketakoko neurri zuzentzaileak har ditzake.

## II. KAPITULUA IKERKETA

13. artikulua.– Ikerketari hasiera ematea.

Agindu honen 12. artikuluko c idatz-zatian aipatutako kasuan, ikerketari hasiera emango zaio, eta ikerketa hori gauzatuko da Lurralde eta Sektore arteko Segurtasun eta Osasun Batzordeak onetsitako irizpide orokorren arabera. Irizpide horiek agindu honen II. eranskinean jasota daude.

14. artikulua.– Ikerketaren iraupena.

Ikerketa Batzordeko lehendakariak ikerketaren izapidegilea izendatuko du. Ikerketa egiteko hilabeteko epea izango du izapidegileak, Batzordeak ikerketa egitea erabakitako bilkuraren egunetik kontatzen hasita. Epe hori luza daiteke beste hilabete bat, alderdiei jakinaraziz gero, eta bi hilabetez ere luza daiteke, horretarako arrazoiak izanez gero. Horrelakoetan, izapidegileak Ikerketa Batzordeari adierazi behar dizkio dagozkion arrazoiak.

15. artikulua.– Alderdiei hasierako jakinarazpena helaraztea eta izapidegilea errefusatzea.

Ikerketa Batzordeak alderdiei jakinaraziko die nor izango den ikerketaren izapidegilea, bai eta zer jarduera egingo dituen ere. Izapidegilea Ikerketa Batzordeko kide ez den kasuetan soilik proposa dezakete alderdiek hura errefusatzea, 3 laneguneko epean, agindu honen 11. artikuluko c idatz-zatian xedatutakoari jarraiki.

Ikerketaren izapidegilea errefusatzeko prozedura izango da agindu honen 5. artikuluan ezarritakoa.

16. artikulua.– Ikerketa Batzordearekin egin beharreko bileretara bertaratzea.

Alderdiek Ikerketa Batzordearekin edo ikerketaren izapidegilearekin egin beharreko bileretara prebentzioko edo sindikatuko ordezkari batekin edo beharrezkotzat jotako beste pertsona batekin joateko aukera dute. Dena dela, ezin izango dute pertsona bat baino gehiagorekin joan.

17. artikulua.– Ikerketa egingo den zentroa.

Ikerketa Batzordearen lehendakariak ikerketa egingo den zentroaren zuzendariari beharrezko aurrerapenarekin jakinaraziko dio zer jarduera egiteko asmoa duen, norekin elkarrizketatuko den eta zer informazio behar duen ikerketarako.

18. artikulua.– Bilerak Ikerketa Batzordearekin.

Ikerketak hilabetetik gora irauten badu, izapidegileak txosten bat egingo du, Batzordeak jakin dezan. Batzordeak, txosten hori oinarri hartuta, erabakiko du alderdiren, lekukoren edo adituren batekin elkarrizketa egitea beharrezkoa ote den, jazarpen moral, sexual eta/edo sexista gertatu den argitzen laguntzeko, edota alderdiekin biltzea beharrezkoa ote den.

19. artikulua.– Osasun-azterketa.

Ikerketa Batzordeak ikerketa-aldiaren edozein unetan erabaki dezake komeni dela ustez jazarritako pertsonari eta/edo ustezko jazarleari proposatzea osasun-azterketa bat egitea, haren osasun fisiko edo psikikoa babesteko antolaketa-neurriren bat hartu behar den erabakitzeko.

20. artikulua.– Osasun-azterketaren borondatezko izaera.

Ikerketa Batzordeak proposatutako osasun-azterketa guztiak borondatezkoak izango dira, azaroaren 8ko 31/1995 Legeak, lan-arriskuen prebentzioari buruzkoak, 22. artikuluan adierazitako kasuetan izan ezik.

21. artikulua.– Izapideen amaiera.

Izapidegileak txosten bat egingo du, eta txosten horretan jasoko ditu ikerketaren ondorioak, ahalik eta modu objektiboenean. Gainera, aipatutako txostenaz gain, Batzordearen eskura jarriko ditu izapideak egitean bildu dituen dokumentu eta froga guztiak.

### III. KAPITULUA GATAZKAREN EBAZPEN-ALDIA

23. artikulua.– Alderdiekin bilera.

Izapidegileak bere izapide-lanak amaitu ostean, Batzordeak alderdiei dei egin behar die bilera bat egiteko. Bilera hori elkarrekin edo banan-banan egin daiteke, eragindakoaren edo eragindakoen osasuna babesteko egokitzat irizitakoaren arabera, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketako sailburuaren 2011ko ekainaren 20ko Aginduak, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren eremuko laneko jazarpen moral, sexual eta/edo sexisten prebentziorako neurriak eta kasuren bat gertatuz gero jarduteko prozedurak arautzen dituenak, 20. artikuluan ezarritakoari jarraiki.

Batzordeak bilerara gonbidatu ahal izango ditu Batzordeko kide izan gabe ere gaiarekin lotura zuzena duten pertsonak, lekuko edo aditu gisa, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketako sailburuaren 2011ko ekainaren 20ko Aginduak, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren eremuko laneko jazarpen moral, sexual eta/edo sexisten prebentziorako neurriak eta kasuren bat gertatuz gero jarduteko prozedurak arautzen dituenak, 20. artikuluko 2. idatz-zatian xedatutakoari jarraiki.

24. artikulua.– Ikerketa Batzordearen txostena.

Txosten horrek honako datu hauek jasoko ditu:

- a) Gatazkan zerikusia dutenen identifikazioa, aitortu zuten lekukoak eta gertakarien zerrenda.
- b) Prozeduran parte hartu duten adituek atera dituzten ondorioak.
- c) Batzordeak atera duen ondorioa, erakundearen eremuan jazarpen moral, sexual eta/edo sexista gertatu den ala ez erabakitzeari dagokionez.

25. artikulua.– Ikerketa-aldiaren amaiera.

Ikerketa-aldia amaitu ondoren, alderdiei jakinaraziko zaie, eta espedientea ikusteko aukera izango dute, egoki irizitako alegazioak egin ditzaten, 5 laneguneko epean.

26. artikulua.– Ikerketa Batzordearen azken txostena igortzea.

Ikerketak amaitu eta hilabeteko epean, Ikerketa Batzordeak txosten bat prestatuko du. Txosten horretan adieraziko du jazarpena egon den ala ez, Batzordearen iritziz, eta proposatzen dituen neurriak ere jakinaraziko ditu. Neurri horien artean, arau-hauste arin, larri edo oso larriarengatik zigor-espediente bat irekitzeko eska dezake, frogatutako gertaeren arabera.

27. artikulua.– Gatazkaren ebazpen-aldiaren amaiera.

Administrazio eta Zerbitzu Sailburuordetzak erabaki hauek har ditzake:

1.– Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko kideren batek beste pertsona bat/batzuk jazarri duela/dituela ondorioztatu bada, arau-hauste oso larriarengatik zigor-espediente bat irekitzea.

2.– Prozeduran Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko langileren batek zigorra



eragiteko moduko jokabidea izan badu, dagokion zigor-espeditentea irekitzea.

3.– Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko dagozkion organoei eskatuko die langileek paira dezaketen lan-arriskua amaitzeko edo murrizteko neurriak abian jartzea.

4.– Jazarpena pairatu duen langilearen osasun fisiko edo/eta psikikoa bere onera eramateko beharrezkotzat jotzen dituen neurriak hartzea.

5.– Prebentzio Zerbitzuaren zeregina izango da proposatutako neurri zuzentzaileen eraginkortasuna kontrolatzea.

28. artikulua.– Gatazkaren ebazpen-aldian sortutako dokumentuak zaintzea eta artxibatzea.

Gatazkaren ebazpen-aldian sortutako dokumentu guztiak gatazkan zerikusia dutenen espeditente pertsonaletan artxibatuko dira, uztailaren 6ko 6/1989 Legeak, Euskal Funtzio Publikoari buruzkoak (Funtzio Publikoaren 16/1997 Legearen bidez aldatua), 34. artikuluan ezarritakoari jarraiki; osasunari buruzko datuak eta mediku-txostenak izan ezik, agiri horiek dagozkion mediku-historian artxibatuko baitira, Hezkuntzako Lurralde Ordezkaritzaren mendeko Prebentzio Zerbitzuko Medikuei Arloaren zaintzapean.

29. artikulua.– Intimitaterako eskubidearen babesa.

Ikerketa-aldi honetan parte hartutako pertsona guztien intimitaterako eskubidearen babesa uneoro bermatuko da.

Ikerketa-aldian pertsonari buruz sortutako informazioaren tratamendua arautuko da Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketako sailburuaren 2009ko ekainaren 15eko zirkularrak, Sailak datuak babesteko politika aktiboa gauzatzeko eta sustatzeko hartutako konpromisoari buruzkoak, adierazitakoaren arabera.

30. artikulua.– Isiltasun betebeharra.

Gatazkaren ebazpen-aldian parte hartu duten guztiek isilik gorde beharko dute eskura izan duten informazio guztia, uztailaren 6ko 6/1989 Legeak, Euskal Funtzio Publikoari buruzkoak (Funtzio Publikoaren 16/1997 Legearen bidez aldatua), ezarritakoari jarraiki.

Hala egin ezean, isiltasun betebeharrak hori gorde ez dela jakiten duen edonork Administrazio eta Zerbitzu Sailburuordetzari eska diezaiokete dagokion zigor-espeditentea martxan jar dezala, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketako sailburuaren 2011ko ekainaren 20ko Aginduak, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren eremuko laneko jazarpen moral, sexual eta/edo sexisten prebentziorako neurriak eta kasuren bat gertatuz gero jarduteko prozedurak arautzen dituenak, 24. artikuluan xedatutakoari jarraiki.

## II. ERANSKINA

### IKERKETARAKO IRIZPIDEAK

#### DEFINIZIOAK

Kontuan hartu behar da laneko jazarpen morala eta jazarpen sexuala eta/edo sexista direla diziiplina anitzeko ikerketaren xede.

#### LANEKO JAZARPEN MORALAREN DEFINIZIOAK

- Laneko presio alderdikoia, lanaren inguruko baldintzak eta giroa aldatzearen bidez langileak bere burua baztertzea helburu duena.

- Presio psikologiko sistematiko eta luzea, lanean ari den pertsona baten aurka eragiten dena, gainerakoekiko komunikazioa suntsitzeko ahaleginez eta duintasun pertsonalari eraso eginez, horrenbestez, laneko bizitza nahastuta, pertsona hori urruntzea eta bere burua baztertzea lortzeko.

- Zerbitzu profesionalak emateko harremanen testuinguruan pertsona baten edo batzuen inguruan larderiako giroa zein giro iraingarri edo umilgarria sortzea helburu edo ondorio duen jokabide oro, osotasun pertsonalean (alderdi fisikoan, psikikoan edo moralean) kalteak eragin baldin baditzaie.

#### ELEMENTUAK

- Jokabide errepikakorra eta sarria (portaera ohikoa edo sistematikoa).

- Nahita egitea: laneko jazarpena izan daitekeen kasu bati erreparatzeko garaian, ustezko jazarlearen asmoa baino garrantzitsuagoa da ustez jazarritako pertsonaren osasunari eragindako kaltea edo mehatxua.

- Langilearen osasun psikiko edo/eta fisikoa kaltetzea edo mehatxatzea.

#### JAZARPEN MORAL EZ DIREN GORABEHERAK

- Lan-gatazka arrunta: lan-erakundetan gatazka pertsonalak sortzea ohikoa da, eta, gatazka horiek luze irauten badute, jazarpen-egoerak sor daitezke.

- Laneko estresa, lanaren antolaketaren, erritmoaren eta denboren ondorioz sortua. Egoera horiek lan-presio handia eragiten dute eta lan-giro desegokiak sortzen dituzte (toxikoak, ikuspegi psikosozialetik begiratuta) baina ez dakarte nahitaz jokabide laidoztagarria.

#### SEXU-JAZARPENAREN DEFINIZIOA

Honela definitzen da sexu-jazarpena: «sexu-izaerako jokabidea da, enpresari baten antolamenduaren edo zuzendaritzaren eremuan egiten da, edo lan-harreman baten edo bestelako harreman baten inguruan edo ondorioz, biktimak halakoetan duen posizioa dela-eta, haren enpleguari edo lan-baldintzei eragingo dien erabaki bat hartzen da, eta erabaki horren helburua edo ondorioa, nolahi ere, haren lan-ingurunea iraingarria, etsaitasunezkoa, larderiakoa edo umiliagarria bihurtzea izaten da, eta enplegua arriskuan jartzea».

Esate baterako, sexu-jazarpen izan daitezke honako jokabide hauek:

a) Adierazpen iradokizailak eta desatseginak, tankera edo itxurari buruzko txistek edo adierazpenak, eta nahita egindako hitzezko abusu lizunak.

- b) Gonbidapen likitsak edo konprometigarriak.
- c) Lanlekuetan eta laneko tresnetan irudi edo poster pornografikoak jartzea.
- d) Keinu zantarrak.
- e) Beharrezkoa ez den kontaktu fisikoa, ukitze arinak.
- f) Leku pribatuetan pertsonak ezkutuan behatzea, komunetan edo aldageletan, esaterako.
- g) Sexu-mesedeak eskatzea, lehentasunezko traturako promesa esplizituak edo inplizituak eginez edo egin gabe; edo mehatxu eginez, eskaerari erantzun ezean (sexu-xantaia, quid pro quo edo trukerakoa).
- h) Eraso fisikoak.

#### JAZARPEN SEXISTAREN DEFINIZIOA

Jazarpen sexista edo sexuan oinarritutako jazarpena da «hierarkian goian edo behean daudenen edo lankideen keinuzko edo hitzezko jokabide, portaera edo jarrera oro, genero-estereotipoekin zerikusia dutenak edo estereotipo horien ondorio direnak, eta errepikakorrek edo sistematizatuak izateagatik pertsona baten duintasunaren eta osotasun fisiko edo psikikoaren kontrakoak direnak; enpresa baten antolaketa eta zuzendaritzaren esparruan gertatzen dira, biktimaren lan-baldintzak degradatu, eta biktimaren enplegua arriskuan jar dezakete, bereziki, jarduera horiek amatasun/aitatasun egoerekin edo beste kide batzuk zaintzearen ardura hartzearekin lotuta daudenean».

Beste portaera batzuen artean, jazarpenezko jokabide izan daitezke honako hauek:

- a) Langileari edo bere lanari buruzko deskalifikazio publikoak, behin eta berriz egindakoak.
- b) Itxura fisikoari, ideologiari edo sexu-aukerari buruzko adierazpen etengabeak eta isekagarriak.
- c) Agindu kontraesankorrak, eta, ondorioz, aldi berean egin ezin direnak, ematea.
- d) Agindu isekagarriak ematea.
- e) Muturreko eta etengabeko zainketa dakarten jarrerak.
- f) Pertsona bat isolatzeko eta bakartzeko agindua.
- g) Eraso fisikoa.

#### IKERKETA-PROZEDURA:

##### 0.– Orotariko kontuak:

– Ikertzaileak ez du loturarik izan behar alderdiekin, eta bitartekotza-prozesuan ez du parte hartu, ez ofizialki, ez estraofizialki.

– Azterketa ez da lanpostuetara mugatu behar, gizarte-harremanen eremuak ere kontuan hartu behar baitira.

##### 1.– Hasierako bilera.

Saileko ordezkariekin. Eskuarki zentroaren zuzendaria izango da ordezkari, baldin eta ustezko

jazarlea ez bada; kasu horretan, ustezko jazarleak lantoki duen zentroari dagokion ikuskatzailearekin harremanetan jarriko da ikertzailea, kexa azaltzeko eta prozeduraren berri emateko.

2.– Elkarrizketen aurretik kontuan hartu beharreko dokumentazio idatzia:

- Arriskuen ebaluazioa.
- Arrisku psikosozialen ebaluazioa.
- Enpresaren politikak: hautaketa, promozioa.
- Prestakuntza-planak.
- Lanpostuen definizioa.
- Hitzarmen kolektiboa eta diziiplina-araubidea.
- Gogobetetze-inkestak.
- Beste batzuk.

3.– Elkarrizketak.

- Arau orokorrak.
- Nor elkarrizketatu.
- Nola bultzatu elkarrizketatuak kexa eragindako egoeraren deskribapena egitera.
- Ustez jazarritako pertsona nola elkarrizketatu.
- Ustezko jazarlea nola elkarrizketatu.
- Lekukoak nola elkarrizketatu.
- Elkarrizketa egiteko irizpideak.

4.– Gatazka zehaztea.

Gatazka eragin duten jokabideak zehaztea.

5.– Kexa nola konpondu.

Erabakitzeke eta txostena bidaltzeko epea

3., 4. eta 5. PUNTUEN GARAPENA

#### ARAU OROKORRAK

- Lehenbailehen ikertu. Ikerketa bat atzeratzeak edo luzatzeak eragin dezake lekukoaren testigantzek gero eta fidagarritasun txikiagoa izatea.

- Kasu bakoitza arreta handiz dokumentatu. Litekeena da ustezko jazarpen hori eskumen-organo baten aurrean salatzeke jardueraren bat egitea geroago.

- Kexa guztiak seriotasunez tratatu, bai eta friboloak diruditenak ere, bestela jarduteko arrazoiren bat sortzen ez den bitartean.

- Ikerketaren konfidentziasunari eutsi. Tartean daudenei azpimarratu eztabaidak ez direla hedatu behar interesdun ez diren alderdietara. Har daitezkeen diziplina-neurrien berri eman, behar izanez gero.

- Informazioa eskura dezaketen pertsonen kopurua mugatu. «Jakiteko premia» dutenei soilik jakinarazi.

- Kexa/salaketa bat baino gehiago egonez gero, banan-banan tratatu.

- Ez inoiz erabili benetako gertaera edo egoeraren bat beste pertsonentzako adibide gisa edota trebakuntza-tresna gisa. Hau da, ikertutako benetako egoerak ez inoiz erabili elkarriketatuei zerbait azaltzeko.

#### NOR ELKARRIZKETATU

- Zentroaren zuzendaria.

- Zentroari dagokion ikuskatzailea.

- Prebentzioko eta osasuna zaintzeko zerbitzuko teknikariak.

- Langileen ordezkariak (prebentzio-ordezkariak).

- Ustezko jazarlearen buruzagia eta erdi mailako arduradunak.

- Ustez jazarritako pertsonaren hurbileko lankideak.

- Ustez jazarritako pertsonaren mendeko langileak.

- Beste zentro batzuetako edo saileko langileren bat ere elkarriketa daiteke, gatazka edo ustezko jazarpena eragindako egoeraren antzeko kasuetan beste zentro batzuetan egiten dena ulertzeko.

- Beste pertsona batzuk, ustezko jazarleak edota ustez jazarritako pertsonak proposatuta. Izapidegileak erabakiko du azkenean elkarriketa egingo zaien ala ez.

#### ELKARRIZKETETAN AHAL DELA LORTU BEHARREKO INFORMAZIOA

Informazioa eremu hauetan kontrastatzeko ahalegina egingo da:

- Lan-antolaketa ezagutzea (zentroko urteko plana, hezkuntza-plana, antolamendu- eta jarduera-araudia...).

- Antolaketa horren aplikazioa eragindako zentroan.

- Antolaketa horren ezagupena langileen artean.

- Jokabide edo egoera zehatz horien balioespena: elkarriketatuen aburuz ohikoak, arraroak, desberdinak edo gehiegizkoak diren, esplikaziorik ba ote duten, batzuek ala guztiek pairatzen dituzten.

- Jazarpen-jokaeren aurrekariak lehenago eta beste pertsona batzuekin gertatu ote diren jakitea.

## NOLA BULTZATU ELKARRIZKETATUAK KEXA ERAGINDAKO EGOERAREN DESKRIBAPENA EGITERA

Entzun azalpenak, eta ez egin inoiz azalpen horiei edo portaerei buruzko iritzia ematea dakarten iruzkinak.

Aitortu ezazu jazarpena dela-eta kexa bat jartzea zaila dela.

Gertaerei buruzko informazioa bildu, iritzirik eman gabe.

Planteatutako kexari dagokionez, galdetu zein, zer, noiz, non, zergatik eta nola.

Aztertu elkarrizketatuak errepresalien beldur ote diren.

Galdetu gatazka hasieran konpontzeko saialdirik egin ote zen, norbaitek bitartekotza-lanak egiteko ahaleginik egin ote zuen, noiztik ezagutzen duten elkar.

- Zehaztu ustezko jazarlea mendeko langileen edo ustez jazarritako pertsonaren zuzendaria edo arduraduna ote zen, beste pertsona batzuegan eragina izango zuten enplegu-erabakiak gomendatzeko aginpidea ote zuen, edota beste pertsona batzuen zeregin eta jarduerak kudeatzeko ardura ote zuen.

- Ustezko jazarlea izanez gero ustez jazarritako pertsonaren goragokoa hierarkian, adierazi haren lanpostua, eskuratu haren zereginen deskribapenaren kopia, eta zehaztu jazarpenaren unean zituen berariazko betebeharrak.

- Zehaztu ustezko jazarlea mendeko beste langile batzuen edo ustez jazarritako pertsonaren arduraduna ote zen, eta langile horri edo beste batzuei buruzko erabakiak gomendatzeko aginpidea ote zuen.

- Litekeena da ustezko jazarleak karguak ukatzea. Erreparatu haren erreakzioari. Kontuan hartu haren harridura, haserrea, sinesgogortasuna... Deskribatu haren argudioaren xehetasunak, eta bi alderdien testigantzen arteko desadostasunak kontuan hartu. Ustezko jazarleak ukatzen badiu salatutako gertaerak, ikertu sakonago, ustez jazarritako pertsonarekin batera zehazteko erreklamazioa eragin zuten aurrekari, arrazoi edo zioak.

## USTEZ JAZARRITAKO PERTSONA NOLA ELKARRIZKETATU

- Azal iezaiozu aurkezten dituen karguak serioak direla, edozein ondorio atera aurretik ikerketa sakona egingo duzula, eta ez duela errepresaliarik pairatuko erreklamazioa egiteagatik.

- Galde egiozu ea ezagutzen duen jazarpen kontzeptua, bai eta hasitako prozedura ere, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketako sailburuaren ekainaren 20ko Aginduak araututakoaren arabera. Agindu horrek ezartzen ditu unibertsitatez kanpoko ikastetxetan lan egiten duten enplegatu publiko guztien eta Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren mendeko beste hezkuntza-zentro edo -instalazio batzuetan edota hezkuntza kudeatzeko zerbitzuetan lan egiten duten irakasleen eremuko jazarpen moral, sexual eta/edo sexisten prebentziorako neurriak eta kasuren bat gertatuz gero jarduteko prozedurak.

- Berariazko xehetasunak lortu. Portaera gertatutako berariazko testuinguruari buruzko informazioa eskuratu: Non? Zer ordutan? Datu horiek guztiak kontuan hartuta, kronologia zehatza prestatu.

- Galde egiozu ba al duen aurreko gertakarien edo beste enplegaturen baten aurkako antzeko jokabideen berri.
- Galde egiozu nola konpondu nahiko lukeen arazoa.
- Ahalegindu portaerak pertsona horrengan duen eragina zehazten.
- Zehaztu portaerari dagozkion gertakariaren, eraginen eta kexa aurkeztutako unearen arteko denbora-erlazioa.
- Aztertu erreklamazioa eragin dezakeen jazoerarik gertatu ote den; esate baterako, lansari bat, transferentzia ukatzea...
- Erreklamazioa egiteko beste arrazoiren bat ba ote den jakiten ahalegindu.
- Aztertu ustez jazarritako pertsonak zer nahi duen.
- Uztezko jazarlearen izaerari, egiten duen lanari edo haren familia-bizitzari buruzko adierazpenik ez egin.

#### USTEZKO JAZARLEA NOLA ELKARRIZKETATU

- Planteatutako gertaerak direla-eta, ustezko jazarlearen adierazpen zehatza lortu.
- Ustezko jazarlearen eta ustez jazarritako pertsonaren arteko harremana identifikatu.
- Galdetu gatazka hasieran konpontzeko saialdirik egin ote zen, norbaitek bitartekotza-lanak egiteko ahaleginik egin ote zuen, noiztik ezagutzen duten elkar.
- Zehaztu ustezko jazarlea mendeko langileen edo ustez jazarritako pertsonaren zuzendaria edo arduraduna ote zen, beste pertsonengan eragina izango zuten enplegu-erabakiak gomendatzeko aginpidea ote zuen, edota beste pertsona batzuen zeregin eta jarduerak kudeatzeko ardura ote zuen.
- Ustezko jazarlea izanez gero ustez jazarritako pertsonaren goragokoa hierarkian, adierazi haren lanpostua, eskuratu haren zereginen deskribapenaren kopia, eta zehaztu jazarpenaren unean zituen berariazko betebeharrak.
- Zehaztu ustezko jazarlea mendeko beste langile batzuen edo ustez jazarritako pertsonaren lanaren zuzendaria edo arduraduna ote zen, eta langile horrengan edo beste langile batzuegan eragina izango zuten erabakiak gomendatzeko aginpidea ote zuen.
- Litekeena da ustezko jazarleak karguak ukatzea. Erreparatu haren erreakzioari. Kontuan hartu haren harridura, haserrea, sinesgogortasuna... Deskribatu haren argudioaren xehetasunak, eta bi alderdien testigantzen arteko desadostasunak kontuan hartu. Ustezko jazarleak ukatzen baditu salatutako gertaerak, ikertu sakonago, ustez jazarritako pertsonarekin batera zehazteko erreklamazioa eragin zuten aurrekari, arrazoi edo zioak.

## LEKUKOAK NOLA ELKARRIZKETATU

- Ustez jazarritako pertsonaren argudioak berresten edo ukatzen dituzten edozein lekukoren adierazpenak lortu. Kontuan izan lekukoek ez dutela gogoko aurkeztea, errepresalien beldur baitira.
- Segurtatu lekuko guztiei haien laguntza beharrezkoa dela, haien testigantza konfidentziala dela, eta ez dutela errepresaliarik pairatuko testigantzaren ondorioz.

## Elkarrizketa egiteko irizpideak

Zuzendaritzaren edo lan-eremuaren antolaketari buruz	Jarduera	
	Organigrama	
	Langileak	Behin-behinekotasuna eta langileen txandakatzea. Edozein arrazoiगतiko absentismoa.
	Hautaketa-politika	Betetzeko dauden postuak. Irizpideak, irizpideak betetzea. Harrera (aurkezpena, informazioa...).
	Promozio-politika	Lanbidean aurrera egiteko aukerak. Postuak barneko langileen bidez betetzea. Irizpide gardenak, publikoak. Azken erabakian parte hartzea (Enpresa Batzordea).
	Langile-politika	Hitzarmen kolektiboa: betetzea eta hobetzea. Zentroko urteko plana, hezkuntza-plana, eta antolamendu- eta jarduera-araudia aplikatzea. Orduak kontrolatzea, kontrol-metodoa eta eskakizunak. Hierarkia, zereginen banaketa, talde-lana.
	Informazioa eta komunikazioa	Informazioa trukatzeko prozedurak. Langileek enpresaren planak ezagutzea. Langileek iritzia emateko aukera izatea .
	Zigor-politika	Zentroko eta Saileko araudia hezkuntzaren eremuan. Zigorren historia gordetzea.
	Gatazken kudeaketa	Idatzizko prozedura egotea. Prozedura ez-formala, baina langileek ezagutzen dutena, egotearen kudeaketa. Kexatzeko aukera (errepresaliarik gabe). Enpresako gatazken edo kexen historia.
Prebentzio-antolaketari buruz	Prebentzio-ordezkarien existentzia eta parte hartzea. Segurtasun- eta osasun-batzordearen existentzia eta funtzionamendua. Prebentzio-zerbitzua: existentzia eta modalitatea. Arriskuen ebaluazioa: ebaluazioa egitea, langileek ezagutzea, langileek parte hartzea, arrisku psikosozialen ebaluazioa kontuan hartzea. Prebentzio-plana: prebentzio-neurriak eta haietarako egunak eta arduradunak egotea. Langileek neurri horien berri izatea eta haietan parte hartzea. Arriskuen prebentziorako prestakuntza-planak langileentzat. Osasuna zaintzea (berariazkoa).	



Lanpostua	Egoera	Laneko historia, antzintasuna eta kontratu-mota.
	Ordutegia	Ohiko ordutegia. Ordutegi osagarria, etxean lan egitea.
Egungo lanpostua	Eginkizunak	Zereginak eta ordu-banaketa. Lehenengo funtzioak eta funtzio berriak. Egitekoaren karga (eskaera).
	Entrenamendua eta prestakuntza	Gaitzea (egiteko berriak). Norberaren gaitasunaren gainetik edo azpitik lan egitea. Egitekoak ezagutzea. Eskatzen den kalitate-mailaren berri izatea.
	Egitekoen antolaketa	Egitekoak aurrez ikustea. Lan-antolaketa: egunerokoa, asterokoa, premiak. Parte hartzea. Egitekoen diseinuan eta lehentasunak ezartzean parte hartzea. Gutxieneko eskakizunetan (kalitatea) parte hartzea.
	Egitekoen kontrola	Zuzeneko zaintza. Egindako lanaren eta lortutako kalitatearen adierazleak. Kontu ematea.
	Hierarkiak	Zuzeneko erantzukizuna: nor dira, buruzagien eginkizunak. Talde-lana: egitekoen banaketa, banaketan parte hartzea. Mendeko langileen ardura: haien zereginak ezagutzea, egitekoen banaketa, parte hartzea; buruzagien, lankideen, mendekoen eta enpresaren laguntza.
	Saria	Soldata, soldata-diskriminazioa. Zeregin baliagarria da, erakundearentzat behar-beharrezkoa. Beste gauza batzuk egin beharko lituzke. Balioespena erakundearen aldetik.
	Gatazka: kexak ahalik eta gehien zehaztu	Gatazkaren hasiera. Lehenagoko gatazkak ezagutzea. Izen onaren edo duintasunaren aurkako ekintzak. Lana gauzatzearen aurkako ekintzak. Komunikazioa eta informazioa manipulatzeko duten ekintzak. Ekitatezkoak ez diren ekintzak. Enpresaren jardunbidea. Lor daitezkeen konponbideak.

Laneko jazarpen moralari buruzko Euskal Behatokiak mobbing-ari aurre egiteko prestatutako prebentzio- eta jardura-gidatik ateratako koadroa da.

#### 4.– Gatazka zehaztea.

- Egoera, egunak, lekukoak, testuingurua eta abar zehaztu.
- Jokabide horiek gertatu direla egiaztatu behar da; horretarako, ustezko jazarleak, ustez jazarritako pertsonak eta lekukoek emandako bertsio eta azalpenak kontrastatuko dira.
- Egungo edo lehenagoko beste gatazka batzuk kontuan hartu.

JOKABIDEAK			
Duintasunaren aurka egiten dute	Lanaren aurka egiten dute	Informazioaren eta komunikazioaren aurka egiten dute	Bereizkeriazko tratua
<p>*Indarkeriazko jokabideak.</p> <p>*Mehatxuak: aurrez aurre, telefonoz, idatziz.</p> <p>*Tratu laidoztagarria: irainak, diosala ukatzea, ez erantzutea, atek zartakoz ixtea...</p> <p>*Zurrunmuruak: bizitza pertsonalari, osasunari eta abarri buruzko zurrunmuru hedatuak.</p> <p>*Gizarte-isolamendua: lankideekin ekitaldietan parte hartzea eragozteak, jendaurrean barregarri uzteko.</p> <p>*Ez hitz egitea, bitartekarien bidez adieraztea...</p>	<p>*Lanpostu-aldaketa.</p> <p>*Leku-aldaketa *Zereginen edo egitekoen bat-bateko aldaketa.</p> <p>*Eskaeran aldaketak: gehiegi edo gutxiegi.</p> <p>*Eginkizun «bereziak», gainerako lankideenak ez bezalakoak.</p> <p>*Bitartekoen eskasia, gainerakoekiko desberdintasunak</p>	<p>*Isolamendu fisikoa.</p> <p>*Lana betetzeko behar den informazioa ez ematea.</p> <p>*Enpresan eta eginkizunetan egindako aldaketen berri ez ematea.</p> <p>*Beste batzuei debekatzea eragindako pertsonarekin hitz egitea, edo pertsona horri debekatzea norbaitekin hitz egitea.</p> <p>*Lanari dagozkion bileretan ez parte hartzea.</p> <p>*Komunikazio alderdikoia: gehiegizko errietak, besteei ez bezalako tratua ematea...</p>	<p>*Gainerakoekiko desberdintasunak:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– promozioan.</li> <li>– prestakuntzan.</li> <li>– diziplinan (zigorrak, espedienteak).</li> <li>– hitzarmenaren aplikazioan.</li> <li>– zailtasunak edo arazo pertsonalak ulertzeko garaian.</li> <li>– beste edozein eremutan.</li> </ul>

Laneko jazarpen moralari buruzko Euskal Behatokiak mobbing-ari aurre egiteko prestatutako prebentzio- eta jarduera-gidatik ateratako koadroa da.

2012ko abuztuaren 13a, astelehena

JOKABIDEAK											
Duintasunaren aurka egiten dute	BAI	EZ	Lanaren aurka egiten dute	BAI	EZ	Informazioaren eta komunikazioaren aurka egiten dute	BAI	EZ	Bereizkeriazko tratua: gainerakoei emandakoa ez bezalakoa	BAI	EZ
Indarkeriazko jokabideak			Lanpostu-aldaketa			Isolamendu fisikoa			promozioan		
Mehatuak: aurrez aurre, telefonoz, idatziz			Leku-aldaketa			Lana betetzeko behar den informazioa ez ematea			prestakuntzan		
Tratu laidoztagarria: irainak, diosala ukatzea, ez erantzutea, ateak zartakoz ixtea...			Zereginen edo egitekoen bat-bateko aldaketa			Enpresan eta eginkizunetan egindako aldaketen berri ez ematea			diziplinan (zigorrak, espedienteak)		
Zurrumuruak: bizitza pertsonalari, osasunari eta abarri buruzko zurrumuru hedatuak			Eskaeran aldaketak: gehiegi edo gutxiegi			Beste batzuei debekatzea eragindako pertsonarekin hitz egitea, edo pertsona horri debekatzea norbaitekin hitz egitea			hitzarmenaren aplikazioan		
Gizarte-isolamendua: lankideekin ekitaldietan parte hartzea eragozte, jendaurrean barregarri uzteko			Eginkizun «bereziak», gainerako lankideenak ez bezalakoak			Lanari dagozkion bileretan ez parte hartzea			zailtasunak edo arazo pertsonalak ulertzeko garaian		
Ez hitz egitea, bitartekarien bidez adieraztea...			Bitartekoen eskasia, gainerakoeikiko desberdintasunak			Komunikazio alderdikoa: gehiegizko errietak, besteek ez bezalako tratua ematea...			beste edozein eremutan		

5.– Kexa nola konpondu.

1) Adostutako neurriak:

- lanpostu-aldaketa.
- aurreko lanpostuetara itzultzea.
- lanpostuak birkokatzea.
- txandak edo ordutegiak aldatzea.

2) Erakundean hartutako neurriak:

- politikak eta akordioak aplikatzea eta zaintzea.
- lanpostuak birdefinitzea.
- langileen prestakuntza eta entrenamendua.

3) Zaintza-neurriak:

• aldi baterako plana ezartzea, arduradun jakin batekin, gatazka sortutako lekuan jokaera horien agerpenaz ardura dadin.

4) Zigor-neurriak.