XEDAPEN OROKORRAK

SEGURTASUN SAILA

2389

AGINDUA, 2023ko maiatzaren 12koa, Jaurlaritzako lehenengo lehendakariorde eta Segurtasuneko sailburuarena, zeinaren bidez arautzen baitira Segurtasun Saileko eta Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademia organismo autonomoko lan-kontratudun langileen laneko jazarpen morala prebenitzeko gatazka-egoeretarako prebentzio-neurriak eta jarduketa-prozedura.

ZIOEN AZALPENA

Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legeak ezartzen duenez, lan-erakunde guztiek, administrazio publikoek barne, sustapen-lana egin behar dute langileen lan-baldintzak hobetu daitezen eta lan-segurtasuna eta osasuna babestuago egon daitezen; hau da, kalte edo min fisikoa eragin dezaketen arriskuak prebenitzera edo arrisku horietatik babestera ez ezik, osasun psikikoaren narriadura eragin dezaketen arriskuei aurre egitera ere zabaldu behar da euren lana.

Testuinguru horretan, langileek dituzten arrisku psikosozialak hauteman ditzaketen prozedurak jarri behar dira martxan, bai eta jarduketa-prozedura bat ere, jazarpen moral posibleen inguruko idazkiak edo komunikazioak dauden kasuetarako.

Laneko jazarpena, hau da, lan-eremuko etengabeko erasoa, lan-arrisku larria da pertsona jazarriaren duintasun pertsonalaren edo profesionalaren aurka. Gainera, nabarmen gainditzen ditu pertsonen arteko gatazka arrunten mugak. Horrek kalteak eragin ditzake biktimaren osasunean, eta kalte horiek, askotan, nekez konpondu ahal izaten dira.

Ondorio horiek prebenitzeko, 2007an, kasu horietarako zenbait neurri eta jarduketa-prozedura arautu ziren. Agindu honen helburua da jarduketa-ildo hori hobetzea, eta, horretarako, jazarpen moralen kasuetarako prebentzio- eta jarduketa-mekanismoak eguneratu eta osatuko dira. Hori guztia lan-kontratudun langileen kolektiboaren laneko segurtasun eta osasunerako prebentzio-mekanismoetan egongo da integratuta, bermatu ahal izateko edozein langileren duintasun pertsonala errespetatuko dela, langile horrek bere maila berekoekin edo gainekoekin dituen harremanetan.

Agindu hau lan-kontratudun langileen Berdintasunerako Batzorde Teknikoak onartu zuen 2022ko martxoaren 3an, lan-kontratudun langileen Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak 2022ko martxoaren 17an, eta lan-kontratudun langileen Hitzarmen Kolektiboaren Negoziazio Batzordeak 2022ko maiatzaren 20an.

Prozeduran, bi jarduketa daude artikulatuta: prebentzioa eta bitartekaritza. Prebentzioan, lan-esparruan horrelako egoerarik ez sortzea lortu nahi da, langileen sentsibilizazioaren bitartez.

Bitartekaritzaren helburua da pertsonen arteko gatazkak eta erakundearenak ahalik eta arinen konpontzea, hasierako desadostasunak okerrera egin ez dezan eta iraun ez dezan. Alde horretatik, uste dugu helburu hori lortzeko modurik eraginkorrena Bitartekaritza Batzordeaz baliatzea dela, hori izango baita agertzen diren gatazkak konpontzeko proposamenak egiteko organo eskudun espezialista, lan-kontratudun langileen segurtasuna eta osasuna are babestuago egoteko xedez.

Bitartekaritzaren fasea garatzeko zehaztasunak Agindu honetan daude adierazita, eta, gainera, behar diren jarduketak egiteko epe jakin batzuk ezarri dira. Ahalik eta eperik laburrenak dira, prozedura alferrik luza ez dadin langileen osasunaren kaltetan.

Prozedura osoan, ideia hau dago jasota: jazarpenak «laneko indarkeria»ren kontzeptu globalari erantzuten dio, eta kontenplaziorik gabe eten behar da.

Azkenik, erregulazio honek nabarmentzen du Administrazioak informazioa eta heziketa sustatu nahi dituela langileen artean, langileen eskubideen errespetuari dagokionez. Zentzu horretan, ezinbestekotzat jotzen dira laneko oinarrizko printzipio eta eskubideei eta horien jarraipenari buruzko 1998ko ekainaren 18ko Lanaren Nazioarteko Erakundearen Adierazpena eta laneko arriskuen prebentzioari buruzko legerian xedatutakoa.

Horiek horrela, honako hau

XEDATZEN DUT:

I. KAPITULUA

PRINTZIPIOEN ADIERAZPENA

1. artikulua.– Jarduteko printzipioak.

1.– Aukera-berdintasuna eta edozein jazarpen-motaren aurkako borroka bermatzea. Jarduteko oinarrizko printzipiotzat jotzen da sexu, arraza, jatorri, egoera zibil eta kondizio zibila direla-eta inor ez baztertzea, bai eta arrazoi objektiboekin justifikatuta ez dagoen lehentasunezko edo pribilegiozko tratua galaraztea ere.

2.– Erakundean bertan, jazarpena arrisku psikosozialtzat hartzea; izan ere, biktimen osasun fisikoa eta psikologikoa gutxitzen ditu, eta biktimen inguruari, familiari, erakundeari eta, oro har, gizarteari ere kalte egiten die.

Hori dela eta, prebentiboki heldu behar zaio arrisku horri, eta erakundeko lan-esparruan antzematen diren jazarpenak eten behar dira, Agindu honetan eta aplika daitekeen gainerako ordenamenduan jasotzen diren biktimentzako neurri prebentibo, aringarri, zuzentzaile eta babesleen bidez.

3.– Laneko jazarpen morala eragin dezakeen jokabiderik ez onartzea.

4.– Duintasun parekidea eta elkarrekiko errespetua aitortzen dituen lan-giroa sustatzea, eta, ondorioz, jazarpentzat har daitezkeen jokabide guztiak baztertzea.

5.– Edozein pertsonak administrazio honen kolektiboko beste kide baten duintasunari, errespetuari nahiz osotasunari kalte egiten badio edo horrelako portaerarik eragin, onartu edo ezkutatzen badu, ordenamendu juridikoan aurreikusitako erantzukizunak izango ditu, eta erakundeak portaera horiek argitzeko eta, hala badagokio, zigortzeko neurriak hartuko ditu.

6.– Gatazkak eragindako pertsona guztien errugabetasun-presuntziorako eskubidea bermatzea.

7.– Jazarpenaren aurkako prebentzio-kultura sustatzea, langile guztiak sentsibilizatzeko prestakuntza- eta informazio-jarduketen bidez.

II. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

2. artikulua.– Xedea.

1.– Segurtasun Saileko eta Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademia organismo autonomoko (aurrerantzean, administrazio hau) lan-kontratudun langileen kolektiboaren esparruan laneko

jazarpen-kasuak eragin ditzaketen laneko gatazka-egoeretan jarraitu beharreko prozedurak eta jarduketak aurreikusteko eta antolatzeko prebentzio-neurriak ezartzea.

2.– Jarduketa-prozedura bat ezartzea, jazarpen morala prebenitzeko gatazka-egoerak identifikatzeko eta, hala badagokio, desagerrarazteko.

3. artikulua.– Definizioak.

1.– Laneko jazarpen moralaren kasuan, pertsona batek edo talde batek indarkeria psikologikoa baliatzen du lantokian beste pertsona baten edo batzuen aurka, maila pertsonalean edo profesionalean suntsitzeko xedez, lan-esparruan etsai-giroa sortuta. Indarkeria horrek sistematikoa edo ohikoa izan behar du, hau da, prozesu baten barrukoa; ez, ordea, ekintza bakarra, nahiz eta oso larria eta bizia izan. Horrek barnean hartzen ditu, besteak beste, hauen ondoriozko larderia- eta jazarpen-portaerak: adina, desgaitasuna, osasuna, sinesmenak edo iritzi politikoak, sindikalak, erlijiosoak edo bestelakoak, jaiotza eta jatorri nazionala edo soziala, gutxiengo bateko kide izatea, edo gizonezkoen eta emakumezkoen arteko berdintasunari eragiten dion beste edozein egoera.

Jazarpenak lantokian gertatu behar du, nahiz eta lan-arrazoiengatik ez izan.

2.– Lan-gatazka: lankideen artean, zuzendaritzaren eta langile baten artean edo erakundeko zuzendaritzaren beraren artean sor daitekeen gatazka da. Gatazka horiek eragiten dituzten kausak askotarikoak izan daitezke: interes-gatazkak, izaera desberdinen arteko gatazkak, edota aldeetakoren baten jarrera intoleranteak. Baina beti gertatzen dira lan-eremuan. Laneko eztabaidek edo desadostasunek ezaugarri komunak eta berezkoak dituzte.

– Saihestezinak dira: ezin da eskatu sekula ez egotea desadostasunik. Pertsonen arteko harremanetan, normala da desadostasunak edo iritzien arteko desberdintasunak sortzea; are gehiago enpresa-eremuan, non negozio bati eragiten dioten erabakiak hartu behar diren.

– Beharrezkoak dira: arazotzat hartzen badira ere, ezinbestekoak ere badira langile bakoitzaren eta enpresaren hazkunde profesionalerako.

– Arriskutsuak izan daitezke: gatazka horiek onuragarriak zein kaltegarriak izan daitezke. Garaiz eteten ez badira edo behar bezala bideratzen ez badira, arriskua ekar diezaiekete enpresari edo gatazkan inplikatutako langileei.

4. artikulua.– Lan-eremuaren definizioa.

1.– Lan-eremuan egindako jokabidetzat hartuko dira leku hauetan egindakoak:

a) Administrazio honen lantokiak; edo

b) Inplikatutako pertsonak dauden beste edozein leku, baldin eta administrazio honen zerbitzura lan egiteagatik badaude han.

2.– Orobat, lan-eremuan egindakotzat joko dira, nahiz eta aurreko apartatuetan adierazitako lekuetatik kanpo gertatu, administrazio honek bere langileei zeregin profesionalak betetzeko emandako baliabide edo gailu elektronikoen bidez egiten diren jokabideak.

5. artikulua.– Aplikazio-eremua.

1.– Hauei aplikatuko zaie araua: administrazio honetako lan-kontratudun langile guztiei, baldin eta jazarpen moraltzat har daitezkeen egoeretan badaude eta egoera horiek administrazio honen lan-eremuaren barruan gertatzen badira, 3. eta 4. artikuluetako definizioen arabera.

2.– Era berean, Prebentzio eta Lan Osasuneko Alorrak agindu hau aplikatuko du, oro har eta lehentasunez, administrazio honen mendeko langileak eta kanpoko enpresa, entitate edo administrazioetako langileak inplikatuta dauden ustezko jazarpen-kasuetan. Hori guztia alde batera utzi gabe administrazio honek, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 24. artikuluan xedatutakoaren arabera, beharrezko neurriak hartzea administrazio honetatik kanpokoak izanik kasuan inplikatuta dauden langileen enpresekin, entitateekin edo administrazioekin koordinatzeko.

6. artikulua.– Kanpoan utziak.

Sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena, bai eta sexu-orientazioan eta sexu-identitatean oinarritutako abusuzko beste jokabide batzuk ere, araudi honen esparrutik kanpo geratzen dira, beren erregulazio propioa dutelako.

7. artikulua.– Kalte-mehatxua.

Agindu honetako prebentzio-neurriak eta jarduketa-prozedura aplikatu behar dira, 3. artikuluan deskribatutako portaeretan erasandako langileei kalte-mehatxuren edo kalte moral, psikiko eta/edo fisikoren bat egiten bazaie.

8. artikulua.– Prestakuntza.

1.– Laneko jazarpena prebenitzeko prestakuntza-plan orokor bat jarriko da martxan. Prestakuntza horretan, langileak gaitu behar dira jazarpen-egoera eragin dezaketen gatazkak identifikatzeko eta kasu horietan zer prozedura bete behar duten jakiteko.

2.– Segurtasun Saileko Giza Baliabideen Zuzendaritzako Prebentzio eta Lan Osasuneko Alorra izango da gai honi buruzko prestakuntza- eta informazio-jarduketak egiteko arduraduna.

III. KAPITULUA

PREBENTZIO-NEURRIAK

9 artikulua.– Prebentzioa.

1.– Laneko jazarpen-portaeren prebentzioa elkarrenganako errespetuaren, tolerantziaren eta aukera-berdintasunaren balioetan oinarritutako barne-kulturaren testuingururik zabalenean dago sartuta.

2.– Horretarako, administrazio honek, Prebentzio eta Lan Osasuneko Alorraren bitartez, laneko jazarpena prebenitzeko ekintza hauek gauzatuko ditu:

a) Arrisku-faktoreak ebaluatzea eta eguneratzea, eta arrisku psikosozialak kontrolatzea.

b) Sentsibilizazio- eta kontzientziazio-kanpainak egitea, lan-kontratudun langileen arteko lan-harremanetan jazarpen-egoeraren bat eragiten duten portaerak identifikatzeko.

c) Langileei zuzendutako etengabeko prestakuntza-ekintzak, lan-giroa hobetzeko. Modu horretan, euren ardura eta gaitasuna sustatuko da, gatazkei aurre egiteko eta jazarpen-egoerak eragin ditzaketen faktoreak identifikatzeko orduan.

d) Laneko jazarpena prebenitzeko neurriak proposatzea.

e) Agindu hau lan-kontratudun langileen Harrerako Eskuliburuan sartzea, eta horren berri ematea Prebentzio eta Lan Osasuneko Alorrak egiten duen harreran.

f) Agindu hau argitaratzea lan-kontratudun langileen intranetean (Gurenet), langile guztiek horren berri izan dezaten eta jazarpen-kasu baten aurrean zer egin behar den jakin dezaten.

10. artikulua.– Aholkularitza eta arreta goiztiarra.

1.– Segurtasun Saileko Giza Baliabideen Zuzendaritzako Prebentzio eta Lan Osasuneko Alorrak hasierako laguntza eta aholkularitza legal, mediko edo psikologikoa emango dio halakorik behar duen orori.

2.– Halaber, Prebentzio eta Lan Osasuneko Alorrak arreta goiztiarra emango die jazarpenaren biktima posibleei, eta, hala badagokio, lan-arloko neurriak proposatu ahal izango dira, langileen osasuna babesteko asmoz.

IV. KAPITULUA

PROZEDURAREN BERMEAK

11. artikulua.– Isilpean gordetzeko betebeharra.

Xedapen honetan araututako prozeduran aurreikusitako faseetan parte hartu duten eta Administrazioari loturik dauden pertsona guztiei eskatuko zaie isilpean gordetzeko betebeharra, kasu bakoitzari aplikatzen zaion funtzio publikoko araudian xedatutakoarekin bat.

12. artikulua.– Intimitaterako eskubidea babestea.

1.– Une oro bermatuko da prozedura honen edozein fasetan parte hartu dutenen intimitaterako eskubidea babestuko dela.

2.– Prozedura honetan sortutako informazio pertsonalaren tratamenduak datu pertsonalen babesari buruzko legeek xedatutakoa bete beharko du.

13. artikulua.– Lan-kontratudun langileek osasunaren babes osoa izateko duten eskubidea.

Administrazio honek, behar izanez gero, hasierako lege-aholkularitza eta premiazko laguntza emango die Agindu honetan jasotzen diren jazarpenen biktimei, eta haien osasuna modu egokian babestuko dela bermatzeko neurri zuzentzaileak hartuko ditu.

Halaber, egoera guztiz leheneratzeko behar den antolamendu-laguntza eta laguntza psikologikoa emango da.

V. KAPITULUA

BITARTEKARITZA-PROZEDURA

14. artikulua.– Bitartekaritza-prozedura.

1.– Agindu honetan aipatzen diren administrazio honetako kolektiboaren gatazka-egoerak edo jazarpen-arriskuak konpontzeko asmoz, kapitulu honetan arautzen den bitartekaritza-prozedura abiaraziko da.

2.– Prozeduraren xedea da fede onez argitzea jakinarazitako gertakariak, eta, horretarako, Bitartekaritza Batzorde bat sortuko da, jazarpena eragin dezaketen egoera gatazkatsuak ebaluatu eta konpontzeko jarduketa-ildo eta -proposamenak egin ditzan, etorkizunean horrelakorik berriro gerta ez dadin.

3.– Prozedura hori printzipio hauen arabera gauzatuko da: bizkortasuna, biktimaren egoera pertsonal, bizitza pribatu eta intimitatearekiko errespetua eta konfidentzialtasuna; betiere, bere duintasun pertsonala kaltetzen ez dela bermatuta.

15. artikulua.– Bitartekaritza Batzordea.

1.– Bitartekaritza Batzordeko kide izendatzen direnei gaiari buruzko prestakuntza espezifikoa emango zaie, barnean hartuta, besteak beste, legeei buruzko gaiak, trebetasun sozialak eta behar diren jarduketa-prozedurak, kide guztiek era egokian egin diezaieten aurre lan-esparruko jazarpenarekin lotutako gatazkei.

2.– Batzordearen espezializazioa eta inpartzialtasuna bermatzearren, Giza Baliabideetako zuzendariak izendatutako pertsona hauek izango dira batzordekideak:

a) Batzordeburua: Prebentzio eta Lan Osasuneko Alorreko pertsona bat, Giza Baliabideen Zuzendaritzak proposatuta.

b) Batzordekideak:

– Lan-arriskuen prebentzioko teknikari bat, Prebentzio eta Lan Osasuneko Alorrekoa, Giza Baliabideen Zuzendaritzak proposatuta.

– Prebentzioko ordezkari bat, Lantoki arteko Batzordeak proposatuta.

c) Idazkaritza: Prebentzio eta Lan Osasuneko Alorreko pertsona bat, hitzarekin baina botorik gabe, Giza Baliabideen Zuzendaritzak izendatuta.

3.– Titularrak nahiz ordezkoak izendatu beharko dira, eta, Batzordean, emakumeen eta gizonen presentzia orekatua lortzeko neurriak hartuko dira.

4.– Batzordeak bere egitekoa zuzen gauzatzeko asmoz, egoki iritzitako pertsonen partaidetza eskatu ahal izango du, eta gatazka posiblea edo jazarpen-arriskua konpontzeko beharrezkotzat jotzen dituen ekintza guztiak egin ahal izango ditu.

5.– Idazkariaren zereginak Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren urriaren 1eko 40/2015 Legearen 16. artikuluan ezarritakoak izango dira. Halaber, kasu bakoitzean, egokitzat jotzen duen dokumentazio guztia jaso beharko du organo eskudunetik, Batzordeak modu eraginkorrean lan egin dezan.

6.– Era berean, fase honetan, Bitartekaritza Batzordeak ahalmena izango du beharrezkotzat jotzen dituen kautela-neurriak proposatzeko, gatazka-egoerak edo jazarpen-arriskuak bere horretan jarraituko duela eragozteko eta, hala badagokio, prozedurak irauten duen bitartean, ustezko jazarlea biktimarengandik banatzeko kautela-neurriak ere proposatu ahal izango ditu.

7.– Abstenitzeko eta errekusatzeko legezko kausak aplikatuko zaizkie batzordekideei. Abstenitzeko eta errekusatzeko kasuei buruz ebazteko ardura izendapenaren proposamena mekanismo bera erabiliz egin duenarena izango da. Abstentzioa edo errekusatzea onartzen bada, errekusatu edo abstenitutako pertsonaren ordezkoak jardungo du. Pertsona hori abstenitzeko edo errekusatzeko kausa batean sartuta badago, ordezko bat izendatuko da egoera horretarako, errekusatutako edo abstenitutako pertsona izendatzeko ezarritako izendapen-mekanismoari jarraituz.

16. artikulua.– Hasiera.

1.– Edozein pertsonak jakinaraz dezake, idatziz, jazarpen-egoera bat, ustez halakoren baten biktima bada edo halakoren baten berri izan badu. Ustez biktima den pertsonaren lantokiko Buruzagitzak edo zuzendariak ere eman diezaiokete hasiera fase honi, baldin eta uste badute hori beharrezkoa dela beren langileen osasuna babesteko; hala bada, Giza Baliabideen Zuzendaritzari idatziko diote, prozedurari hasiera emateko eskatzeko.

2.– Prebentzio eta Lan Osasuneko Alorrak Giza Baliabideen Zuzendaritzari eskatu behar dio ofizioz eman diezaiola hasiera prozedurari, laneko jazarpen-egoera bihur daitekeen jarrera gataz-katsu posibleren bat gertatu dela dakienean.

17. artikulua.– Komunikazioaren formatua.

1.– Komunikazio-idazkian, nahitaez bete beharko dira datu hauek:

a) Komunikazioa bideratu duen pertsonaren izen-abizenak.

b) Ustezko biktimaren edo biktimen eta ustezko jazarlearen edo jazarleen izen-abizenak, eta zer jazarpen-egoera komunikatzen den.

c) Harremanetarako telefono-zenbakia edo helbide elektronikoa.

2.– Idazkiari, egoki iritzitako edozein agiri erantsi ahal izango zaio, Bitartekaritza Batzordeak gatazkak konpontzeko proposamena egin ahal izan dezan.

3.– Halaber, idazkia aurkezten duen langileak berariazko baimena emango du dokumentazio hori gatazkan dauden alderdiei helaraz dakien.

18. artikulua.– Bitartekaritza Batzordearen deialdia.

1.– Giza Baliabideen Zuzendaritzan jazarpen-egoera posible baten inguruko jakinarazpena jaso bezain laster, Bitartekaritza Batzordeko Idazkaritzara bidaliko da, eta hark, bestelako izapiderik egin gabe, Batzordearen bilerarako deialdia egingo du, jasotako dokumentazioa aztertu eta izapi-detzeari buruzko erabakiak hartzeko.

Komunikazioa egin eta lehendabiziko 5 egun baliodunetan egin beharko da bilera hori.

2.– Batzordearen lehen bilera horretan, erabakiko da inplikatutako alderdiei banaka jartzea hitzordua, bizitzen ari diren egoeraren berri eman dezaten eta jakitearren ea prest dauden bitarte-karitza-bilera batean parte hartzeko ustezko jazarlearekin.

19. artikulua.– Bitartekaritza-bilera.

1.– Batzordeko idazkariak, batzordekideek eskatuta, idatziz helaraziko die bilerarako hitzordua gatazkako alderdiei, egoera ebaluatzeko xedez edo bitartekaritza egiteko xedez. Zitazio horrekin batera, Idazkaritzaren esku dagoen dokumentazio guztiaren kopia bidaliko da. Bilera horietara, gatazkan dagoen alderdi bakoitza bere aholkulariarekin joan daiteke.

2.– Fase honetara heldu ahal izateko, nahitaezkoa da parte hartuko duten aldeek Batzordearen bitartekaritza onartzen dutela adierazteko berariazko baimena ematea.

3.– Bitartekaritza-bilerak Batzordearen lehen deialdia egin eta lehendabiziko hamabost egun baliodunetan egingo dira, salbu eta epea luzatzeko arrazoi justifikaturen bat badago. Kasu horre-tan, gehienez ere, beste hamar egun baliodunez luzatu ahal izango da epea. Idatziz emango zaie horren berri alderdiei.

20. artikulua.– Jarduketa-proposamena.

1.– Bitartekaritza Batzordeak emango du kasuaren jarduketa-proposamena, azken bitarteka-ritza-bilera igaro eta 15 eguneko epean. Proposamen hori ez da loteslea izango, bitartekaritzaren izaera bera dela eta.

2.– Jarduketa-proposamena idatziz egingo da, eta honako hauek jaso beharko ditu:

a) Bitartekaritza-fasean egin diren jarduketak.

b) Azaldutako gatazka konpondu ahal izateko proposatu diren jarduketa-neurriak.

3.– Proposatutako neurriak Batzordeko idazkariak jakinaraziko dizkie gatazkan dauden aldeei, inplikatutako pertsonek lan egiten duten erakundeko Zuzendaritzari edo Zuzendaritzei eta Giza Baliabideen Zuzendaritzari, hurrengo bost egun baliodunetan.

21. artikulua.– Bitartekaritza-fasearen amaiera.

1.– Bitartekaritza-prozedurari amaiera emango zaio gatazkako bi aldeek bitartekaritza-proposamena onartzen badute edo alderen batek proposamen horri uko egiten badio.

2.– Idatziz onartu edo ukatu beharko da bitartekaritza-proposamena, dokumentu bakar batean nahiz zenbait dokumentutan, eta, horretarako, akta egingo du Batzordeko Idazkaritzak.

3.– Inplikatutako Zuzendaritzari edo Zuzendaritzei eta Giza Baliabideen Zuzendaritzari helaraziko zaie bitartekaritzaren ondorioz egindako akta, horren berri izan eta behar bezala joka dezaten. Espedientea Giza Baliabideen Zuzendaritzako Prebentzio eta Lan Osasuneko Alorrean gordeko da.

22. artikulua.– Prozeduraren jarraipena.

1.– Giza Baliabideen Zuzendaritzako Prebentzio eta Lan Osasuneko Alorrak zeregin hauen gaineko ardura izango du:

a) Neurri zuzentzaileen eraginkortasuna egiaztatzea.

b) Bitartekaritza edo proposatuko neurriak onartu ezean, alderdien arteko gatazkaren ebaluazioaren jarraipena egitea.

2.– Horren guztiaren berri emango die Bitartekaritza Batzordeari eta inplikatutako pertsonek lan egiten duten erakundeko Zuzendaritzari edo Zuzendaritzei.

3.– Giza Baliabideen Zuzendaritzak aztertuko du nolako ondorioak dituen prozedura hau aplikatzeak emakumeengan eta gizonengan, eta, horretarako, kexak eta salaketak sexuaren arabera banatuta erregistratu, ebaluatu eta berrikusteaz gain, gogobetetze-maila aztertuko du, horien inguruko iritzi, iradokizun eta kexak jaso eta aztertuta.

XEDAPEN GEHIGARRIA

Gatazka-egoera edo jazarpen-arriskua Segurtasun Administrazioko zerbitzu laguntzaileetako lan-kontratudun langileen edo Ertzaintzako praktiketako eta karrerako funtzionarioen artean gertatu bada, Bitartekaritza Batzorde espezifiko bat sortuko da horretarako, eta bertan egongo dira bi aldeen sindikatu- eta erakunde-ordezkariak.

Hauek izango dira Bitartekaritza Batzorde horretako kideak:

a) Batzordeburua: Prebentzio eta Lan Osasuneko Alorreko pertsona bat, Giza Baliabideen Zuzendaritzak proposatuta.

b) Batzordekideak:

– Lan-arriskuen prebentzioko teknikari bat, Prebentzio eta Lan Osasuneko Alorrekoa, Giza Baliabideen Zuzendaritzak proposatuta.

– SAZLko lan-kontratudun langileen prebentzioko ordezkari bat, Lantoki arteko Batzordeak proposatuta.

– Ertzaintzako prebentzioko ordezkari bat, Ertzaintzako Laneko Segurtasun eta Osasuneko Batzordean ordezkaritza duten sindikatuek izendatuta.

c) Idazkaritza: Prebentzio eta Lan Osasuneko Alorreko pertsona bat, hitzarekin baina botorik gabe, Giza Baliabideen Zuzendaritzak izendatuta.

XEDAPEN INDARGABETZAILEA

Indargabeturik geratzen da, jazarpen morala gertatzen den kasuetan aplikatzeari dagokionez soilik, Herrizaingo sailburuaren 2007ko uztailaren 11ko Agindua, Segurtasun Administrazioko laguntza zerbitzuetako eta Euskal Herriko Polizia Ikastegiko lan-kontratuko langileen esparruan laneko jazarpen moral edo sexuala gertatzen den kasuetan hartu beharreko aurreikuspen-neurriak eta jarduteko prozedura arautzen dituena.

AZKEN XEDAPENA

Xedapen hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta hurrengo egunetik aurrera jarriko da indarrean.

Vitoria-Gasteiz, 2023ko maiatzaren 12a.

Jaurlaritzako lehenengo lehendakariorde eta Segurtasuneko sailburua,
JOSU IÑAKI ERKOREKA GERVASIO.