

Genero Indarkeriaren Biktimak Babesteko Protokoloa

Genero-indarkeriaren biktimak babesteko protokoloa UGT Zerbitzu Publikoetako Emakumearen eta Gizarte Politiken idazkaritzaren ekintzen barruan dago. Zerbitzu publikoetako lantoki guztietan benetako berdintasuna eraikitzeko konpromiso eta eguneroko ekintza sindikalaren emaitza da.

Egilea: Luz Martínez Ten. UGT Zerbitzu Publikoetako Emakume eta Gizarte Politiketako idazkaria

Itzulpena:

Diseinua eta maketazioa: UGTko Emakume eta Gizarte Politiketako idazkaritza
Urtea: 2023ko azaroa

Aukibidea

1. Sarrera.....	05
2. Genero-indarkeria prebenitzeko eta aurre egiteko helburua eta printzipioak.....	12
2.1. Protokoloaren helburu.....	13
2.2. Printzipioen adierazpena.....	13
3. Genero-indarkeriari aurre egiteko prozesua.....	15
3.1. Protokoloaren helburua.....	16
3.2. Ezarpen-eremua.....	16
3.3. Genero-indarkeriako egoera egiaztatzea.....	16
3.4. Genero-indarkeriako egoera jakinaraztea eta isilpekotasunaren printzipioa artzea.....	17
3.5. Protokoloa abian jartzea.....	18
3.6. Lan-eskubideei buruzko informazioa eta ezarpena.....	19
4. Genero-indarkeriaren aurkako babes integralerako neurriak, 1/2004 lege organikoaren arabera.....	20
4.1. Lanaldia murriztea eta lan-denbora berrantolatzea (langileen estatutua, 37.8. artikulua).....	21
4.2. Beste lantoki batean laneratzea (langileen estatutua, 40.4. artikulua).....	21
4.3. S Lan-kontratua etetea, langabeziagatiko prestaziorako eskubidea izanda.....	22
4.4. Legezko langabezia-egoera egiaztatzea	22
4.5. Lanera ez joatea edo berandu iristea	23
4.6. Genero-indarkeriaren biktima den emakume langilea iraitzea	23
4.7. Genero-indarkeriaren biktima den emakume langilea ordezkatzera.....	23
5.1/2004 Lege organikoa hobetzeko proposamenak	24
5.1. Neurri hauek ezartzeko baldintza	25
5.2. Lanaldia murriztea	25
5.3. Lan-denbora berrantolatzea.....	25
5.4. Baimenak.....	25
5.5. Genero-indarkeriagatiko eszedentzia	26
5.6. Taldeko beste enpresa batean laneratzea.....	26
5.7. Laguntza ekonomikoak.....	27
5.8. Oporrak.....	29
5.9. Genero-indarkeriaren biktima den emakume langilearen lan-egoera modu integralean kudeatze	29
5.10. Segurtasun-neurriak	30
5.11. Laguntza medikorako eta gizarte-laguntzarako neurriak.....	31
5.12. Lan-arloko genero-indarkeriarako neurriak	31
5.13. Biktimaren duintasuna eta intimitatea babestea	32
5.14. Sentsibilizazioa eta babesa	32
5.15. Zabalkun.....	32
5.16. Jarraipenerako batzordea	33
5.17. Legezko edo ohiko arauetara egokitzea.....	33

1. Sarrera

Gizon batzuek emakumeei dagokienez ezarritako bereizkeriaren, desberdintasunaren eta botere-harremanen adierazgarri, emakumeek emakumeak izateagatik jasaten duten indarkeria da genero-indarkeria, eta, gainera, indarkeria bikario moduan hedatzen da biktimen artean, adingabeak eta mendekoak ere kontuan hartuta.

Horrelako indarkeriak giza eskubideak urratzen ditu, eta batez ere emakumeen artean eragina duten genero-desberdintasunen erakusgarri larriena da. Azken hamarkadotan aurrerakuntzak eta konkistak egon diren arren, gure gizarteak gaingitu beharreko arazo handienetakoa da oraindik, eta indarkeria hori jasaten dutenentzako eraginek modu larrian oztopatzen dute aukera-berdintasuna edukitzeko eta jaiotzeagatik baino ez gizaki guztiok berez dauzkagun giza eskubideak erabiltzeko abagunea.

ARAUTEGIA

Nazio-mailako eta nazioarteko hainbat eta hainbat jarraibidetan adierazten da politika publikoek genero-indarkeria prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea izan behar dutela helburu nagusi.

Nazioarteko eremua

- 1979an, Nazio Batuen Erakundeko Batzar Nagusiak Emakumeen Aurkako Era Guztietako Bereizkeria Desagerrarazteko Konbentzioa (CEDAW) onartu zuen; eta, 1993an, ordea, Emakumeen Aurkako Indarkeria Desagerrarazteko Adierazpen. NBERentzat, genero-indarkeria desagerraraztea bere zeregin estrategiko nagusietakoa da 1995. urteaz geroztik, urte horretan Emakumeei buruzko Munduko IV. Konferentzia egin zelako Pekinen eta, bertatik, Emakumeei buruzko Munduko IV. Konferentziako Plataforma eta Adierazpena sortu zirelako 1995ean. Eduki horiek, hain zuzen ere, 2000. eta 2005. urteetan berrikusi zituzten.
- 2000ko Milurteko Adierazpenean azaltzen denez, genero-indarkeria munduko giza eskubideen urraketa handiena da, eta, genero-desberdintasunak desagerrarazteko orduan, beretzat estatuen arteko lankidetzak da nazioarteko erkidegoaren jarduketarako helburu estrategikoetakoa.

- Espainiak 2014ko apirilaren 11n berretsi zuen 2011ko maiatzaren 11ko Istanbulgo Hitzarmena, eta 2014ko abuztuaren 1etik bete-betean egon zen indarrean. Hitzarmen hori loteslea da, eta emakumeenganako indarkeriaren nahiz etxeko indarkeriaren aurkako borrokari buruzko nazioarteko irismen handieneko itun osoena omen da. Bertan, gainera, egiturazko indarkeria horretako biktimak diren emakumeen giza eskubideen urraketa ere aitortzen da.
- Garapen Jasangarrirako Helburuak (GJH) ekintzarako dei unibertsala dira, txirotasuna desagerrarazteko, planeta babesteko eta mundu zabaleko biztanle guztien bizitzak zein itxaropenak hobetzeko. 2015ean, Nazio Batuetako estatu kide guztiek 17 helburu onartu zituzten Garapen Jasangarrirako 2030eko Agendaren parte moduan, eta, bertan, helburu horiek 15 urtean lortzeko plana zehazten da. Bertan, gainera, nazioarteko erkidegoaren konpromisoa ere bultzatzen da, emakume eta neskatila guztien genero-berdintasuna nahiz jabeakuntza lortzeko. Horretarako, berriazko helburua dago, genero-berdintasunari buruzko 5. helburua, alegia, eta beste helburu batzuetan ere jorratzen da zeharka..
- OMEk adierazi duenez, genero-indarkeria osasun publikoko arazoa da mundu zabalean, eta funtsezko faktorea ere bada osasunaren narriaduran. Herrialde eta arlo guztietan gertatzen da edozein arrazatako, adinetako edo gizarte-mailatako emakumeen aurka.

Europar Batasuneko eremuan

- Europako Erkidegoa Eratzeko Itunean, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eskubidea aitortzen da, eta estatu kideei eskatzen zaie genero-indarkeria prebenitzeko eta zigortzeko berriazko politikak garatu ditzatela.
- Europar Batasuneko Funtsezko Eskubideei buruzko Gutunean ere berbera adierazten da, eta, horrez gain, zenbait xedapen ezartzen dira, gizaki guztion osotasun fisiko zein psikologikoaren babesa nahiz sustapena eta emakumeen zein gizonen berdintasuna nabarmentzeko.
- Europar Batasunak 2001eko martxoaren 15ean egindako Kontseiluaren Esparru Erabakian, biktimei laguntzeko sareen sorrera eta egituraketa are gehiago nabarmendu behar direla adierazten duenez, gidalerro argia ematen du, Europar Batasuneko estatuen arreta-neurriak norantz bideratu behar diren jakiteko.
- Europako Parlamentuaren 803/2004/EE Erabakian, ekintzarako programa erkidea (2004-2008) onartzen da, hurrek, gazteek zein emakumeek jasandako indarkeria prebenitzeko eta aurre egiteko eta biktimak nahiz arrisku-taldeak babesteko (DAPHNE II Programa)

Estatuko eremuan

- Espainiako Konstituzioaren 1.1. artikuluan, berdintasuna ordenamendu juridikoko goibailioa dela aitortzen da, eta, 9.2. artikuluan adierazten denez, botere publikoek behar besteko baldintzak sustatu behar dituzte, gizaki guztion askatasuna eta berdintasuna benetakoak eta eraginkorrak izan daitezen. Horrez gain, genero-indarkeriaren ondorioz urratzen diren agindu konstituzionalak zein diren zehaztu da jurisprudenzian; esate baterako, pertsonaren duintasunerako eta bere nortasunaren garapen askerako eskubidea, 10.1. artikuluan xedatzen den bezala; bizitzarako eta osotasun fisiko zein moralerako eskubidea, tratu ankerrak edo laidogarriak debekatuta, 15. artikuluan aitortzen den bezala; eta segurtasunerako eskubidea, 17. artikuluan ezartzen den bezala. Era berean, politika sozialaren eta ekonomikoaren printzipio gidarietan ere badute eraginik, familiaren eta haurren babesari dagokionez.
- Genero Indarkeriaren aurkako Babes Integralerako Neurriei buruzko abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoak honako hauxe dauka funtsezko helburu: bereizkeriaren adierazpen argia den indarkeriari aurre egitea kausa anitzeko ikuspegiaren bidez eta, horretarako, zenbait arlotako neurriak hartzea. 32. artikuluan berariaz adierazten denez, botere publikoek lankidetzaren planak egin behar dituzte, genero-indarkeriako egintzen prebentziorako, arretarako eta jazarpenerako abian jartzen dituzten jarduketak antolatzen dituztela bermatzeko. Horretarako, jarduketarako protokoloak egituratu behar dituzte, inplikaturako administrazio eta zerbitzu guztien jarduketa global eta integrala ziurtatzen duten prozedurak zehazteko eta abian jartzen diren prozesuetako frogajarduera bermatzeko.

- Haurren Eskubideei buruzko Konbentzioaren (1989) 19. artikuluan eskatzen denez, legegintzaren, administrazioaren, gizartearen eta hezkuntzaren arloko neurriak hartu behar dira, adingabeak era guztietako indarkeriatik eta abusutik babesteko. Era bateko eta besteko indarkeria-adierazpenak haurtzaroan hasi eta bizitza osoan iraun dezaketenez, hainbat eratakoak izan daitezke, eta eragin desberdina eduki dezakete. Hori dela eta, berdintasunerako politika publikoek era guztietako errealitateei erantzun behar diete zeharkako ikuspegiaren bidez.
- 9/2018 Errege Lege Dekretua, abuztuaren 3koa, Genero Indarkeriaren aurkako Estatuko Ituna Garatzeko Premiazko Neurriei buruzkoa.
- Idazkariordetzak 2021eko uztailaren 28an emandako Ebazpena. Horren bidez, Ministroen Kontseiluak 2021eko uztailaren 27an hartutako Erabakia argitaratzen da, eta, horren arabera, Genero Indarkeriaren aurkako Hobekuntza eta Modernizazio Planaren Premiazko Neurrien Katalogoa onartzen da, alarma-egoera amaitutakoan emakumeen hilketek gora egin zutela kontuan hartuta.

Nahiz eta sentsibilizazio kolektiboan aurrera egin den eta konpromiso politiko nahiz sozialak hartu diren, oraindik ere horrelako indarkeria gure gizarteak gainditu beharreko arazo handienetakoa da emakumeek eta euren seme-alabek pairatzen dituzten ondorioengatik. Hori dela eta, modu larrian eragozten da eskubide eta aukera berdintasuna lortzeko daukaten abagunea, eta, horrez gain, adingabeei behar bezala garatzen uzten ez zaienez, modu larrian urratzen dira haur moduan dituzten eskubideak.

Genero-desberdintasunei eusteko eta kontrolatzeko tresnatzat hartzen den genero-indarkeria errealitate korapilotsua da, eta, eraldaketa zein aldaketa sozialetara egokitzen denez, zenbait eratakoa eta modutakoa da. Hori dela eta, guzti-guztiak aztertu behar dira, etengabe jorratu eta ulertu ahal izateko. Kontzeptu horrek agerian uzten du matxismoan berez dagoen desberdintasunezko botere-harremana, eta, aldi berean, horri esker, kontuan hartzen da, genero-indarkeria modu nabarian jasaten dutenak emakumeak badira ere, beste pertsona batzuetan ere badaukala eraginik, sistema heteropatriarkalak inposatzen dituen eredu hegemonikoak hautsi eta kolokan jartzen dituztenean.

Genero-indarkeriaren aurkako borrokan gizarte osoa inplikatu behar dela kontuan hartuta, agerikoa da zer eginkizun garrantzitsua duten enpresek horrelako indarkeriaren aurkako konpromisoak hartzen direnean, genero-indarkeriako biktimak diren emakumeen eskubideak bermatu eta babestu ahal izateko.

GENERO-INDARKERIAREN EZAUGARRIAK

Genero Indarkeriaren aurkako Babes Integralerako Neurriei buruzko abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoan, genero-indarkeriako biktima nor den azaltzen da: “edonolako indarkeria fisiko eta psikologikoaren helburu den emakumea, askatasun sexualaren aurkako erasoak, mehatxuak, hertsapenak edo askatasunaren gabetze arbitrarioa kontuan hartuta, egilea bere ezkontidea edo ezkontide ohia denean edo antzeko afektibotasun-harremanen bidez berarekin lotunea daukan edo eduki duen norbait denean, oraindik elkarrekin bizi ez arren.”



- **Indarkeria fisikoa**, hau da, halabeharrezkoa ez den edozein egintza, horren bidez gizonaren indarra emakumearen gorputzaren aurka nahita erabiltzen denean, baita emakumeak ingurune familiarrean edo pertsonalean eraso moduan jasandakoak ere, horren ondorioz lesio fisikoa edo kaltea nozitu duenean edo hori jasateko arriskuan egon denean.
- **Indarkeria psikologikoa**, hau da, hitzezkoak edo hitzik gabekoak diren jokabideak, horren ondorioz emakumeak gutxiespena edo sufrimendua jasaten duenean; esate baterako, mehatxuak, irainak edo laidook, esanekoa edo otzana izateko eskatzea, hertsapena, kontrola, hobenak, isolamendua, errudun sentiaraztea edo askatasun-eremua mugatzea, baita emakumeak ingurune familiarrean, lan-ingurunean edo pertsonalean eraso moduan jasandakoak ere.
- **Indarkeria sexuala**, hau da, emakumearen baimenik gabe egindako edonolako egintza sexuala, indarraren, larderiaren edo mendetasun kimikoaren bidez inposatzen denean ere bai, baita abusu sexuala ere, erasotzaileak biktimarekin daukan harremana edonolakoa dela ere.

Indarkeria ekonomikoa, hau da, baliabideak nahita eta legezko inolako justifikaziorik gabe kentzea, ondare-baliabideak barne, biktimaren, bere seme-alaben eta ardurapean dituenen ongizate fisiko edo psikologikorako erabiltzen direnean, edo emakumea bera legearen arabera dagozkion baliabideen erabileran baztertzea edo emakumeari laneratzen ez uztea, menpetasun ekonomikoa eduki dezan.

ENPRESEN ETA ERAKUNDEEN ERANTZUKIZUNA

Enpresak eta erakunde publiko zein pribatuak aldaketarako eragileak dira, eta funtsezko eginkizuna izan dezakete genero-indarkeria desagerrarazteko orduan.

Tratu txarrek emakumeen osasun fisikoan eta psikologikoan dituzten ondorioek laneko errealitatean izan dezakete eragina. Hori dela eta, erasotzailearekin menpekotasun handiagoa dutenez, isolatuago daudenez eta zaurgarriagoak direnez, haientzat askoz ere zailagoa da egoera horretatik irtetea. Genero-indarkeriako egoera antzematen jakitea eta lan-ingurunean eraginkortasunez aurre egitea funtsezkoa izan daiteke, emakumeek laguntza eskatu dezaten eta bizi duten egoera gainditu dezaten.

Enpresek eta erakundeek behar besteko erantzukizuna dute, lan-ingurunean pertsonen duintasuna eta emakumeen zein gizonen berdintasuna errespetatzen direla bermatzeko. Horretarako, genero-indarkeriaren aurkako babes-neurriak hartu behar dituzte berdintasunerako planean bertan nahiz berariaz egindako protokoloan, eta, erakunde osoan, ez dute inolako tolerantziarik izan behar emakumeen aurkako indarkeriarekin.

2. Genero-indarkeria prebenitzeko eta aurre egiteko helburua eta printzipioak

2.1. PROTOKOLOAREN HELBURUA

Protokolo honek behar besteko neurriak zehaztea dauka helburu, eremu pertsonalean nahiz lan-eremuan gertatzen diren genero-indarkeriako egoerak prebenitzeko, aurre egiteko eta bertako biktimak babesteko.

Era berean, zabalkundearen bidez, langileak eurak ere sentsibilizatzea indarkeria fisikoko eta psikologikoko edozein egintzaren aurka, sexuagatiko desberdintasunaren eta bereizkeriaren adierazgarri gizon batek emakume baten aurka erabiltzen duenean, baita askatasun sexualaren aurkako erasoak, mehatxuak, hertsapenak edo askatasunaren gabetze arbitrarioa ere.

Hitzarmenak enpresaren edo erakundearen laguntza global koordinatua eskaini nahi die genero-indarkeriaren biktimak diren emakume langileei, 1/2004 Lege Organikoan azaldutako zehaztapenaren arabera, emakumearen aldeko babeserako agindu judiziala dagoenetik edo genero-indarkeriako zantzuak daudela adierazteko asmoz Fiskaltzak egindako txostena dagoenetik.

2.2. PRINTZIPIOEN ADIERAZPENA

1.- Genero-indarkeria ez da eremu pribatuan bakarrik gertatzen den arazoa, lan-ingurunean ere jazotzen delako.

2.- Osasunaren Mundu Erakundeak egindako definizioan, genero-indarkeria ez da emakumeentzako kalte fisiko, sexual edo psikologikora mugatzen, beste jokabide batzuekin ere baduelako zerikusirik; esate baterako, mehatxuak, hertsapena eta askatasunaren gabetzea, bizitza publikoan nahiz pribatuan gertatzen direnean. Hori dela eta, genero-indarkeriak daudela esan beharra dago.

3.- Hori guztia dela eta, (enpresaren edo erakundearen izena) osatzen dugunok ezin dugu genero-indarkeria albo batera utzi, emakumeen funtsezko eskubideen aurkako aurrez aurreko eraso delako, eta, zer esanik ez, bizia, segurtasuna, askatasuna eta berdintasuna ditugu hizpide.

4.- Alde horretatik, (enpresaren edo erakundearen izena)(e)k behar besteko konpromisoa hartzen du, enpresan bertan genero-indarkeriaren aurka borrokatzeko eta edonolako genero-indarkeriako biktimei informazioa zein babesa emateko. Horretarako, emakume biktimei laguntzeko neurriak hartzen ditu.

5.- (enpresaren edo erakundearen izena)(e)k edonolako bereizkeria eta jazarpena gaitzesten ditu, eta, gizarte-erantzukizuna daukan enpresa denez, beti-beti behar besteko konpromisoa hartu du, lan-eremu seguruak eraikitzeke eta, bertan, pertsonen errespetua nagusi izateko, elkarrizketaren, tolerantziaren eta berdintasunaren printzipioak kontuan hartuta eta genero zein iritzi desberdineko pertsonak errespetatuta, horregatik inolako jazarpenik edo bereizkeriarik jasan behar ez dutela kontuan hartut.

6.- (enpresaren edo erakundearen izena) osatzen dutenek banakako eta taldeko erantzukizuna hartzen dute euren gain, herritar eta langile moduan. Horrez gain, behar besteko konpromisoa hartzen dugu, printzipio horiek (enpresaren edo erakundearen izena) (e)ko interes-talde guztien artean zabaltzeko eta bertako jarduera-arlo guztietan nahiz langile guztien artean ezartzeko. Horrela, giza eskubideen urraketa hori desagerrarazi ahal izango da, enpresan bertan nahiz enpresatik kanpo zehaztu ahal izango dira jokabide bortitzak eta ez da inolako jokabide arbuiagarriarik onartuko.

7.- Era berean, (enpresaren edo erakundearen izena)(e)ko berdintasunerako planetan, enpresako genero-indarkerien aurkako neurriak ezarriko dira, aurreikuspenen arabera.

8.- Hori dela eta, (enpresaren edo erakundearen izena)(e)k eta langileen ordezkariok ekintza positiborako neurriak hartu behar ditugu, lan-ingurunean edonolako genero-indarkeria prebenitzeko eta erabat kaltegarriak diren ondorioei aurre egiteko. Horretarako, babeserako neurriak ezarri behar ditugu lan-eremuan, honako alderdi hauek guztiak kontuan hartuta: prebentzioa, hezkuntza, lana, laguntza, babesa eta biktimentzako arreta.

9.- Hona hemen protokolo honen helburua: genero-indarkeriak prebenitzea eta aurka egitea eta bertan azaldutako lan-eskubideak erabiltzen direla ziurtatzea, betiere, isilpekotasuna bermatuta. Langile guztiek eta, batez ere, emakumeek indarkeriarik gabe bizitzeko duten eskubidea sustatzea eta babestea, lan-eremuan nahiz eremu pribatuan. (enpresaren edo erakundearen izena)(e)ko langileak sentsibilizatzea, euren jarrera proaktiboa izan dadin gaitz hori desagerrarazteko orduan. Langileei genero-indarkeriaren biktimak babesten dituzten lan-eskubideei buruzko informazioa eta prestakuntza ematea.

10.- Bi alderdien ustez, gizarte eta lan arloan duten eginkizuna betetzeko asmoz eta Langileen Estatutuaren 37.8. artikuluan egindako deiari erantzuteko asmoz, negoziaketa kolektiboa oso tresna erabilgarria da genero-indarkerien aurkako zeharkako borrokarako.

Aurreko guztiaren ondorioz, bertaratutakoek, ordezkari moduan, protokolo honetan azaltzen ditugun neurriak ezartzeko eta betetzeko ardura hartzen dute euren gain.

3. Genero- indarkeriari aurre egiteko prozesua.

3.1. PROTOKOLOAREN HELBURUA

Protokolo honek lan-eremuan genero-indarkeriari aurre egitea dauka helburu, eta, bertan, indarkeria fisikoko edo psikologikoko egintza guztiak hartzen dira kontuan, baita askatasun sexualaren aurkako erasoak, mehatxuak eta hertsapenak ere.

Bertan zehazten diren neurrietan, honako alderdi hauek hartzen dira kontuan: informazioa, lana, ekonomia, prebentzioa, laguntza, prestakuntza eta sentsibilizazioa.

Horrek guztiak era guztietako genero-indarkeria desagerraraztea du xede, baita lan-eremuan indarkeriako emakume biktimei babesa eta laguntza ematea ere

3.2. EZARPEN-EREMUA

Protokolo hau (enpresaren edo erakundearen izena)(r)ekin lan-harremana duten emakume guztiei ezarriko zaie, genero-indarkeriaren biktimak direnean.

3.3. GENERO-INDARKERIAKO EGOERA EGIAZTATZEA

- Genero-indarkeriako delituagatiko kondena-epaia.
- Babeserako agindua edo epailearen beste edozein ebazpen, betiere, bertan biktimaren aldeko kautelazko neurria ebazten bada.
- Demandatzailea genero-indarkeriako biktima dela adierazten duten zantzuak daudela azaltzeko asmoz Fiskaltzak egindako txostena.
- Administrazio publiko eskuduneko gizarte-zerbitzuek, zerbitzu espezializatuek edo genero-indarkeriako biktimen abegirako zerbitzuek edo beste era batekoek egindako txostena, betiere, eskubide eta baliabide guztien lorpena arautzen duten arauzko xedapen sektorialetan aurreikusita badago.
- Salbuespenez, premiazkoa izateagatik, behin-behineko neurriak hartzeko asmoz, zenbait eskubide erabili ahal izango dira agiri bidez egiaztatu gabe, betiere, eskabide arrazoitua aurkezten bada. Edonola ere, egiaztagiri horiek geroago aurkezteko ere eskatu ahal izango da.



Era berean, langileen artxibo orokorrean egin beharreko erregistro-inskripzioetan, ezin izango da biktimen datuak modu berezian lortu daitezkeela adierazten duen ezertxo ere agertu, ezta egoera horren berri eman dezakeen beste edozein informazio ere.

Neurri horien eta protokoloan aurreikusitako gainerakoen benetako betearazpenean esku hartzen dutenek horretarako ezagutzen dituzten datuen sekretu profesionalari eutsi beharko diote, eta datuok gordetzeko betebeharra bete beharko dute. Betebehar horiek, gainera, bere horretan iraungo dute izapidetzan esku hartu zuten unitateekin zeukaten lotune organiko edo funtzionala amaitzen denean ere bai.

3.5. PROTOKOLOA ABIAN JARTZEA

Genero-indarkeriako biktimaren jakinarazpena jasotakoan, honako urrats hauek bete beharko dituen prozedurari emango zaio hasiera:

- 1.- Erreferentziako pertsonak zenbait jarduketa egingo ditu 48 orduko gehieneko epean:
 - Interesdunari informazioa eta aholkularitza ematea. Interesdunarekin hitz egingo du, protokolo honetan lanaren eta gizartearen arloan zehaztutako neurrien berri emateko. Era berean, neurri horiei berehala heltzeko eskubidea daukala ere esango dio, betiere, hirugarren puntuan aurreikusitako moduan genero-indarkeriako biktima dela agiri bidez egiaztatzen badu.
 - Prozesu osoan, interesdunari laguntzea.
 - ○Interesduna eskubide horiek eskatzera gidatzea.
- 2.- Indarkeriako egoera lantokian bertan gertatuko balitz, errugabetasun-presuntzioaren eta biktimaren nahiz bere senideen errespetu integralaren printzipioei eutsiko zaie. Hala ere, lan-eremuan beharrezkoak diren kautelazko neurriak ezarri beharko dira.

Kautelazko neurri horiek ezarri ez ezik, genero-indarkeriako jokabide hori eduki duen langilearen aurrean diziplina ezartzeko daukan ahala ere erabili beharko du enpresak.

3.- Aurreko bi kasuetan, emakumeak jokabide erasotzailea eteteko eskatu lezake, eta, horretarako, tutoretzako demanda aurkeztu lezake kasuan kasuko prozesu-bidearen bitartez, Jurisdikzio Soziala arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 177. artikuluan eta hurrengoetan arautzen den bezala.

4.-Edonola ere, prozedura horrek ez du adierazi nahi beste edozein ekintza sustatu eta izapidetu ezingo direnik enpresatik kanpoko beste instantzia batzuetan, kasuan kasuko erantzukizunak eskatu ahal izateko, hala badagokio.

3.6. LAN-ESKUBIDEEI BURUZKO INFORMAZIOA ETA EZARPENA

Genero-indarkeriako biktima den emakume langileari zer lan-eskubideri heldu ahal izango dien azalduko zaio. Honako hauexek izango dira, besteak beste:

- Unean-unean genero-indarkeriako biktima moduan legearen arabera aurreikusitako eskubideak.
- Aurrekoen osagarri, protokolo honetan aurreikusitako beste eskubide batzuk.

Besteak beste, honako arlo hauei buruzko informazioa izango da:

- Informazioa jasotzeko, gizarte-laguntza integrala edukitzeko eta doako laguntza juridikoa izateko eskubidea.
- Lan-eskubideak.
- Gizarte Segurantzako eskubideak.
- Eskubide ekonomikoak.

Protokolo honetan prebentziorako zehaztutako neurriak ezartzeko, ezinbestekoa izango da genero-indarkeriako biktima dela egiaztatzea.



4. 1/2004 Genero-indarkeriaren
aurkako babes integralerako neurriak,
1/2004 Lege Organikoaren arabera

4.1. LANALDIA MURRIZTEA ETA LAN-DENBORA BERRANTOLATZEA (LANGILEEN ESTATUTUA, 37.8. ARTIKULUA)

Genero-indarkeriako biktima den emakume langileak honako honexetarako eskubidea izango du, babeserako edo gizarte-laguntza integralerako daukan eskubidea eraginkorra izan dadin: lanaldia murriztea, horren ondorioz soldata proportzioan gutxituko dela kontuan hartuta; edo lan-denbora berriro antolatzea eta, horretarako, ordutegia egokitzea, ordutegi malgua ezartzea edo enpresan lan-denbora antolatzeko erabiltzen den beste edozein antolabide hautatzea.

Eskubide horiek erabili ahal izateko, honako hauexetan kasu zehatz horietarako azaldutako baldintzak hartu beharko dira kontuan: hitzarmen kolektiboak edo enpresaren zein langileen ordezkarien arteko hitzarmenak edo enpresaren zein emakume langile interesdunaren arteko hitzarmena.

Besterik adierazi ezean, emakume langileak berak erabakiko du eskubide horiek erabiliko dituen ala ez. Enpresariaren eta emakume langilearen artean sortutako desadostasunak jurisdikzio eskudunak ebatziko ditu, Laneko Prozedurari buruzko Legearen 138. bis artikuluan adierazitako prozeduraren bitartez.

4.2. BESTE LANTOKI BATEAN LANERATZEA (LANGILEEN ESTATUTUA, 40.4. ARTIKULUA)

Babeserako edo gizarte-laguntza integralerako daukan eskubidea eraginkorra izan dadin, genero-indarkeriako biktima den emakume langileak bere zerbitzugintza garatzen zuen udalerrian zeukan lanpostua utzi behar badu, enpresak beste edozein lantokitan talde profesional berean edo kategoria baliokidean hutsik daukan beste lanpostu bat betetzeko lehentasunezko eskubidea izango du.

Enpresak emakume langileari jakinarazi beharko dio zer lanpostu huts dauden une horretan edo zer lanpostu huts egon litezkeen etorkizunean.

Hasiera batean, sei hilerako lekualdatu edo joango da beste lantokira, eta, epealdi horretan, emakume langileak lehenago zeukan lanpostua gorde beharko du enpresak.

Epealdi hori amaitutakoan, emakume langileak aurrekora itzultzea edo lanpostu berrian jarraitzea erabaki ahal izango du, eta, halakoetan, lanpostua gordetzeko betebeharrak hori emango da amaitutzat.



4.3. LAN-KONTRATUA ETETEA, LANGABEZIAGATIKO PRESTAZIORAKO ESKUBIDEA IZANDA

Genero-indarkeriako biktima izateagatik bere lanpostua derrigorrean utzi behar duen emakume langileak lan-kontratua eten ahal izango du. (Langileen Estatutua, 45.1.n artikulua).

Etenaldi horretan, betiere, ezaldiaren eskakizunak betetzen badira, genero-indarkeriako biktima den emakume langileak langabeziagatiko prestazioa jasotzeko eskubidea izango du. Kotizazio horiek prestazio berri baterako hartu ahal izango dira kontuan. (Gizarte Segurantzari buruzko Legea, 267.1.b) 2. eta 269.2. artikulua).

4.4. LEGEZKO LANGABEZIA-EGOERA EGIAZTATZEA

Legezko langabezia-egoera egiaztatzeko, lan-harremanaren amaierari edo aldi baterako etendurari buruzko jakinarazpen idatzia bidali beharko zaio enpresariari, baita biktimaren aldeko babeserako agindua edo, besterik ezean, genero-indarkeriako biktima dela adierazten duten zantzuak daudela azaltzeko asmoz Fiskaltzak egindako txostena ere. (Gizarte Segurantzari buruzko Legea, 267.3.b) artikulua).

Genero-indarkeriako biktima den emakume langileak Gizarte Segurantzari langabeziagatiko prestazioa edo dirulaguntza eskatu ahal izango dio etenaldian (Gizarte Segurantzari buruzko Legea, "GSLO", 267. artikulua 1.a.5. idatz-zatia), betiere, Gizarte Segurantzari buruzko arautegian oro har eskatutako eskakizunak betetzen baditu.

Indarreko arautegiaren arabera (GSLOren 207. artikulua 1. idatz-zatia), emakume langileak genero-indarkeriako biktima izateagatik lan-harremana amaitutzat ematen badu, aurretiaz erretiratzeko aukera izango du.



4.5. LANERA EZ JOATEA EDO BERANDU IRISTEA

Genero-indarkeriaren ondorioz sortutako egoera fisiko edo psikologikoengatik lanera ez joatea edo berandu iristea justifikatuta egongo da, arretarako gizarte-zerbitzuek edo, hala badagokio, osasun-zerbitzuek halaxe erabakitzen badute. Nolanahi ere, emakume langileak ahalik eta lasterren jakinarazi beharko dio enpresari lanera joango ez dela. (Genero Indarkeriari buruzko Legea, 21.4. artikulua).

Langileen Estatutuaren 52.d artikuluan xedatzen denez, laneko absentismoagatik lan-kontratua amaituzat emateko orduan ez da arrazoi objektibotzat hartuko genero-indarkeriaren ondorioz sortutako egoera fisiko edo psikologikoagatik lanera ez joatea, arretarako gizarte-zerbitzuek edo osasun-zerbitzuek halaxe dela egiaztatzen dutenean.

4.6. GENERO-INDARKERIAREN BIKTIMA DEN EMAKUME LANGILEA IRAIZTEA

Genero-indarkeriako biktima den emakume langilearen irazpena deuseza izango da, benetako tutoretza judizialerako eskubidea edo Langileen Estatutuan aitortutako eskubideak erabili ahal izango dituelako, babeserako edo gizarte-laguntza integralerako daukan eskubidea eraginkorra izan dadin. (Langileen Estatutua, 55.5.b) artikulua).

4.7. GENERO-INDARKERIAREN BIKTIMA DEN EMAKUME LANGILEA ORDEZKATZEA

Genero-indarkeriako biktima den emakume langileak lan-kontratua eten duenez edo mugikortasun geografikorako edo lantokiaren aldaketarako daukan eskubidea erabili duenez, bera ordezkatzeko bitarteko lan-kontratua sinatzen bada, enpresaren kuotetan %100eko hoberia ezarriko da kontingentzia aruntengatik, ordezkaturako emakume langilearen kontratua etenda dagoen bitartean; edo, sei hilabetez, mugikortasun geografikoaren edo lantokiaren aldaketaren kasuetan. (Genero Indarkeriari buruzko Legea, 21.3. artikulua).

5. 1/2004 Lege organikoa hobetzeko proposamenak

5.1. NEURRI HAUEK EZARTZEKO BALDINTZA

Genero-indarkeriaren biktimak izateko, emakume langileek era judizial edo administratiboan izan beharko dute egiaztatuta honako hauexen bidez; esate baterako, emakumeen/genero-indarkeriaren behatokia edo gizarte-langileek edo medikuek jarduketari buruz egindako txostenak.

5.2. LANALDIA MURRIZTEA

Genero-indarkeriako biktima den emakume langileak ohiko lanaldia murriztu ahal izango du bere soldata proportzioan gutxitu GABE. Emakume langileak berak erabakiko du eskubide hori erabiliko duen ala ez.

5.3. LAN-DENBORA BERRANTOLATZEA

Emakume langileak bere lan-denbora berrantolatu ahal izango du, eta, horretarako, ordutegia egokitu, ordutegi malgua ezarri, txanda aukeratu edo enpresan lan-denbora antolatzeke erabiltzen den beste edozein antolabide hautatu ahal izango du.

5.4. BAIMENAK

Genero-indarkeriako biktima den emakumeari behar beste baimen emango zaizkio, kudeaketa administratiboak, judizialak edo medikoak egiteko, baita ardurapean dituen seme-alabetan eragina izan dezaketenak ere, babeserako edo gizarte-laguntza integralerako daukan eskubidea eraginkorra izan dadin.

Baimen horiek ordaindutakoak izango dira, legearen arabera edo oro har adostutakoak edonolakoak direla ere. Izapidetzeko eta justifikatzeko orduan, erakunde bakoitzaren ohiko prozedurak jarriko dira abian.

Baimen horiek ez dira absentziazat hartuko, laneko agerpena suspertzea helburu duten sariak edo plusak kobratzeko orduan.

5.5. GENERO-INDARKERIAGATIKO ESZEDENTZIA

Babeserako edo gizarte-laguntza integralerako daukan eskubidea eraginkorra izan dadin, genero-indarkeriako biktima den emakumeak eszedentzia eskatzeko eskubidea izango du, aurretiazko zerbitzuetan gutxieneko epealdia igaro ez badu ere eta bertan inolako iraunkortasun-eperik ezarri ez bada ere. Lehenengo sei hilabeteetan lanpostua erreserbatuta edukitzeko eskubidea izango du, eta hiru hileko epealdietan luzatu ahal izango da (gehienez ere, 18 hilabetez), tutoretza judizialeko jarduketan ondorioz biktima babesteko eskubidearen eraginkortasunak halaxe eskatzen duenean. Epealdi hori zenbatu egingo da maila-igoerei, antzinatasunari eta eskubide pasiboari begira.

- Emakume langileak enpresan edo erakundeetan duen lana uztea erabakitzen badu, soldata-eguneko konpentsazioa jasoko du zerbitzu-urteko, eta ... hileroko izango dira muga.

5.6. TALDEKO BESTE ENPRESA BATEAN LANERATZEA

Epai irmorik egonez gero, biktimak eta bere erasotzaileak lantoki berean lan egiten badute eta enpresak erasotzailea iraitzi ez badu, emakumeak berak erabakiko du nor lekualdatzen den.

1.- Beste edozein lantokitarra lekualdatzea, honako baldintza hauetan:

- Enpresak emakume langileari jakinaraziko dio une horretan zer lanpostu huts dauden bere kategorian eta zein egon litezkeen etorkizunean.
- Enpresak talde profesional berean edo maila baliokidean hutsik daukan beste lanpostu bat beteko du.
- Aurretiaz betetzen zuen lanpostua 12 hilabetez erreserbatuta edukitzeko eskubidea izango du.
- Lanpostua erreserbatuta daukan epealdian, ordura arte ezarri dizkioten prestakuntzako eta karrerako planei eutsiko die biktimak.



- Lehen adierazitako 12 hileko erreserba-epealdia igarotakoan, lehengo lanpostura itzultzea edo lanpostu berrian jarraitzea erabaki ahal izango du emakume langileak.
- Talde profesional bereko edo kategoria baliokideko lanpostu hutsik ez badago, beste edozein lanpostu betetzeko eskubidea izango du, baina azken kasu horretan, bere talde edo maila profesionalari dagokion ordainsaria errespetatuko da.

2.- Taldeko beste enpresa bateko lanpostu huts batean kontratua izateko lehentasuna edukitzea, betiere, lanpostua bere profil eta maila profesionalarekin bat badator.

5.7. LAGUNTZA EKONOMIKOAK

Horrelako egoeretan premia ekonomikoak handiagoak direnez eta soldatetan balizko galerak daudenez, honako laguntza hauek ezartzen dira biktimei laguntzeko asmoz:

1.- Karga familiarretarako prestazioa: enpresak biktimei itzuli behar ez den 6.000 €-rainoko laguntza eskainiko die behin bakarrik, eta honako hauexek izango dira baldintzak:

- Biktimarekin bizi den urteko seme/alaba bakoitzeko emango da, betiere, banan-banan kontuan hartuta, € baino gutxiagoko urteko errentak badituzte.
- Tratamendu mediko zein psikologikoen, abokatuen ordainsarien edo ikastetxeetako kuoten edo biktima izateagatik beste premia berezi batzuen ondorioz sortutako premiei erantzutea izango du helburu. Dena dela, aurretiaz egiaztatu beharko dira genero-indarkeriaren arloan eskumena duten gizarte-zerbitzuek egindako txostenaren bidez.

2.- Etxez aldatzeagatik prestazioa: itzuli behar ez den 1.500 €-ko laguntza ere eskainiko da, etxez aldatuz gero, betiere, genero-indarkeriako biktima izateagatik aldatu behar izan bada.

Laguntza hau behin baino ez da emango, eta etxez aldatzeko arrazoia justifikatu beharko da gizarte-zerbitzuek egindako txostenaren bidez.

Konpentsazio hori bateragarria izango da karga familiarrengatik aurreko prestazioarekin





3.- Aldi baterako ezintasunagatiko prestazioaren osagarria: genero-indarkeriaren ondorioz sortutako kalte fisiko edo psikologikoengatik aldi baterako ezintasuna edukiz gero, enpresak Gizarte Segurantzako prestazioa osatuko du, harik eta biktimaren ordainsariaren %100era iritsi arte. Horretarako, kontzeptu aldagarriak eta aurreko hiru hilabeteetako batezbestekoa zenbatuko dira, eta, edonola ere, ez dira honako hauexek kontuan hartuko: jaieguneko plusa, txanda bereziak, larunbat gehigarriak, ordainsari aldagarria eta salbuespenezko beste edozein kontzeptu.

Ordainketa hori bidezkoa izan dadin, gizarte-zerbitzuek eta enpresako zerbitzu medikoek egindako txostenen bidez egiaztatu beharko du genero-indarkeriako biktima izateagatik sortu dela aldi baterako ezintasun hori.

4.- Etxebizitza-mailegua: genero-indarkeriaren biktimak babestu nahian, biktimek etxebizitzaren alokairurako mailegua eskatu ahal izango dute, eta 2.000 €-koa izango da gehienez ere.

Mailegu hori esleitzeko, enpresari justifikatu beharko zaio zergatik den alokairua genero-indarkeriako biktima izateagatik sortutako premia. Gainera, arloan eskumena duen administrazioko gizarte-zerbitzuek egindako txostenaren bitartez justifikatuko da.

5.- Biktimentzako aurrerakinak: biktima izateagatik sortutako premia bereziei erantzuteko asmoz, soldataren aurrerakinak eskatu ahal izango dituzte, kasu zehatzerako zehazten diren zenbatekoak eta baldintzak kontuan hartuta, betiere, enpresan arlo horretarako dagoen politikarekin bat badator.

5.8. OPORRAK

Emakume langileak babeserako edo gizarte-laguntza integralerako daukan eskubidearen ondorioz data jakin batzuetan oporraldia zehaztu behar bada, ohiko edo betiko prozesuak kasu zehatzera egokitzeko formulak bilatuko dira oporrak esleitu ahal izateko.

5.9. GENERO-INDARKERIAREN BIKTIMA DEN EMAKUME LANGILEAREN LAN-EGOERA MODU INTEGRALEAN KUDEATZEA

Langile-taldeko emakume langile bat genero-indarkeriaren biktima dela jakin bezain laster, erakundeko pertsona bat joango zaio emakume langileari, eta, ahalik eta zuhurtasun eta isilpekotasun handienaz, babesa zein laguntza emango dizkio. Gainera, lege organikoan eta hitzarmen honetan azaltzen diren lan-neurriak kudeatuko ditu, betiere, biktimaren egoerara egokitzen badira eta babeserako edo gizarte-laguntza integralerako daukan eskubidea sustatzen badute.

Eginkizun horiek betetzeko izendatutakoek behar besteko informazioa eta prestakuntza izango dituzte, eginkizunok eraginkortasunez garatu ahal izateko.

Zuzendaritzak LLOri (egon balego) jakinarazi beharko dio genero-indarkeriako zenbat kasu tratatzen diren enpresan bertan eta zer neurri ezarri diren bakoitzean. Dena dela, bi alderdiek behar den moduko isilpekotasunari eutsi beharko diote.



5.10. SEGURTASUN-NEURRIAK

1.- Lantokira auto partikularrean sartzea: biktimak lantokira bere autoan sartzeko eskubidea izango du, betiere, bere konfigurazioak horretarako baimena ematen badio.

Neurri hau abian jartzean, ibilgailuak lantokira sartzeko orduan ezarri beharreko politika orokorrak hartuko dira kontuan.

2.- Enpresako telefonoa edukitzea: biktimaren telefono-deien isilpekotasunari eustea oso tresna garrantzitsua da bere segurtasunerako. Izan ere, askotan genero-indarkeriarekin lotutako erakundeak eta organismoak direnez, deietako hartzaileak nor diren ikusten ez bada, datu horiek ezin izango dira tratu txarren emailearen esku iritsi.

Segurtasun hori areagotzeko asmoz, biktimak telefono mugikorra eskatu ahal izango dio enpresari, gehienez ere 12 hilabetez erabili ahal izango du eta enpresan baliabide horri buruz dagoen politika orokorra ezarriko da bertan.

3.- Lan-ordutegien jarraipena: bere lan-ingurune hurbilenean, harremanetarako pertsona egongo da, eta biktimak bere ordutegi zehatzak unean-unean zein diren azaldu ahal izango dio, lanera ez badoa poliziari edo emakume langileak adierazitako pertsonari deitu ahal izateko.

4.- Kanpoko joan-etorriak kentzea: biktimak behar besteko eskubidea izango du, lantokitik kanpoko joan-etorriak egitea behar duten zereginak ez garatzeko. Horretarako, beharrezkoa izanez gero, kasuan kasuko antolakuntza-neurriak ezarriko dira, eskubide hori zerbitzuko premiekin bateragarria izan dadin.

5.- Telelana: telelanari dagokionez, biktimek horretarako lehentasuna izango dute, enpresan ezarri beharreko Telelanari buruzko Hitzarmenetan aurreikusitako baldintzak kontuan hartuta.



5.11. LAGUNTZA MEDIKORAKO ETA GIZARTE-LAGUNTZARAKO NEURRIAK

- **Laguntza medikoa:** biktima enpresako zerbitzu medikoetara joan ahal izango da, bere lesioak tratatzeko eta bere osasuna zaintzeko eta hobetzeko.
- **Gizarte-laguntza:** enpresak gizarte-laguntzarako zerbitzurik badauka, emakume langilea bertara joan ahal izango da, informazioaren, laguntza integralaren, laguntza juridikoaren... arloan behar dituen aholkularitza, orientazioa eta laguntza jasotzeko eta, era berean, ezkontzarekin nahiz izatezko bikoteekin lotutako era guztietako kudeaketak egiteko, besteak beste.

Horrelako zerbitzurik ez badago, arloan eskumena duten tokiko erakunde eta elkarteetara ere bideratu ahal izango dira.

Enpresako gizarte-langileak kasu horien jarraipen berezia egingo du.

5.12. LAN-ARLOKO GENERO-INDARKERiarako NEURRIAK

Enpresan genero-indarkeriarekin inolako tolerantziarik ez edukitzeko printzipioaren arabera, honako jarduketa hauek garatuko ditu enpresak:

- 1.- Lantokian bertan edo lan-ingurunean genero-indarkeriako egintzaren bat eginez gero, laneko hutsegite oso larritzat hartuko da, eta, horren ondorioz, tratu txarren emailea, erasotzailea edo jazarlea irazitze zigorra ezarri ahal izango da.
- 2.- Era berean, laneko hutsegite oso larria ere izango da tratu txarren emailea biktimari tratu txarrak emateagatik edo biktima jazartzeagatik lanera ez joatea, betiere, enpresako langilea bada.
- 3.- Tratu txarren emaileak bere zerbitzuak biktimaren lantoki berean ematen baditu, lehen aipatutako neurriei inolako kalterik egin gabe, beharrezko antolakuntza-neurriak hartuko dira, biktima eta tratu txarren emailea ordu berean eta leku berean elkarrekin egon ez daitezten; esate baterako, lantokia, lan-ordutegiak edo txandak aldatzea.
- 4.- Arreta eta kontu bereziz jokatu beharko da, biktimaren eta ustezko erasotzailearen funtsezko eskubideei kalterik ez egiteko: intimitaterako, osotasun fisiko zein moralerako eta berdintasunerako dituzten eskubideak, zehatz-mehatz.



5.13. BIKTIMAREN DUINTASUNA ETA INTIMITATEA BABESTE

Biktimak bere duintasuna eta intimitatea babesteko eskubidea daukela kontuan hartuta, prozesuan eta protokolo honetan aurreikusitako neurrien ezarpenean nola edo hala esku hartzen edo parte hatzen duten guztiek behar besteko konpromisoa hartzen dute, biktimaren eta bere senideen nortasunaren babeserako beharrezkoak diren neurriak ezartzeko. Horretarako, ezkutuan eta sekretupean gordeko dute, nor diren jakiteko aukera eman dezakeen edonolako informaziorik ez igortzeko.

5.14. SENTSIBILIZAZIOA ETA BABESA

Enpresan “inolako tolerantziarik ez edukitzeko” politika zeharkakoa da erakunde osoan, eta honako neurri hauen bitartez igorriko da:

- Langileek eskuragarri dituzte era guztietako genero-indarkeriak antzemateko eta prebenitzeko baliabide didaktikoak.
- Genero-indarkeria babes bereziko egoeratzat jotzen da Prebentziorako Planean, beste arrisku batzuk bultzatu eta emakume langileak are arrisku handiagoan jarri ditzakeen faktorea delako.
- Enpresak genero-indarkeriari buruzko informazioa eta prestakuntza eman behar dizkie erdi-mailako eta zuzendaritzako kargudunei, baita emakume langileen eskubideei buruzkoak ere.

5.15. ZABALKUNDEA

Protokolo hau langile guztien artean emango da jakitera, eta barruko komunikazio-bideen bitartez argitaratuko da. Intraneten argitaratuko da, langileek kontsultatzeko aukera izan dezaten. Langile sartu berriei protokolo honen berri emango zaie abegirako eskuliburuan, informazioa eduki dezaten eta sensibilizaziorako nahiz prestakuntzarako sustatzen diren neurrien berri izan dezaten.

5.16. JARRAIPENERAKO BATZORDEA

Jarraipenerako talde parekidea sortuko da protokolo hau indarrean sartzen denetik hasi eta hilabeteko epean, eta honako hauxe izango du xede:

- Protokolo honetan aurreikusitakoaren jarraipena egitea.
- Protokoloaren ezarpenak biktimentzat daukan erabilgarritasun-maila zein den jakitea.
- Sailen arteko koordinazio-maila aztertzea.
- Berdintasunerako Batzordeari urteko txostena aurkeztea eta, hala badagokio, protokolo honetarako neurri zuzentzaileak zein ustezko hobekuntzak proposatzea.
- Prozesu horretan guztian, gainera, protokoloaren ezarpenean aurreikusten diren isilpekotasunaren eta sekretuaren printzipioei eutsi behar diete.

5.17. LEGEZKO EDO OHIKO ARAUETARA EGOKITZEA

Goragoko legezko edo ohiko arauen batek protokolo honen edukian eraginik baleuka, sinatzaileek berehala egokitzeko konpromisoa hartzen dute.

Protokolo honen testua irakurri ondoren, Berdintasunerako Batzordeko ordezkariak ados daude, eta hasieran adierazitako lekuan eta egunean sinatzen dute.

UGT Zerbitzu Publikoetako Emakumeen eta Gizarte Politiketako Idazkaritzan eta Ekintza Sindikalerako Idazkaritzan, bete-betean lan egiten dugu, lantokietan bertan genero-indarkeria prebenitzen dela eta, horrelako inguruabarren aurrean, bertan lagundu eta zerbait egiten dela bermatzeko.



UGT  | **Servicios
Públicos**