

## XEDAPEN OROKORRAK

EUSKAL HERRIKO UNIBERTSITATEA

### 3642

*ERABAKIA, 2014ko uztailaren 10ekoa, UPV/EHUko Gobernu Kontseiluarena, lan arloan izandako jazarpen-salaketak konpontzeari buruzko akordioa berresteko.*

2003. urtean, Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitateak eta ordezkari zuten sindikatuek jazarpena prebenitzeari eta jazarpen-kexak konpontzeari buruzko akordioa sinatu zuten, eta horren bidez jazarpena prebenitzeko eta jazarpen-modalitate guztien kexak konpontzeko metodo bat ezarri nahi zen, behar besteko bermeak edukita eta kontuan hartuta pertsonaren duintasuna, hari datzekion eskubide bortxaezinak, nortasunaren garapen askea eta, legearekiko eta gainerakoen eskubideekiko errespetua.

Orduz geroztik igarotako denborak eta arlo horretan izandako arau-aldaketa garrantzitsuek tresna berri bat egitearen beharra justifikatzen dute. Tresna horren xedea da lan arloan izandako jazarpen-salaketak berariaz lantzea, jazarpena gertatu den ala ez erabakitzea eta, hala behar izanez gero, jarduteko neurriak proposatzea ahalbidetuko duen jarduera-prozedura baten bitartez.

2014ko apirilaren 2an, Campus arteko Segurtasun eta Osasun Batzordean, lan arloan izandako jazarpen-salaketak konpontzeari buruzko akordioa onartu zuten, gerora, Gobernu Kontseiluak berretsi zuena.

Alabaina, testuan hainbat zehaztasun txertatzeko premia dagoela ikusi da, bertan jasota dauden definizioak hobetze aldera.

Beraz, ekainaren 9an, proposamen berria aurkeztu zuten Campus arteko Segurtasun eta Osasun Batzordean, eta gehiengoaren botoarekin onartu zuten; ondorioz, akordio honek 2014ko apirilaren 2koa ordezkatzeko du.

Horregatik, gerenteari proposamenez, Gobernu Kontseiluak honako hau

#### ERABAKI DU:

Lehenengoa.– 2014ko ekainaren 9ko akordioa, lan arloan izandako jazarpen-salaketak konpontzeari buruzkoa, berrestea.

Bigarrena.– Berretsitako akordioa Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta hurrengo egunean jarriko da indarrean.

Leioa, 2014ko uztailaren 10a.

Errektorea,  
IÑAKI GOIRIZELAIA ORDORIKA.

Idazkari nagusia,  
JOSE LUIS MARTÍN GONZÁLEZ.

## LAN ARLOAN IZANDAKO JAZARPEN-SALAKETAK KONPONTZEARI BURUZKO AKORDIOA

## 1.– Aitzinsolasa.

2003. urtean, Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitateak eta ordezkariak zuten sindikatuek jazarpena prebenitzeari eta jazarpen-kexak konpontzeari buruzko Akordio bat sinatu zuten, eta horren bidez jazarpena prebenitzeko eta jazarpen-modalitate guztien kexak konpontzeko metodo bat ezarri nahi zen, behar besteko bermeak edukita eta kontuan hartuta pertsonaren duintasuna, hari datzekion eskubide bortxaezinak, nortasunaren garapen askea eta, legearekiko eta gainerakoen eskubideekiko errespetua.

Orduz geroztik igarotako denborak eta arlo horretan izandako arau-aldaketa garrantzitsuek, hala nola 2007an indarrean sartutako Langile Publikoaren Oinarrizko Estatutua edo 2010an aldatutako Zigor Kodea, tresna berri bat egitearen beharra justifikatzen dute. Tresna horren xedea da lan arloan izandako jazarpen-salaketak berariaz lantzea, jazarpena gertatu den ala ez erabakitzea eta, hala behar izanez gero, jarduteko neurriak proposatzea ahalbidetuko duen jarduera-prozedura baten bitartez.

Horri dagokionez, sinatzen duten aldeek jazarpena izan daitekeen portaera oro eragozteko eta horri aurre egiteko borondatea adierazten dute. Era berean, portaera horiek guztiz onartezintzat jotzen dituzte, pertsonaren oinarrizko eskubideei eragiten dieten neurrian, hala nola duintasuna, bazterkeriarik eza, osotasun fisikoa eta morala, ohorea, norbanakoaren eta familiaren intimitatea, eta norberaren irudia.

Borondate-aldarrikapen honek ohartarazten digu, jazarpen-jardueren larritasunez ez ezik, horrek jazarleentzat dituen ondorioez ere, bai arlo pertsonalean bai arlo profesionalean. Horrela, jarduera-prozeduraren ondoren jazarpena gertatu dela egiaztatzen bada, dagozkion diziplina-espedienteak izapidetu beharko dira hutsegite oso larria egiteagatik, eta, Langile Publikoaren Oinarrizko Estatutuan ezarritakoaren arabera, espedienteen amaiera izan daiteke zerbitzutik aldentzea, langile funtzionarioen kasuan, edo diziplina-iraitzea, langile lan-kontratudunen kasuan. Horrez gain, indarrean dauden arauen arabera, gertaerak delitutzat hartzen badira, horien berri emango zaio fiskaltzari, dagokion bezala joka dezan.

Bestalde, jazarpenari lotutako jarduerak esku-hartze arlo zabalago batean kokatu behar dira: Unibertsitateko langileen segurtasunaren eta osasunaren babesa. Hala, UPV/EHUren Laneko Arriskuen Prebentziorako Planak adierazten du prebentzio-politikaren xedea dela politika hori bera UPV/EHUren jardueren multzo osoan txertatzea, eta horrela prebentzio-kultura bat sustatzea, indarrean dagoen legedia betetzeaz gainera, haren zerbitzura dauden langileen lan-baldintzak eta bizi-kalitatea pixkana hobetzea ahalbidetuko duena.

Horren harira, prebentzio-ekintzak kontuan hartu behar ditu, kalte fisikoak eragin ditzaketen arriskuei aurre egiteko babesa ez ezik, pertsonen osasun psikikoa kalte dezaketen arriskuei aurre egiteko babesa ere. Horregatik, hain zuzen, erabakigarria da jazarpen-egoerak prebenitzeko eta saihesteko, arazoak garaiz hautemateko eta bideratzeko neurriak hartzeko aukera ematen duen neurrian.

Arlo horren azterketa eta plangintza egitean, erakundean dauden arrisku psikosozialen hasierako ebaluazioa da abiapuntua. Ebaluazioa bera, ordea, ez da helburutzat hartu behar; haatik, oinarrizko tresna bat izan behar du, Unibertsitateak lan arloan izandako jazarpen-egoerak saihesteko jarduera eta neurri guztiak ezartzeari eta egiteari buruzko erabakiak har ditzan.

Akordio honen bitartez, sinatzen duten aldeek prozedura bat ezartzen dute, eta horren bidez UPV/EHUren esku-hartzea arautzen da, lan arloan gerta daitezkeen jazarpen-egoerei lotutako kexak edo salaketak bideratzeko. Horrela, jazarpenik gertatu ote den egiaztatu ahal izango da, eta dagozkion prebentzio-, zuzentze- eta zigor-neurriak hartuko dira.

Prozedura bizkor bat da, eta parte hartzen duten pertsona guztien eskubideak bermatuko ditu une oro. Izan ere, kontuan hartu behar da horrelako salaketa baten larritasuna, bai salaketa jarri duen pertsonarentzat bai salatua izan den pertsonarentzat, ondorioak administrazio-zigorren arlo-tik hasita zuzenbide- edo gizarte-zigorren arlora irits baitaitezke.

Nolanahi ere, ahal den kasuetan eta aldeek horren aldeko jarrera erakusten badute, erraztasunak emango dira bi aldeentzat konponbide egokia eman dadin modu estraofizialean edo Aldezleren bitartekaritzaren bidez (haren Funtzionamendu Arautegiaren 18. artikuluan jasotako prozeduraren bidez).

Amaitzeko, behar-beharrezkoa da unibertsitateko kide guztiek arazoaren larritasunaz jabetzea, eta horretarako lehentasunezkoa da informazioa zabaltzea eta Erakundea maila guztietan inplikatzeko, prebentzio-neurriak hartuz eta arlo horri buruzko prestakuntza espezifikoa eskainiz.

#### 1. artikulua.— Akordioaren izaera.

Akordio hau ordezkariak duten sindikatuen, Unibertsitatearen eta horren gobernu-organoen arteko negoziazioaren emaitza da. Horren menpean jartzea borondatezkoa da jazarpen-egoera bat jasaten ari direla uste duten langileentzat, eta jazarpen-arazoak konpontzeko hainbat aukera eskaini nahi ditu. Hala, langileek beren interesentzat egokitzen jotzen dituzten instantzietara jotzeko aukera izango dute une oro. Nolanahi ere, salaketa bat jarriz gero, horren aplikazioa nahitaezkoa da UPV/EHUrentzat.

#### 2. artikulua.— Aplikazio eremua.

Akordio hau UPV/EHUko langile guztiei aplikatuko zaie, eta horretan aurreikusitako prozedurak edozein langilek eskatu ahal izango ditu, baldin eta jazarpen-egoera bat jasaten ari dela uste badu.

Akordio honen aplikazioa eskatzeko gehieneko epea sei hilabetekoa izango da, jazarpen-salaketa edo -kexa eragin duten azken gorabeherak gertatu zirenetik. Horren eraginez kaltetutako pertsona mediku-bajan egonez gero, epea lanean hasten denean hasiko da berriro zenbatzen.

Akordio honen eremutik kanpo geratuko dira akordio estraofizialen edo bitartekaritzaren bidez ebatzitako kasuak, baita instantzia judizialek epaia ematen duten kasuak ere. Era berean, auzia edo kereila bat jarriz gero, eten egingo da berehala martxan dagoen prozedura.

#### 3. artikulua.— Definizioak.

Lan-jazarpenera indarkeria psikologikoko portaera bat da, pertsona batzuek botere-egoera bate-tik —ez nahitaez hierarkikoa— beste pertsona bati edo batzuei eragindakoa, denbora luzez eta behin eta berriz, langileen edo funtzionarioen arteko harremanen testuinguruan, eta haien osasuna arriskuan jarrita.

Beraz, honako hauek dira portaera jakin bat jazarpen gisa hartzeko beharrezko baldintzak: behin eta berriz errepikatzea denbora luzean, zeinahi eratako botere-egoeratik egitea, lan-ingurunean gertatzea eta osasunean kalteak eragiteko modukoa izatea; bestalde, portaera hori objektiboki ulertu ahal izango da pertsona bati egindako eraso gisa, aurkako ingurune bat edo ingurune laidogarri bat sortuta, eta pertsona horren lan-bizitza nahasita.

Sexu-jazarpena sexu-izaerako portaera bat da, hitzekoa nahiz fisikoa, pertsona baten duintasunaren aurka egiteko xedea duena edo ondorio hori dakarrena; bereziki, ingurune beldurgarri, laidogarri edo iraingarri bat sortzen denean.

Sexu-arrazoigatiko jazarpena pertsona baten sexuaren arabeko portaera bat da, pertsona horren duintasunaren aurka egiteko eta ingurune beldurgarri, laidogarri edo iraingarri bat sortzeko asmoa duena edo ondorio hori dakarrena.

Bazterkeria-jazarpena nahi ez den portaera bat da, pertsona baten arraza- edo etnia-jatorriari, erlijioari edo sinesmenei, elbarritasunari, adinari edo sexu-joerari lotuta dagoena eta haren duintasunaren aurka egiteko eta ingurune beldurgarri, laidogarri eta iraingarri bat sortzeko xedea duena edo ondorio hori dakarrena.

Gerta daitezkeen lan-jazarpenak, sexu-jazarpenak, sexu-arrazoiengatiko jazarpenak eta bereizkeriazko jazarpenak hautematen laguntzeko, I., II. eta III. eranskinetan hainbat portaera azaltzen dira, jazarpen gisa har daitezkeenak eta bestelakoak bereizita. Zerrenda orientagarri bat da, itxita ez dagoena, eta kontuan hartu behar da kasu bakoitza zer egoeratan gertatzen den, baita batzuk batera gerta daitezkeela ere.

#### 4. artikulua.– Printzipio gidariak.

Prozedura honen faseetan esku hartzen duten pertsona guztiek intimitate eta konfidentziasunerako eskubidea babesteko betebeharra onartzen dute, Akordioaren prozesu osoan. Jazarpen arloko kexei buruzko informazio guztia inplikaturako pertsona guztien intimitaterako eskubidea babesteko moduan erabiliko da.

UPV/EHUko administrazioaren eta bere langile guztien erantzukizuna da Akordio honek jazarpen arloan ezarritako erabaki guztiak betetzea eta laguntza ematea, eraginkortasunez aplikatu, eta funtziona dezan.

Era berean, unibertsitateko langile guztiek lankidetzan jardun behar dute Arbitraje Batzordearekin, hark egindako ikerketa guztietan.

Artikulu honetan ezarritako derrigortasunak ez betetzeak dagozkion erantzukizunak ekarriko ditu, diziplina arlokoak barne, hala behar izanez gero.

#### 5. artikulua.– Arbitraje Batzordea.

##### 5.1.– Osaera.

Arbitraje Batzordea, neutrala eta profil teknikokoa, hitz egin eta botoa eman dezaketen lau pertsonen osatuko dute: UPV/EHUko bi ordezkari, batzordeburu eta idazkari gisa jardungo dutenak, eta sindikatuetak bi ordezkari. Horrez gain, bileretan Prebentzio Zerbitzuko pertsona batek parte hartuko du, eta, ahal bada, Ergonomian eta Psikosoziologia Aplikatuan espezialista izango da; hitza izango du, baina botorik ez.

Horrez gain, Batzordeak eska dezake, beharrezkotzat joz gero, UPV/EHUko administrazioaren eta sindikatuen artean hitzartutako adituen zerrenda bateko pertsona bat izendatzea, lan arloko jazarpen-salaketetan esku hartzeko. Pertsona horrek hitza izango du, baina botorik ez.

Sindikatuaren ordezkari txandaka ezarriko da UPV/EHU ordezkari txandaka duten sindikatuen artean. Txandek, beraz, sindikatu guztiek antzeko prozedura kopuruetan parte hartzen dutela bermatuko dute. Alde bakoitzak bere ordezkari titularrak eta ordezkariak izendatuko ditu.

Arbitraje Batzordea osatzen duten pertsonen Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 28. (abstentzioa) eta 29. (errefusatzea) artikuluetan ezarritakoa aplikatuko zaie.

#### 5.2.– Eginkizunak.

Arbitraje Batzordearen prozedurak osorik aztertuko ditu salaketa jarri duen pertsonaren eta salatua izan den pertsonaren arteko desadostasuna eragin duten gertaerak eta/edo argudioak, jazarpen arloko kexen izaera labainkorra kontuan hartuta. Amaitzeko, ondorioen txosten bat egingo da, eta salatutako gertaeren eta horri dagozkion gomendioen gainean eskumena duen unibertsitate-organoari igorriko zaio.

#### 5.3.– Jakinarazpenetarako helbidea.

Arbitraje Batzorderako idatziak eta jakinarazpenak helbide honetara bidaliko dira:

comitearbitral@ehu.es

Arbitraje Batzordea - UPV/EHUren Prebentzio Zerbitzua - Liburutegiko eraikina (Leioa).

#### 5.4.– Batzordearen barne-funtzionamendua.

Arbitraje Batzordeak bere Arautegia du, eta hor biltzen dira bere barne-funtzionamendurako arauak eta jazarpen arloko kexak ebazteko jarraitu beharreko prozedura.

Batzordeburuak gidatuko ditu batzordearen lanak. Egokitzat iritiz gero, batzordekideek prozedura-arauak egingo dituzte kasuak aztertzeko, eta batzordeburu-lanak egiten dituen pertsonak ahalmena izango du prozedura-alderdiei buruzko erabakiak hartzeko, Arbitraje Batzordea osatzen duten gainerako pertsonen galdetuta.

#### 6. artikulua.– Prozedura hastea.

Salaketa-idatzi bat aurkeztean hasiko da prozedura. Idatzi hori iraindua sentitu den pertsonak, haren legezko ordezkariak, langileen ordezkariak, administrazio-organoetako pertsona titularrek edo jazarpen baten berri izan duen edonork aurkez dezake, baina salaketa beste pertsona batek jarritz gero, interesdunak hura baieztatu beharko du.

Idatzia Arbitraje Batzordeko buruari bidaliko zaio, eta bertan salatzailea eta, bat ez datozenean, jazarria izan den pertsona identifikatuko dira, haien lanpostua eta haiekin harremanetan jartzeko modua adierazita. Horrekin batera, ustezko jazarpenaren gertaerak deskribatuko dira, baita salaketa ontzat emateko dokumentazio guztia eta bestelako egiaztatze-bitartekoak ere.

#### 7. artikulua.– Onarpen-fasea.

Salaketa osatu gabe egonez gero, jarri duen pertsonari salaketa ongi betetzeko 10 egun balio-duneko epea duela adieraziko zaio, horrela egin ezean salaketa artxibatu egingo baita.

Arbitraje Batzordeak salaketaren alde aurreko azterketa bat egingo du. Azterketa horren araber, salaketa onartzen duen ala ez erabakiko du. Era berean, jazarpen-egoeretan ohikoak diren baldintzak ematen diren ala ez aztertuko dute.

Bai fase honetan, bai hurrengoan, Batzordeak Prebentzio Zerbitzuaren, Berdintasunerako Zuzendaritzaren eta abarren laguntza izango du, eta egokitzat jotzen dituen txostenak eskatu ahal izango dizkie unibertsitate-organoen nahiz kanpo-adituei. Halaber, hala eskatuz gero, Unibertsitateko langile guztiek laguntzeko betebeharra izango dute.

## 8. artikulua.– Hasierako fasea.

Prebentzio Zerbitzuaren batzordeak kasuari buruzko informazio guztia aurkeztuko du, baita, egotekotan, inplikaturako lan-unitate edo zerbitzuaren arrisku psikosozialaren egoerari buruzko aurrekariak edo adierazle interesgarriak ere.

Arbitraje Batzordeak erabakiko du:

a) Salaketa artxibatzea, bai salatzaileak ezetsi duelako, bai jazarpen-kasurik ez dagoela ulertzen delako; eta salatzaileari jarduera amaitu dela idatziz jakinaraztea.

b) Salaketa unibertsitate-organo eskudunari helaraztea, diziplina-espediente bat hasteko, baldin eta kasua aztertu ondoren jazarpena ez den baina zigor daitekeen hutsegite motaren bat gertatu dela ondorioztatu bada.

c) Salaketa Prebentzio Zerbitzuari bidaltzea, pertsonen arteko lan-gatazka bat edo jazarpenaz bestelako arrisku psikosozialeko beste egoera bat gerta daitekeela ondorioztatu delako.

d) Prozeduraren hurrengo fasea irekitzea, jazarpen kasu bat izan daitekeela erakusten duten zantzuak daudelako. Horrelakoetan, Batzordeak, egoki iritziz gero, eskaera arrazoitua egingo dio unibertsitate-organo eskudunari, egokiak jotzen diren kautelazko neurriak har ditzan. Neurriek ez dituzte, inola ere, ustezko pertsona jazarriaren lan-baldintzak kaltetuko, ezta nabarmen aldatuko ere, eta, edonola ere, unibertsitateko zerbitzu publikoa eskaintzen dela bermatu beharko dute.

Hasierako fasea amaitzeko epea ez da izango 21 egunetik gorakoa, salaketa aurkezten den egunetik zenbatuta.

## 9. artikulua.– Ikerketa-fasea.

Batzordeak prozedurarekin jarraituko du, egoki irizten duen informazio osagarria bilduz.

Informazioa azkar eta zuhurtasunez jasoko da. Salaketari lotutako ikerketak egitean, erabatekoa izango da bi aldeen eskubideekiko errespetua eta sentikortasuna.

Salatua izan den pertsonari zertaz salatzen duten jakinaraziko zaio, eta hamar eguneko epea izango du nahi dituen alegazioak edo adierazpenak idatziz aurkezteko, egokitzat jotzen dituen proba-elementuekin batera.

Ikerketa-fase horretan:

– Eraginpeko pertsonen — eta salatua aitortpena jasoko da, eta ordezkatu eta/edo aholkatuko dien pertsona baten laguntza jaso ahal izango dute.

– Egonez gero, lekukoaren edo intereseko beste langile batzuen aitortpena jasoko da.

– Jazarpen-tipologietan adituak diren pertsonen lankidetzat onartuko da.

– Txostenak jaso, eta bidezkoak diren nahi beste frogak egin ahal izango dira, bai ofizioz, bai aldeek hala eskatuta.

Salaketa jarri duen pertsonak eskatzen badu, saihestuko da bera eta salatutako pertsona elkar-izea, aitortpenak jasoko diren espazio fisiko berean, eta, hala behar izanez gero, bere ordezkariaren bidez jarduteko aukera izango du.

Arbitraje Batzordeak fase horretan eginiko jarduera guztiak dokumentatuko ditu.

Ikerketa-fase hau 21 eguneko epean amaituko da, hasierako fasea amaitzen denetik zenbatzen hasita. Batzordeak lana epe horren barruan ezin duela amaitu uste badu, parte hartzen duten pertsonen jakinarazi beharko die epea 10 egunetz luzatuko dela gehienez ere.

Fase horretan, aldeek denbora eskatu ahal izango diote batzordeburuari, salaketa konpontzen saiatzeko eta eraginpeko pertsonentzako konponbide onargarri bat lortzeko.

Batzordeburuak 14 eguneko epea emango du, aldeen arteko adostasuna lortu ahal izateko.

Batzordeburuak emandako epean, bertan behera geratuko dira aurreko paragrafoan zehaztutako epeak. Salaketa jarri duen pertsonak eta salatutakoak idatzi bat aurkezten badute batera, non bi aldeentzako konponbide egokia topatu dutela adierazten den, Arbitraje Batzordeak bere jarduera amaitzea erabakiko du.

10. artikulua.– Prozedura amaitzea.

Ikerketa-fasea amaitu ondoren, Arbitraje Batzordeak gertaerari buruzko hausnarketa egingo du bilera pribatu batean, eta ondorioen txosten bat igorriko dio unibertsitate-organo eskudunari, hamar eguneko epean. Txostenean informazio hau jasoko da:

- Batzordearen iritziz egiaztatuta dauden gertaeren laburpena.
- Batzordeak berak eta haren aurrean eginiko diligentzien laburpena.
- Parte-hartzaile bakoitzak emandako argudioen laburpena.
- Ondorioak eta gomendioak. Adieraziko da, halaber, ondorioak aho batez onartu diren, edo bat ez zetozen botoak eman diren.

11. artikulua.– Unibertsitate-organo eskudunen jarduera.

Unibertsitate-organo eskudunak, Arbitraje Batzordearen ondorioen txostena aztertuta, 15 eguneko epea izango du honako aukera hauen artean erabakitzeko:

- a) Jazarpenik ez dagoela adieraztea eta espedientea artxibatzea. Nolanahi ere, egoera hobetzeko neurriak aplikatzea proposa dezake.
- b) Diziplina-espedientea irekitzeko agindua ematea, ustezko jazarpen-hutsegite oso larri bat gertatu delako, eta, egokia bada, egoera zuzentzeko neurriak aplikatzea.
- c) Gertaerak legeek pertsonen aitortutako eskubideen ariketaren aurka enplegatu publikoek egindako delituak izan daitezkeela iritziz gero, prozedurazko arau aplikagarri heldu beharko zaie.
- d) Jazarpenaz bestelako hutsegiteren bat gertatu dela hautematen bada, zuzentze-neurriak proposatuko dira egoera bideratzeko, eta, hala behar izanez gero, dagokion espedientea sustatuko da.

12. artikulua.– Fede txarreko jarduerak.

Arbitraje Batzordearen txostena egin ondoren, salaketa fede txarrez egin dela edo aldeek emandako datuak nahiz lekukotzak faltsuak direla ondorioztatzen bada, Batzordeak erantzuleei diziplina-espediente bat irekitzea proposatuko du.

13. artikulua.– Inplikaturako pertsonak babestea.

UPV/EHUK bermatuko du jazarpen-salaketak bideratzeko prozedura batean salatzaile gisa, lekuko gisa, informatzaile gisa edo Arbitraje Batzordeko kide gisa parte hartzen duten pertsonen

ez dutela larderiarik, jazarpenik, bazterkeriarik edo errepresaliarik jasan beharko. Horrelako ekintzaren bat gertatuz gero, dagokion diziiplina-espedientea irekiko da.

14. artikulua.– Bestelako ekintzak egitea.

Prozedura honek ez du eragozten lan arloan jazarpen-egoerak salatzen dituen pertsonak esku-bidea duen beste instantzia batzuen aurrean beste era bateko ekintzak egitea, ezta horiek egiteko epeak etetea ere.

Nolanahi ere, laneko, zuzenbideko edo bestelako instantzien aurrean beste prozeduraren bat jarritz gero, epea eten egingo da, eta, hala badagokio, amaitu egingo da Akordio honetan aurreikusitako prozedura.

15. artikulua.– Dokumentazioa zaintzea eta gainbegiratzea.

Prebentzio Zerbitzuaren erantzukizuna izango da Arbitraje Batzordeak aztertutako kasu bakoitzari buruz dagoen dokumentazioa zaintzea.

Era berean, eraginpeko langilearen osasunaren bilakaera zainduko du, baita, hala behar iza-nez gero, hartutako zuzentze-neurrien betetzea ere, eta horren berri emango dio Campus arteko Segurtasun eta Osasun Batzordeari.

16. artikulua.– Epeak.

Akordio honetan egunetan adierazitako epeak naturaltzat hartuko dira, eta inguruabar hori jasota geratuko da dagozkion jakinarazpenetan.

#### XEDAPEN GEHIGARRIA

Akordio hau EHAEan argitaratu eta sei hilabeteko epean, arrisku psikosozialen arloan prebentziko eta jarduteko prozedura bat egingo du horretarako izendatuko den batzorde batek.

#### AZKEN XEDAPENETATIK LEHENENGOA

Akordio hau Gobernu Kontseiluari helaraziko zaio, berrets dezan.

#### AZKEN XEDAPENETATIK BIGARRENA

Akordio hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta hurrengo egunean sartuko da indarrean.

Leioa, 2014ko ekainaren 9a.



## I. ERANSKINA

Lan-jazarpenzat hartutako portaerak	Lan-jazarpenzat hartzen ez diren portaerak (beste arau-hauste batzuk izatea eragotzi gabe)
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Langilea lanik gabe edo inkomunikatuta edukitzea etengabe, hori justifikatzeko arrazoirik gabe.</li> <li>– Emandako bitartekoen bidez bete ezin diren aginduak ematea langileari.</li> <li>– Alferreko edo balio produktiborik gabeko lanak ematea.</li> <li>– Errepresalia-ekintzak egitea erakundeari kexak, salaketak edo eskaerak aurkeztu dizkieten langileen aurka, edo erreklamatzailerei lagundu dietenen aurka.</li> <li>– Langile bat iraintzea edo gutxiestea, behin eta berriro.</li> <li>– Errieta egitea behin eta berriro, beste pertsona batzuen aurrean.</li> <li>– Haren lanari edo bizitzari buruzko zurrumurru faltsuak zabaltzea.</li> <li>– Egoera behin eta berriz errepikatu behar da, denbora batez (unean uneko zerbait izan gabe).</li> <li>– Pertsonalki edo lanean prestigioa kentzen saiatzea.</li> <li>– Pertsonak manipulatzeko.</li> <li>– Informazioa ezkutatzeko.</li> <li>– Haren balio profesionala gutxiestea, gaitasunik eta eraginkortasunik ezari lotutako sentipenak sortuz.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Lan-baldintzak nabarmen aldatzea, arrazoirik gabe eta legez ezarritako prozedurari jarraitu gabe.</li> <li>– Presionatzea, lan-jardunaldia areagotzeko edo lan jakin batzuk egiteko.</li> <li>– Hainbat langileri bereizi gabe bideratutako portaera despotikoak.</li> <li>– Nagusiaren gehiegizko autoritarismoa; nagusi gogorrak eta zorrotzak.</li> <li>– Gatazkak grebetan, protestatan, etab.</li> <li>– Hainbat pertsonak koordinaziorik gabe egindako irain puntualak eta jarraituak.</li> <li>– Kargu-hartzeak lana gaizki egiteagatik, deskalifikatu gabe.</li> <li>– Gatazkak, pertsonen artean eta sindikatuen artean.</li> <li>– Egoera isolatu bat.</li> <li>– Lan-baldintza txarrak.</li> <li>– Lana indibidualki edo isolatua egitea, jarduera beragatik.</li> <li>– Negatiboa ez den zurrumurru bat.</li> <li>– Lana gaizki antolatzea edo komunikaziorik ez izatea.</li> <li>– Profesionalki ez hobetzea, merituak falta direlako.</li> <li>– Tirabirak, tentsioak, gatazkak.</li> <li>– Lan batean eraginkorra ez izatea.</li> </ul>

## II. ERANSKINA

Besteak beste, sexu-jazarpen gisa har daitezke honako portaera hauek:

- a) ohar iradokitzaileak eta desatseginak, itxurari buruzko txistek edo esamesak, eta eduki lizuneko hitzezko abusuak;
- b) gonbidapen lizunak edo konprometigarriak;
- c) irudi edo poster pornografikoak erabiltzea, lantokietan eta lan-tresnetan;
- d) keinu lizunak;
- e) beharrezkoa ez den kontaktu fisikoa, ukitzeak;
- f) pertsonen ezkutuan behatzea leku erreserbatuetan, hala nola komunetan eta aldageletan;
- g) sexu-harremana eskatzea, eta, horrekin batera, lehentasunezko tratua jasotzeko promesa esplizituak edo inplizituak egitea, edo ez, eta eskaerari uko eginez gero, mehatxatzea (sexu-xantaia, quid pro quo edo trukea);
- h) eraso fisikoak.

### III. ERANSKINA

Besteak beste, portaera hauek sexu-arrazoiengatiko jazarpen eta bereizkeriazko jazarpen gisa har daitezke:

- a) pertsona bat eta haren lana edo jarduera akademikoa deskalifikatzea, behin eta berriz eta publikoki;
- b) itxura fisikoari, ideologiari edo sexu-aukerari buruzko iruzkin iraingarriak egitea etengabe;
- c) agindu kontraesankorrak, eta, beraz, aldi berean bete ezin daitezkeenak ematea;
- d) agindu umiliagarriak ematea eta/edo portaera umiliagarriak edukitzea;
- e) muturreko eta etengabeko zaintza erakusten duten jarrerak;
- f) pertsona bat inkomunikatzea edo isolatzea eragiten duten portaerak, biktima baten gaineko kontrol mekanismo gisa;
- g) eraso fisikoa.