

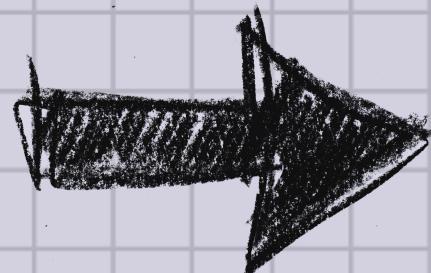
PROTOCOLO

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

1 IDENTIFICAR

Al ser un protocolo de aplicación en la empresa debe tener

- Título
- Fecha de Aprobación
- Periodo de vigencia

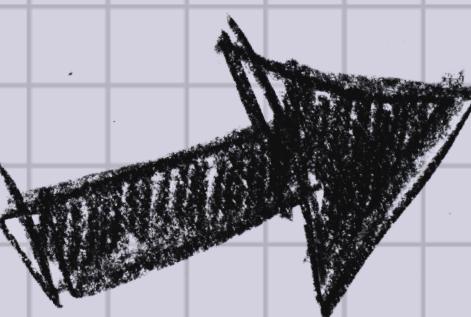


2 PRESENTACIÓN Y ÁMBITO DE APROBACIÓN

Se deben recoger:

- Compromiso por parte de las empresas
- La necesidad de abordar la prevención y la actuación frente a posibles situaciones de acoso.
- Implicación y participación del conjunto de la plantilla.
- Participación de la RLT en la negociación y acuerdo en la elaboración del protocolo.

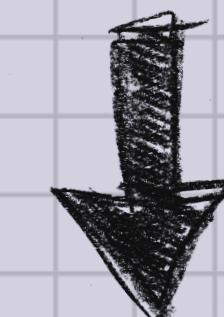
EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO SON MANIFESTACIONES DE LA VIOLENCIA MACHISTA EN EL ÁMBITO LABORAL. CONSTITUYEN UNA DE LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN MÁS GRAVES Y HACEN EVIDENTE LA DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.



3 OBJETIVOS

Plasmar el objetivo general:

- Definición de un marco ante las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo con el fin de erradicar este tipo de conductas.
- Definir con claridad los objetivos específicos del protocolo.



6 PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

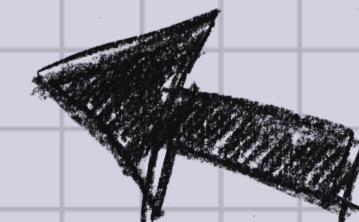
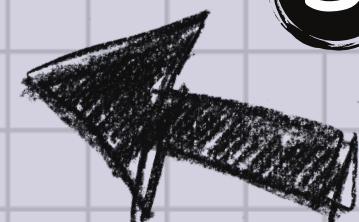
Introducir un apartado de principios y garantías del procedimiento al fin de dar confianza a la plantilla. Se garantiza respeto y protección de la intimidad, confidencialidad, derecho, diligencia y celeridad, trato justo, protección ante posibles represalias, colaboración, medidas cautelares y vigilancia de la salud.



5 DEFINICIONES

Definir en el protocolo las tipologías de acoso para poder visibilizar en cualquier momento una posible situación. Se recomienda poner ejemplos de algunas situaciones. Algunas claves para identificarlos.

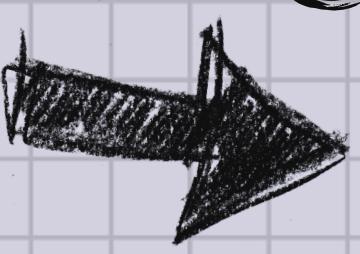
- Son comportamientos no deseados por parte de quienes lo sufren.
- Implican connotaciones sexuales o de naturaleza sexual y/o sexista.
- Atentan contra la dignidad de una persona o crean un entorno de intimidación, hostil, ofensivo, degradante, o humillante hacia las mismas.



7 DERECHOS Y OBLIGACIONES

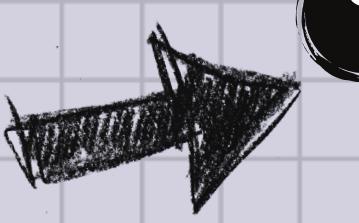
La ley establece derechos y obligaciones ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

- Obligaciones por parte de la empresa.
- Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras.
- Participación de la RLT ante casos de acoso sexual y por razón de sexo.



8 PREVENCIÓN

Se recomienda incluir las acciones de prevención negociadas con la RLT que están previstas para la empresa. Estas acciones deben facilitar la intervención en origen y han de ser planificadas y evaluadas.



9 PROCESO E INTERVENCIÓN

Existen dos vías de intervención: la interna que se desarrolla dentro de la empresa y la externa que se hace a través de la inspección de trabajo, jurisdicción laboral y penal. Utilizar una de las vías no excluye a la otra. Revisa el protocolo de tu empresa!

DURANTE TODO
EL PROCESO

- Cumplimiento de plazos.
- Seguimiento y evaluación.
- Dar a conocer todo el protocolo a la plantilla.

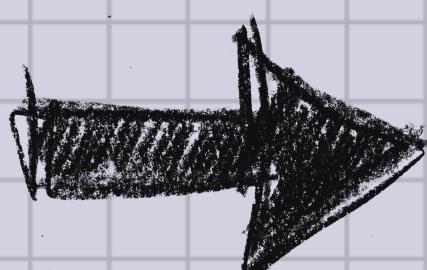
PROTOKOLOA

SEXU-JAZARPENAREN ETA SEXUAGATIKO LANTOKIKO
JAZARPENAREN AURKAKO

1 IDENTIFIKAZIOA

Al Enpresan aplikatzeko protokoloa denez, elementu hauek jaso behar ditu

- Izenburua.
- Onarpen data.
- Indarraldia.



6 PRINTZIPIOAK ETA BERMEA

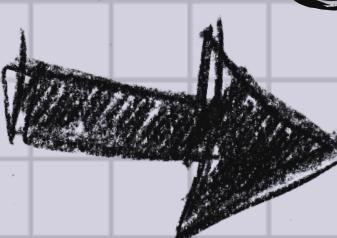
Protokolo atal batean prozeduraren printzipo eta bermeak adierazi behar dura, plantillari konfiantza emateko (bermatzen dira intimitatea zaindu eta errespetatzea, informazio eskubidea implikatutako aldeentzat, pretatutako pertsonen sostegua, prozedura azkarra, tratu zuzena, errepresalien aukako babes, lankidetza, kautela-neurriak eta osasuna zaintza).



7 ESKIBIDEAK ETA EGINBIDEAK

Legeak eskubideak eta eginbideak finkatzen ditu lantokiko sexu-jazarprena eta sexuagatiko jazarpene egoeretan. Garrantzitsua eta protokoloan sartzea:

- Enpresaren eginbideak
- Langileen eskubide-eginbideak.
- Langileen Legezko Ordezkaritzaren parte-hartzea sexu-jazarprena eta sexuagatiko jazarpene kasuetan.



PROZESU OSOAN
ZEHAR

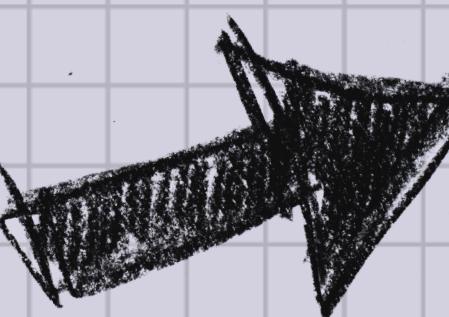
- Epeak bete behar dira
- Jarraipena eta ebaluazioa egin behar da.
- Protokoloa plantilla osoari jakinarazi behar zaio

SEXU-JAZARPENA ETA SEXUAGATIKO JAZARPENA INDARKERIA MATXISTAK
LANTOKIAN DITUEN BI ADIERAZPEN DIRA. BEREISKERIA MOTA LARRIENETAKO
BAT DIRA, ETA AGERIAN JARTZEN DUTE GIZON-EMAKUMEEN ARTEKO AUKERA-
BERDINTASUNA EZA.

2 AURKEZPENA ETA ONARPEN ESPERRUA

Protokoloa egiteko arrazoia jaso behar dira:

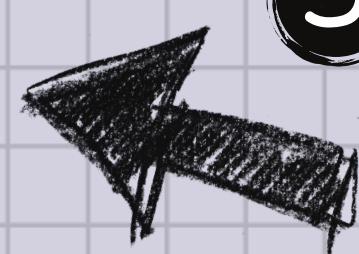
- Enpresaren konpromisoa: enpresaren adierazpena.
- Jazarpenak ersagozteko egin beharreko prebentzio-lana, eta jardunbideak.
- Plantilla Legezko Ordezkaritzaren parte-hartzea.
- Langileen Legezko Ordezkaritzaren parte-hartzea protokoloaren negoziazioan eta akordioan.



5 DEFINIZIOAK

Protokoletan jazarpene tipologiatik zehaztu behar dira noiznahi identifikatu ahal izateko halako egoerak. Gomendatzen da jazarpene egoera batzuen adibideak jartzeara. Hona hemen jazarpene egoerak identifikatzeko zenbait gako:

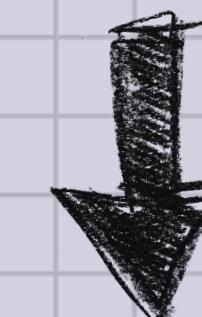
- Portaerak horiek pairatzen dituztenek ez dute bilatzen halakoen biktima izatea.
- Konnotazio sexualak dituzte eta izaera sexuala edo sexistak dute.
- Pertsonaren duintasuna kolpatzen dute, edo larderia giro bat sortzen dute (giro erasokorra, laidogarria, degratzalea edo umiligarria jazarpeneen biktimarentzat).



3 HELBURUAK

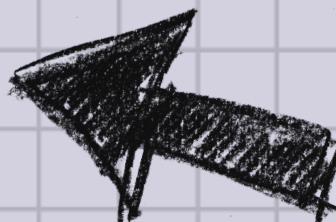
Helburu nagusia adierazi.

- Marko bat zehaztu definitzeko nola aritu sexu-jazarpene eta sexuagatiko jazarpene egoeretan horretako portaerak desagertzeko.
- Argi zehaztu helburu zehatzak.



4 APLIKAZIO ESPARRUA

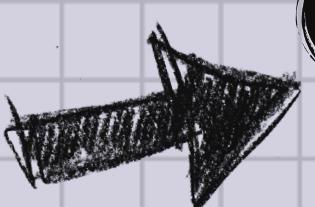
Protokoloa enpresako langile guztiei aplikatzen zaie euren lan-ingurunean. Garrantzitsua da kontuan hartzea lan-ingurune horren mugak ez direla ez lan fisikoa egiten den tokiarenak, ez lanaldiarenak, ez enpresarekin lotura juridikoarenak. Enpresa behartuta dago bere langileak babestera bai enpresako langileen artean gertatzen diren jazarpenetatik.



- Enpresako langileak
- kanpoko pertsonen eragindakoetatik.
- nahiz hauek enpresarekin lan-loturarik izan ez.

8 PREBENTZIOA

Gomendatzen da Protokoletan adieraztea Langileen Legezko Ordezkaritzarenkin enpresaroko negoziatu diren prebentzio-ekintzak. Ekintza horiek erraztu egin behar dute hasieratik bertatik esku hartzea, eta planifikatu, gauzatu eta ebaluatu egin behar dira.



9 ESKU - HARTZEA

Esku-hartzeko bide bi daude: barneko bidea-enpresa barruan gertatzen dena, eta kanpoko-lan ikuskaritzaren eta lan eta zigor jurisdikzioaren bitarbez egiten dena. Bide bata erabiltzeak ez du eragozten bestea baliatzea. Berrikusi zure enpresaren protokoloa!