



**JARDUTEKO PROTOKOLOA
LANEAN EGOERA
GATAZKATSUAK EDO
JAZARPEN MORALEKOAK
SUMATZEAN**

1. SARRERA

2003ko abenduaren 2an “Laneko jazarpen moralaren aurrean (mobbing) hartu beharreko aurrearretazko ekintzak” delakoari buruzko akordioa onartu zuen Bizkaiko Foru Aldundiak.

Akordio horren xedea aurrearretazko ekintzak eta hartu beharreko neurriak ezartzea da, laneko jazarpen moralara deiturikoaren aurrean. Printzipio moduan, beti, pertsonaren duintasuna, hari datzekion eta urra ezin daitezkeen eskubideak, nortasunaren garapen askea, legearekiko errespetua eta gainerakoen eskubideak daude.

Ordudanik aurrera, GUFEn akordio hartan zehaztutako gidalerroak jarraitu dira sortzen joan diren kasuei aurre egiteko. Aitzitik, jazarpen egoera bat identifikatzeko zailtasunak nahiz gaiaren inguruan adostutako definizioak falta izateak zaildu egiten dute kasu bakoitzaren azterketa egitea.

Hala eta guztiz ere, GUFEn horrelako egoerei aurre egiteko baliabidea ezartzeko xedearekin, protokolo hau zehaztu da.

Hari dagokionez, Europar Batasuneko Kontsulta Batzordeak Jazarpen Moralaren definiziotzat hartutakoa onartuko dugu:

“Portaera negatiboa lankideen edo nagusi eta hierarkian azpitik daudenen artean; horren ondorioz, kaltetutako pertsona jazarpenaren eta etengabeko erasoen xede da denbora luzez, zuzenean edo zeharka, pertsona baten partetik edo bat baino gehiagorenetik, eta helburua edo eragina hura baztertzea izanez”.

Aurreko definizioak adierazten duen moduan, jazarpen moralara hiru motatakoa izan daiteke:

- I. Goitik beherakoa: jazarpenaren agentea biktimak baino kargu altuagoa betetzen duen pertsona da.
- II. Horizontala: Kategoria edo hierarkia maila berdineko kideen artean gertatzen da.
- III. Behetik goranzkoa: Jazarpen moralaren agentea biktimaren postua baino kategoria baxuagokoa betetzen duen pertsona da.

Orokorrean, jazarpen moralaz hitz egin ahal izateko, hurrengoak bete behar dira:

- Denboran luzatzen diren jokabideak: definizio batzuk gutxienez sei hilabete eta asteroko maiztasunaz hitz egiten dute, baina datu hori orientazio moduan hartzen da bakarrik.
- Gehiegikeriazko jokabideak: keinu, hitz, portaerekin... eta nahita pertsonaren duintasunaren aurka egitea laneko ingurunean.
- Eragindako langileari kalte fisiko eta/edo psikikoa sortzea.

Amaitzeko, protokolo honen xedea zentzu honetan jaso daitezkeen salaketak modu uniformearen eta homogeneoan aztertzearen jardura sistematizatzea da.

2. APLIKAZIO EREMUA

Protokolo hau GUFeko langile guztiei aplikatuko zaie, laneko jazarpenaren kontzeptuaren barruan sar daitezkeen gatazkak identifikatu eta ebazteko beharra planteatzen badute.

3. PRINTZIPIO OROKORRAK

- a) Horrelako gertaerei aurrea hartzeko, arrisku psikosozialen ebaluaziotik eratorritako adostutako neurri zuzentzaileak aplikatuko dira.
- b) Behin prozesua hasita, gertaerak ikertuko dira eta ez uste pertsonalak.
- c) Biltzen den informazio guztia arazoan parte hartzen duten pertsonen intimitate eskubidea une oro babestuz erabiliko da. Horrela, errespetua eta konfidentzialtasuna jarduteko oinarritzko printzipio izango dira.
- d) Salatzaileari, salatuari eta lekuko ezberdinei emaniko tratua ahalik eta samurrena izango da, haien egoera psikologikoa kalteturik egon daitekeela kontuan hartuta.
- e) Prozesu hau etenda geratuko da berehala kalteturiko pertsonak beste bide batera jotzen badu: judizialera edo lanekora.

4. PROZEDURA

4.1 Prozesua irekitzea

Pertsona batek edo pertsona talde batek egoera gatazkatsu bat egotearen berri eman diezaioke Prebentzio Zerbitzuari, bai zuzenean, bai bide ezberdinak erabilita: prebentzioko ordezkari sindikalak, erdi-mailako agintariak edo zentroetako zuzendariak.

Enpresako medikuak hitzordua emango dio pertsonari, laguntza medikoa behar duen edo ez baloratzeko, eta jarduteko protokoloa hasteko aukeraren berri emango zaio.

Behin informazioa jasota, salataileak (edo salataileek) idatziz aurkeztu beharko dute laneko jazarpenaren egoera ekartzen duten ekintza eta gertaeren zerrenda.

Adierazitako idazki horretan, kasuan kasuko langileak sinatu beharrekoa, pertsonaren datuak (izena eta abizena, lantokia eta postua) nahiz salatutako pertsonarenak zehaztu beharko dira.

4.2 Bateratze fasea

Fase honetan kasu bakoitzean izendatzen den pertsonak jardungo du, gatazkan bitarteko izaten saiatzeko eta arazoa ahalik eta modu erraz eta azkarrenean ebazten saiatzeko. Edonola ere, prozesua ez da urtebete baino gehiagoz luzatuko.

Bitartekariaren irudia Prebentzio Zerbitzuko kide bat izango da, horrelakorik gomendatzen ez duen egoera zehatzean salbu.

Prozesu honetan zehar beharrezkotzat jotzen diren kudeaketak egingo dira modu informalean eta aldez aurretik zehaztu gabeko azterketa gabe.

Bitartekariaren partetik inpartzialtasuna, konfidentzialtasuna eta tratu berdintasuna bermatuko da alde ezberdinekiko.

4.3 Ikerketa fasea

Ikerketa fasea bi inguruabarren ondotik has daiteke:

- Bateratze fasea amaitzea aldean partetik akordio batera iritsi gabe.
- Gertaera zuzenean ikertzeko eskatzea, bitartekaritzaren alde aurretiko prozesutik igaro izan gabe.

Bi kasuetan idatziz helaraziko zaio eskaera eraentzari Prebentzio Zerbitzuaren bitartez. Eraentzatik ikerketa taldea eratuko da gehienez bi asteko epean. Talde horrek eskura dagoen informazioa aztertuko du eta txosten osagarriak eskatu ahalko ditu edo elkarrizketak egin eragindako pertsoneri. Halaber, gatazka jazo den eremuko gainerako langileei ere elkarrizketa egin ahalko zaie. Modu berean, informazioa eskatuko zaie eragindako zentroetako agintari eta/edo zuzendariari.

Ikerketa taldeak beharrezkotzat jotako bilerak eta jarduerak egingo ditu arazoa ahalik eta modu simple eta azkarrenean ebatzi ahal izateko.

4.4 Ikerketa Taldearen eraketa

Eraentzatik hurrengoek eraturako ikerketa taldea sortuko da:

- Lehendakari moduan jardungo duen kudeatzailea edo hark izendatutako pertsona.
- Prebentzio arduraduna edo hark izendatutako pertsona.
- Ergonomian eta psikosoziologian espezialista den teknikaria edo hark izendatutako pertsona.
- Prebentzio ordezkari bat.
- Idazkari lanean arituko den GUFeko aholkulari teknikoa.

4.5 Prozesuaren amaiera

Behin ikerketa amaituta, txostena egingo da ateratako ondorioak jasoz.

Hiru egoera ager daitezke:

- Jazarpen Moraleko kasu bat ziurtatzea: kasuan kasuko neurri zuzentzaileak proposatuko dira jazarpena deuseztatze aldera. Diziplina espedientearen proposamena sartu ahalko da.
- Jazarpena ez den beste laneko gatazka bat identifikatzea: gatazka ebazteko neurriak proposatuko dira.
- Jazarpen moralik ez egotea: espedientea artxibatu egingo da.

Horren inguruan hartutako erabakiak alde ezberdinei jakinaraziko zaizkie.