

BERDINTASUNA ENPRESETAN: ARAUDI BERRIA ETA ERANTZUKIZUN PARTEKATUAK

Lanean genero-
indarkeriaren aurka
jarduteko protokoloak:
gaurkotasuneko gaiak

M. EDURNE LÓPEZ RUBIA
EHU/UPV

Bilbo, 2019ko azaroaren 5a

AZTERGAIAK

- Indarkeriari eta Jazarpenari buruzko LANEren:
 - 190. Hitzarmena
 - 206. Gomendioa
- 2019ko ekainaren 21ekoak
- Espainiar araudiaren egokitzapena
- Lanean genero-indarkeriaren aurka jarduteko protokoloak

Indarkeriari eta Jazarpenari buruzko LANEren

190. Hitzarmena: ABIAPUNTUA= ONARPENAK

- Indarkeriarik eta jazarpenik gabeko lan-eremu askea izateko eskubidea (generoan oinarritutako indarkeria eta jazarpena barne)
- Laneko indarkeriek eta jazarpenek:
 - giza eskubideak urratu ditzakete,
 - aukera berdintasunerako mehatxua dira eta
 - onartezinak eta lan duinarekin bateraezinak dira.
- Indarkeriaren eta jazarpenaren prebentzioan:
 - elkarrekiko errespetuan eta gizakiaren duintasunean oinarritutako lan-kulturaren garrantzia
 - partaideen betebeharra zero tolerantzia eremuak sustatzea
 - lan arloko pertsonak/eragileak ez dute indarkeriarik edota jazarpenik erabili behar

ONARPENAK ...

- Laneko indarkerien eta jazarpenen eragina:
 - osasun psikologiakoan, fisikoan eta sexualean, duintasunean eta gizarte- eta familia-eremuan
 - zerbitzu publikoen eta pribatuen kalitatean
 - pertsonen, batez ere emakumeen, merkaturatzea, lan merkatuan mantentzea eta lanean garatzea eragotzi ditzakete
- Emakumeek eta neskatilek neurrigabeko generoan oinarritutako indarkeria eta jazarpena jasaten dute. AMAITZEKO:
 - Generoa, arrazoiak, arrisku-faktoreak (genero estereotipoak barne), bereizkeriaren aniztasuna, generoan oinarritutako botere gehiegikeria.

190. Hitzarmenaren DEFINIZIOAK (1go art.)

“1. A efectos del presente Convenio:

- a) la expresión «**violencia y acoso**» en el mundo del trabajo designa **un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una o sola vez de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y***
 - b) la expresión «**violencia y acoso por razón de género**» designa la violencia y el acoso que van **dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.***
- 2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados”.*

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados”

- **Genero indarkeria**

Espainiako araudian. Abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoa, genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neurriei buruzkoa

“Emakumeen aurka, emakume izateagatik gauzatzen den indarkeria da, erasotzaileek uste dutelako emakumeek ez dituztela askatasun, errespetu eta erabakitze gaitasunari buruzko gutxieneko eskubideak”

Euskadiko araudia. 4/2005 LEGEA, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa

“Lege honen ondoreetarako, sexuaren ziozko edozein ekintza bortitz joko da emakumeen aurkako indarkeriatzat, baldin eta ekintza horrek emakumeari kalte fisiko, sexual edo psikologikoa edo sufrimendua ekartzen badio edo ekar badiezaioke. Jokaera horien artean sartuko dira emakumea ekintza horiek egitearekin mehatxatzea, hertsapenak egitea edo askatasuna arbitrarioki kentzea, bizitza publikoan edo pribatuan” (50. art)

- Martxoaren 22ko
3/2007 Lege Organikoa,
emakumeen eta
gizonen berdintasun
eragingarrirako
- Abenduaren 28ko
1/2004 Lege Organikoa,
genero-indarkeriaren
aurka oso-osoko
babesa emateko
neurriei buruzkoa

Genero-indarkeria
=
emakumeen aurkako
indarkeria



**LANEren
Hitzarmenean
indarkeriaren
kontzeptua
zabalagoa da**

Generoan oinarritutako jazarpena

- *sexuan edo generoan oinarritutako **pertsonen** kontrako laneko indarkeria eta jazarpena*
- *sexu edo genero zehatzean neurrigabeko eragina duena*
- *sexu jazarpena barneraturik dagoela*
- ***onartezinak diren jokaerak eta praktikak barneratzen ditu edo***
- ***Jokaera eta praktika horiek burutzeko mehatxua***
- ***Behin edo errepikakorrek direnak***
- ***Osasun, sexu kalteak eta kalte ekonomikoak** sortzeko helburua dutenak, edo sortzen dutenak, edo sortzeko gaitasuna*
- *sexu-jazarpena da sexu-izaerako jokabide bat sortzea, ahozkoa, ahozkoa ez dena edo fisikoa, xede nahiz ondore izateagatik **pertsonaren duintasunaren** aurka egitea, batez ere, **larderiakoa, apalesgarria (apalgarri) edo ofentsakoa** den ingurua sortzen denean.*
- *Sexuan oinarritutako jazarpena da pertsona jakin baten Sexuarekin zerikusia duen edozein jokabide, xede nahiz ondore izateagatik pertsonaren duintasunaren aurka egitea eta larderiakoa, apalesgarri eta ofentsakoa den ingurua sortzea*

190. Hitzarmenaren **APLIKAZIO EREMUA**

Artículo 2

- **"1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.**
- **2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales".**

Aplikazio eremua (3. art.)

“El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;**
- b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;**
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;**
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;**
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y**
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo”**

Oinarrizko printzipioak

Estatuek indarkeriarik eta jazarpenik gabeko lan esparruak errespetatu, sustatu eta bermatu behar dituzte:

1. Politiketan eta araudian ikuspuntu integratzailea edo barneratzailea (kontsulta):

- Genero ikuspuntua, indark. eta jaz. prebenitu eta desagertu arazi
- Indarkeria eta jazarpena legalki definitzea eta debekatzea, generoan oinarritutakoa ere bai
- Ind. eta jaz. aurre egiteko estrategia integrala
- Kontrol neurriak jarri
- Biktimei errekurtsio bideak eman, konponketa eta laguntza neurriak
- Zigorak aurreikusi
- Heziketa eta formazio neurriak, jarduerak garatu (irisgarriak)
- Ikuskaritza eta ikerketa baliabideak

Estatuek ...

2. **Laneko oinarrizko eskubideak errespetatu eta sustatu: elkartze eskubidea (22. art EK); negozioazio kolektiboa (28. art. EK); derrigorrezko lana eta gatibu-lanak debekatu (2. art. EK); haurren lana debekatu (6. art. LE), enplegu eta laneko diskriminazioa deseuztatu; lan segurua eta dezentea sustatu**
3. Enplegu eta laneko diskriminazioa deseuztatzea helburu duten politikak eta araudia. Kontuan harturik:
 - **emakume langileak**
 - **talde erasanerrezak**
 - **neurrigabeko laneko indarkeriaren eta jazarpenaren menpe dauden talde erasanerrazak.**

Estatuek ...

Laneko indarkeria eta jazarpena (generoan oinarritutakoa barne) prebenitzeko neurriak **hartzera behartuko dituzte enpresariak (araudiaren bidez)**:

- Langileekin edota haien ordezkariekin kontsultatu ostean: enpresako politika
- Laneko segurtasunaren eta osasunaren kudeaketan indarkeria, jazarpena eta horiei lotutako arrisku psikosozialak kontuan hartzea
- Indarkeria era jazarpen arriskuak identifikatu eta ebaluatu (langileen/ordezkarien parte hartzearekin), eta prebentzio neurriak eta kontrol neurriak ezarri.
- Zigorak arautzea

Enpresariak behartu ...

- Langileei eta beste pertsoneri INFORMAZIOA ETA TREBAKUNTZA:
 - Arriskuak
 - Prebentzio eta babes neurriak
 - Langileen eskubideak eta erantzukizunak (beste pertsonenak)
 - Kexa eta ikerketa prozedurak
 - Gatazkak konpontzeko prozedurak
 - Epaitegiak eta auzitegiak
 - Biktimak, auzi-jartzaileak, informatzaileak eta lekukoak babesteko neurriak
 - Biktimentzako eta auzi-jartzaileentzako laguntza juridikoa, soziala, medikua eta administratiboa

Indarrean, NOIZ?

BI ESTATU
BERRETSI + 12
HILABETE

BERRESPENA
DERRIGORREZKOA

ESPAINIAN
EBAZPENA ETA
HITZARMENA
BOEn

BERRESPENA
ERREGISTRATU +
12 HILABETE

ESTATUAK
BEHARTZEN DITU



ETA

BITARTEAN

ZER?

Estatuek betebeharrak arautu

- Langileen oinarrizko eskubideak
- Bereizkeriarik ez, lan harremanetan
- Lan arriskuen prebentzioa

LE

- Langileekin edota haien ordezkariekin kontsultatu ostean: enpresako politika
- FORMAZIOA ETA TREBAKUNTZA

LOI

- LSOren kudeaketan indarkeria, jazarpena eta horiei lotutako arrisku psikosozialak kontuan hartzea: identifikatu eta ebaluatu, prebentzio eta kontrol neurriak
- FORMAZIOA ETA TREBAKUNTZA

LAPL

- Urrapenak eta zehapenak arautzea

LISOS

Enpresariak behartu

Langileei eta beste pertsoneri INFORMAZIOA ETA TREBAKUNTZA:

- Arriskuak
- Prebentzio eta babes neurriak
- Langileen eskubideak eta erantzukizunak (beste pertsonenak)
- Kexa eta ikerketa prozedurak
- Gatazkak konpontzeko prozedurak
- Epaitegiak eta auzitegiak
- Biktimak, auzi-jartzaileak, informatzaileak eta lekukoak babesteko neurriak
- Biktimentzako eta auzi-jartzaileentzako laguntza juridikoa, soziala, medikua eta administratiboa

BERDINTASUNA ETA LAN ARRISKUEN PREBENTZIOA

**Langileekin edota haien ordezkariekin
kontsultatu ostean: enpresako politika**

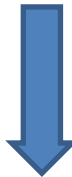
Politika orokorra

Lan arriskuen prebentzio-politika



prebentzio plana

Berdintasun politika



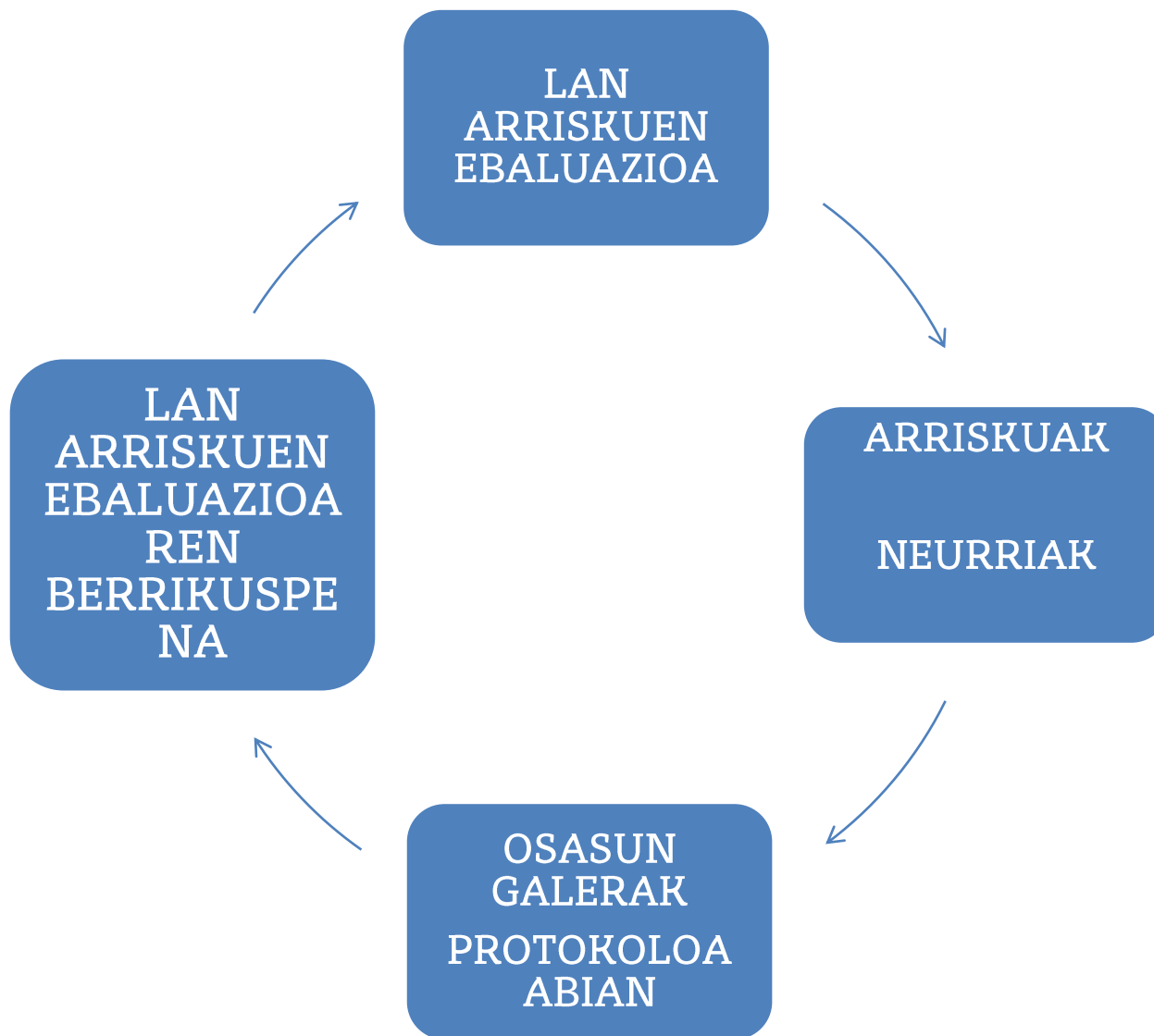
Berdintasun P. ↔ Protokoloa



PROTOKOLOAK

NOIZ	AKTIBATU/MARTXAN IPINI
Zuzendaritzak jazarpenaren frogak dituenean (54.1 g) art. LE)	X
Biktimak enpresaren kontrako demanda jarri duenean kontratua azkentzeko: - Enpresaburuak bere betebeharrak larri bete gabe uztea, halabeharrezko kasuetan izan ezik... (49.1 j art. LE); 50.1 c art. LE)	V
Biktimak demanda tarteratu badu bere al dibaterako ezgaitasuna lan istriputik eratortzen dela eskatzeko	V
Biktimak enpresa barnean jazarpena jasatzen ari dela saltzen duenean	V
Jazarpena dagoenaren susmoa badago	V

Generoan oinarritutako laneko indarkeriari eta jazarpenari aurre egiteko PROTOKOLOAK



PROTOKOLOEN IZAERA...



PREBENTIBOA?????

EZAUGARRIAK	PREBENTIBOA
Disuasio-neurria	BAI
Formazioa eta trebakuntza	BAI
Egindako lan arriskuen ebaluazioa berrikusi	BAI

LANEren 206 Gomedioa

“8. En la **evaluación de riesgos** en el lugar de trabajo que se menciona en el artículo 9, c), del Convenio se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, **incluyendo los peligros y riesgos psicosociales**.

Debería prestarse especial atención a los peligros y riesgos que:

- a) se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, según proceda;
- b) impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público, y
- c) se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso”.

7.13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación LARRIA	40.1b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros
8.11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores OSO LARRIA	c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros
8.13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma. OSO LARRIA	
8. 13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo OSO LARRIA	
8.17. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley OSO LARRIA	

ARAU-HAUSTEA

ZEHAPENA

11.4. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores

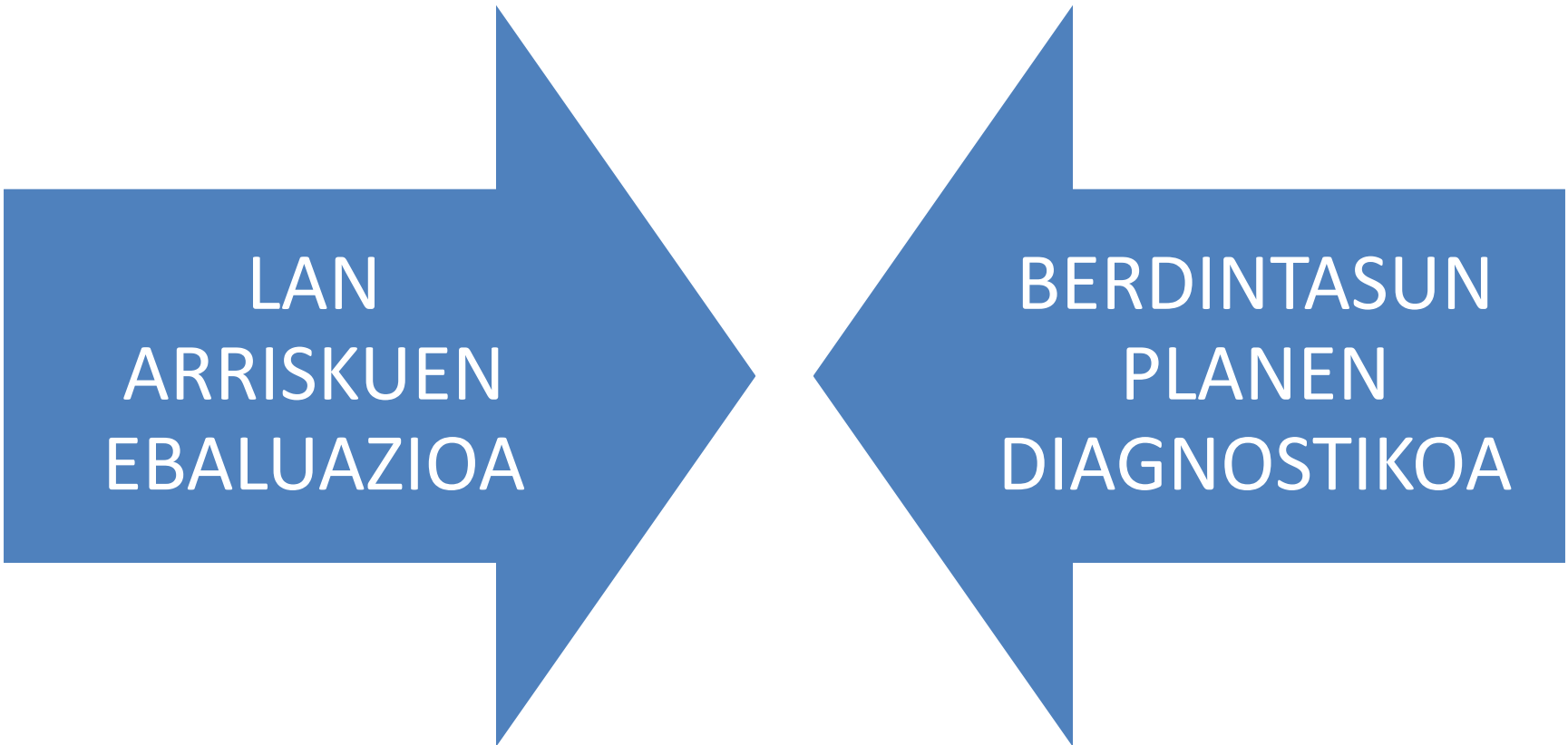
ARINA

a) Las leves, en su grado mínimo, con multa de **40** a 405 euros; en su grado medio, de 406 a 815 euros; y en su grado máximo, de 816 a **2.045** euros.

12.1 b) No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales **LARRIA**

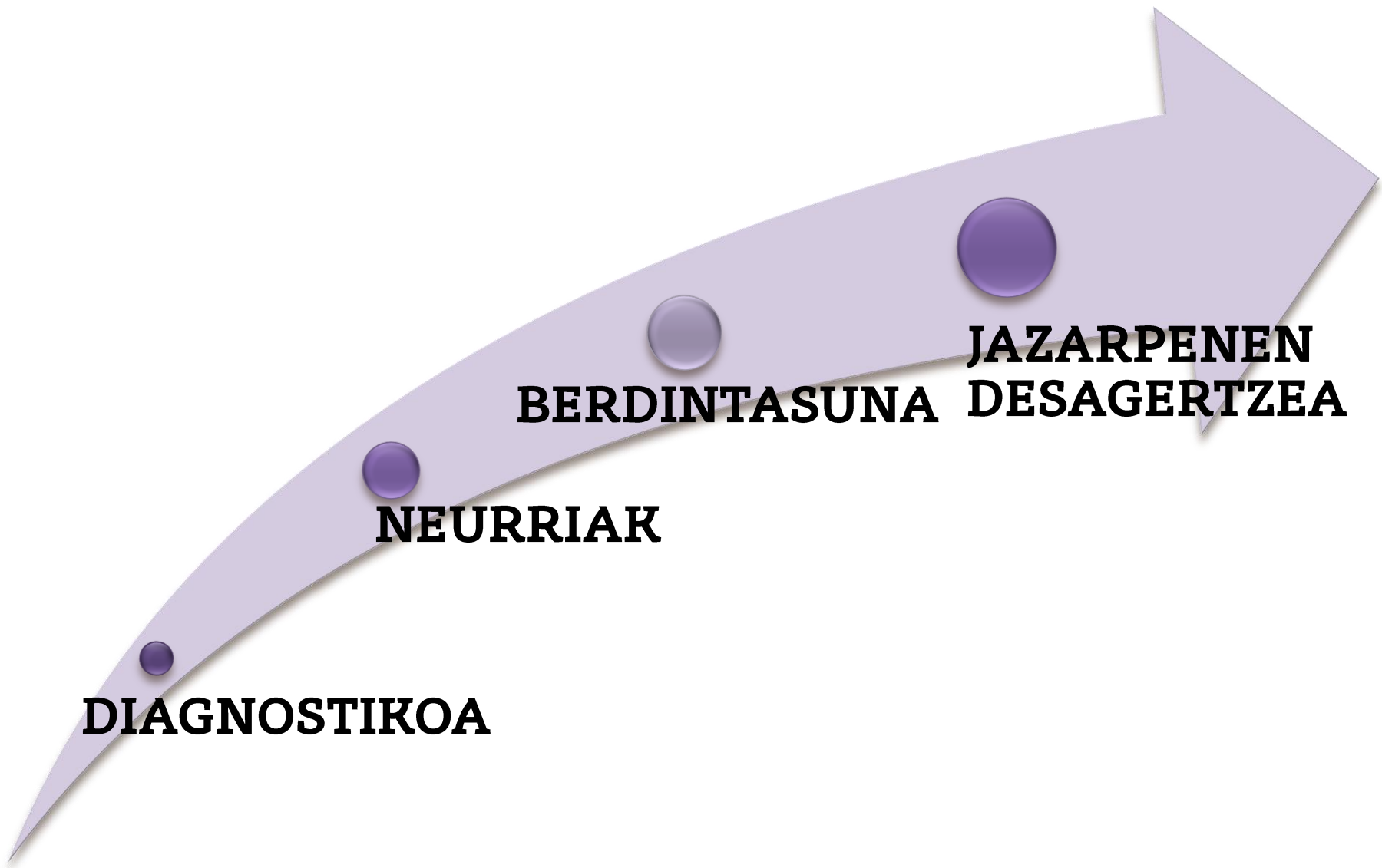
b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de **2.046** a 8.195 euros; en su grado medio, de 8.196 a 20.490 euros; y en su grado máximo, de 20.491 a **40.985** euros.

12.16. Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados **LARRIA**



LAN
ARRISKUEN
EBALUAZIOA

BERDINTASUN
PLANEN
DIAGNOSTIKOA



ESKERRIK ASKO !!!!!!!!

**(IVAP-Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak
euskaraturiko araudia, eta Euskalterm, Elhuyar
eta Euskaltzaindiaren hiztegiak erabili ditut)**

**Aurkezpen hau erabil dezakezue, baldin eta egilea nor
den esaten baduzue**