
	<b>ESKULIBURUA</b>	Kodea	Berrik.
		MI01-01	01
<b>I1 DOK.:</b> <b>GARBIALDI, SAko LANGILEENTZAKO BERDINTASUNERAKO ESKULIBURUA</b>		Onarpen-data <b>2009ko urtarrila</b>	
		Orr.: 25tik 1	

## 2009-2012 BERDINTASUN PLANA

“Tratu- eta aukera-berdintasunaren eskubidea eragingarri egitea emakumeen eta gizonen artean, batez ere, emakumearen bereizkeria ezabatuz, emakumearen inguruabarrak eta egoera gorabehera, bizitzako edozein esparrutan, eta, bereziki, politika-, lan-, ekonomia-, gizarte-, nahiz kultura esparruetan eta esparru zibilean”


(Berdintasunerako Lege Organikoaren Xedea).

<b>Nork egin:</b>  <b>LAP saila</b>	<b>Nork onartua:</b>  <b>ZUZENDARITZA</b>	<b>Data:</b>  <b>2010eko urtarrila</b>
---	---	--

	<b>ESKULIBURUA</b>	Kodea	Berrik.
		MI01-01	01
<b>I1 DOK.:</b> <b>GARBIALDI, SAko LANGILEENTZAKO BERDINTASUNERAKO ESKULIBURUA</b>		Onarpen-data <b>2009ko urtarrila</b>	
		Orr.: 25tik 2	

## AURKIBIDEA

1. Sarrera
2. Helburu Orokorrak
3. Ardura
4. Egoeraren diagnostikoa: Emakumeen ordezkartza
5. Egoeraren balorazioa
6. Berdintasun Estrategiak: Berariazko Xedeak eta Jardunbideak
7. Jarraipena eta Ebaluazioa. Adierazleen Mapa
8. Jardunbide Egokien Kodea
9. Informazioa eta Prestakuntza

	<b>ESKULIBURUA</b>	Kodea	Berrik.
		<b>MI01-01</b>	<b>01</b>
<b>I1 DOK.:</b> <b>GARBIALDI, SAko LANGILEENTZAKO BERDINTASUNERAKO ESKULIBURUA</b>		Onarpen-data <b>2009ko urtarrila</b>	
		Orr.: 25tik 3	

## 1.- SARRERA.

Eskuarki kultura-ereduak direla-eta, gizon eta emakumeen artean hain luzaro iraun duen desberdintasuna guztiz desagerrarazteko ezinbestekoa da gizarte-garapenerako eremu guztietan, eta zehazki lan-eremuan, "genero-ikuspegia" txertatzea.


Berdintasunerako Lege Organikoak gizarte- eta kultura-arau baztertzailleak eraldatzeko eginkizuna hartzen du eta, zalantza barik, helburu hori lortzeko, enpresa-erakunde guztien parte-hartzea ez ezik, langileen erakundeena ere beharrezkoa izango da, langileen eskubide sozial, ekonomiko eta laboraletan garrantzi nabarmena duten heinean.

Orain aurkezten dugun Berdintasun Planaren Helburu Nagusietako bat, hain zuzen, GARBIALDIren jardueran, eta zehazki lan-harremanen esparruan, genero-ikuspegia txertatzea da.

Horrenbestez, ezinbestekoa da GARBIALDI barruan genero-ikuspegia txertatzea. Enpresaren egituran ikuspegi hori arduraz txertatu eta berariaz adieraziko da zein diren langile guztiek berdintasunaren esparruan dituzten eginkizunak, rolak, ardurak eta gaitasunak: Zuzendaritzako kide eta arduradunenak, langileen ordezkarienak eta, oro har, enpresako langile guztienak.

Berdintasunerako Legeak agindu eta betebehar argi bat ezartzen dio enpresari: trataera-eta aukera-berdintasuna errespetatzea. Agindu horrek ez du onartzen salbuespenik eta ñabardurarik: GARBIALDIk bere lan-eremuan generoan oinarritutako bazterketa-era guztiak desagerrarazteko aktiboki jarduteko derrigorra dauka, eta gizon eta emakumeen arteko berdintasuna sustatu behar du, gainera. Horretarako, emakumeei gizonen maila berean lan egitea galarazten dieten oztupoak ezabatu beharko ditu.

Baina arazoa zera da: Enpresa barruan dauden desberdintasunak zehazteaz gain, zehaztasun horiek zein ikuspegitatik egiten diren ere argitzea, ikuspegi bat ere ezin baitzaio besteari gailendu: Zuzendaritzaren ikuspegia ezin da sindikatuen ordezkariarenaren gainetik egon, eta genero batena ezin da bestearenaren gainetik egon. Horrela baino ez dugu lortuko Planak hartu beharreko neurriak parekotasunetik bideratzea.

	<b>ESKULIBURUA</b>	Kodea	Berrik.
		MI01-01	01
<b>I1 DOK.:</b> <b>GARBIALDI, SAko LANGILEENTZAKO BERDINTASUNERAKO ESKULIBURUA</b>		Onarpen-data <b>2009ko urtarrila</b>	
		Orr.: 25tik 4	

Berdintasun Planak, beraz, Egoeraren Diagnostikoa jasotzen du: enpresako eremu guztietan emakumeek duten ordezkartza-maila eta lan-harremanetan bizi duten egoera ezagutzuz, egoera baloratu eta beharrezkoak diren erabakiak eta neurriak hartu ahal izango ditugu.

Plana ezagutzera ematea eta langile guztiak genero-alorrean prestatzea ezinbesteko pausuak izango dira finkatutako helburuak lortzeko, hau da, GARBIALDIko langileen artean benetako berdintasun eragingarria egoteko.

## 2.- HELBURU OROKORRAK.


GARBIALDIko Berdintasun Planaren helburu orokorrak honako hauek dira:

- Enpresaren kudeaketan eta, zehazki, lan-harremanen eremuan eta giza baliabideak kudeatzeko politikan, genero-ikuspegia txertatzea.
- Enpresaren esparru guztietan emakume eta gizonen arteko berdintasuna, egiazkoa eta eragingarria, bermatzea.
- Bazterkeriaren kontra jarduteko eta enpleguan aukera- eta trataera-berdintasuna sustatzeko neurriak bultzatzea.
- Bazterketa zuzen eta zeharkakoak prebenitu eta eraztea.
- Gizon eta emakumeei laneko ardurak eta etxeko beharrak uztartzeko aukera eskainiko dieten neurriak sustatzen eta ezartzen laguntzea.
- Enpresa-politika laneko bizi-kalitatea hobetzera bideratzea.

## 3.- ARDURA

“Enpresa-, ekonomia-, gizarte- eta ingurumen-eredu arduratsu baterantz bideratzen da GARBIALDIren jardura; natura-baliabideen iraunkortasunerantz, zerbitzuen kalitatera, lan-arriskuak prebenitzera eta gizon eta emakumeen arteko Berdintasunera zuzenduta dago, argi eta garbi.

GARBIALDIren jardura profesionala pertsonen duintasunaren eta giza eskubideen errespetuan oinarritzen da”.

	<b>ESKULIBURUA</b>	Kodea	Berrik.
		MI01-01	01
<b>I1 DOK.:</b> <b>GARBIALDI, SAko LANGILEENTZAKO BERDINTASUNERAKO ESKULIBURUA</b>		Onarpen-data <b>2009ko urtarrila</b>	
		Orr.: 25tik 5	

### **ZUZENDARITZA ETA ARDURADUNAK**

Enpresako Zuzendaritzak, bai eta arduradunen kateak ere, Berdintasun Plan hau abian jarri eta haren ezarpena eta egikaritzea bermatzeko ardura eta betebeharra daukate.

Era berean, mota guztietako jazarpenaren aurka egin eta Jardunbide Egokien Kodea betetzeko eta betearazteko betebeharra ere badaukate. Adibidez:


- Une oro, jazarpena desagerrarazteko euren inplikazioa eta konpromisoa erakustea.
- Edozein motatako jazarpena galaraztea.
- Langile guztiak duintasunez tratatuak izateko eskubidea defendatzea.
- Argi esatea jazarpen-jarrerak ez direla ez baimenduko ez barkatuko, eta berariaz agertzea langileek kexatzeko duten eskubidea.

### **SINDIKATUAK**

Berdintasuna eta bazterkeria-eza GARBIALDIko langileen ordezkarien kontua ere bada, eta kexurik egotekotan, gai horiek zorrotz, bizkor, seriotasunez eta adikortasunez aztertu beharko dituzte.

Sindikatuaren eginkizuna da:

- Lan-eremuan genero-berdintasuna eta bazterkeria-eza sustatzeko ekintza positiboak proposatzea, eta euren eskuduntzako eremuetan, printzipio horren aurkako jarrerak aktiboki zuzentzea.
- Afiliatuei emakume eta gizonen arteko lan-berdintasunaren inguruan informatzea, eta lanean jazarpenik ez jasateko eskubidearen berri ematea.
- Enpresan egon daitezkeen jarrera baztertzailak prebenitzeko eta zuzentzeko enpresarekin bat aritzea, eta ezagutzen dituzten egoeren berri ematea elkarri.
- Langileak genero- eta lan-aukeren berdintasunaren inguruan sentsibilizatzeko behar diren neurriak hartzea.

	<b>ESKULIBURUA</b>	Kodea	Berrik.
		<b>MI01-01</b>	<b>01</b>
<b>I1 DOK.:</b> <b>GARBIALDI, SAko LANGILEENTZAKO BERDINTASUNERAKO ESKULIBURUA</b>		Onarpen-data <b>2009ko urtarrila</b>	
		Orr.: 25tik 6	

- Berdintasunaren eta jazarpenaren inguruko ohar argiak idaztea eta argitaratzea, jazarpena, sexu-jazarpena eta genero arrazoiengatik jazarpena inolaz ere onartuak izan ez daitezen, eta halakoen aurrean inork ere ez ikusiarena egin ez dezan.

- Sexu-jazarpena jokabide ez-zuzena dela esanez adierazpenak egitea.

- Jazarpenak zer ondorio izan ditzakeen azaltzea langileei.

### **LANGILEAK**

GARBIALDIko langileek kontu hartuko diete lankideei bazterkeriarik egin ez dezaten, eta Enpresa barruan halakorik izatea ezinezko bihurtuko dute.

Lankideen artean bazterkeriaren eta genero-desberdintasunaren arazoaren inguruan kontzientzia hartzea sustatuko dute.


Euren jokabidea eta lankideena iraingarria edota baztertzailea izan ez dadin arituko dira. Egoera baztertzailearen biktima direnei laguntza emango diete.

Enpresako Zuzendaritzari edo/eta langileen ordezkariari ikus lezaketen edozein jarrera edo jokabide baztertzailearen berri emango diete.


### **4.- EGOERAREN AUTODIAGNOSTIKOA: AUKERA BERDINTASUNA. (2008ko URRIA)**

Aukera Berdintasunari lotutako jardunbide egokiak txertatzeari dagokionez, hau da, gaitasun eta kalifikazio berdinak dituztenek euren ezaugarri pertsonalak (sexua, adina, arraza, erlijioa...) oztupo izan gabe jarduteko aukerari dagokionez, Enpresa zein puntutan dagoen ezagutzeko aukera emango digu autodiagnostiko honek.

Galdetegia sei ataletan banatuta dago: enpresaren antolaketa, langile berrien hautaketa nola egiten den, enpresa-politika, lan-osasuna, Aukera Berdintasunaren inguruko sentsibilizazioa eta ingurune hurbila.

	<b>ESKULIBURUA</b>	Kodea	Berrik.
		MI01-01	01
<b>I1 DOK.:</b> <b>GARBIALDI, SAko LANGILEENTZAKO BERDINTASUNERAKO ESKULIBURUA</b>		Onarpen-data <b>2009ko urtarrila</b>	
		Orr.: 25tik 7	

<b>1 Enpresaren antolaketa</b>	<b>BAI</b>	<b>EZ</b>	<b>EE</b>
1 Kontratu mugagabeak dituzten gizon eta emakumeen proportzioa bidezkoa da.	1		
2 Aldi baterako kontratuak dituzten gizon eta emakumeen proportzioa bidezkoa da.	1		
3 Lanaldi partzialeko kontratuak dituzten gizon eta emakumeen portzentajea bidezkoa da.	1		
4 Enpresaren eta langileen arteko edozein komunikazio egiterakoan, arreta berezia egiten da hizkera sexista ez erabiltzeko.		1	
5 Emakumeak enpresako sail guztietan daude.	1		
6 Prestakuntza-premiak langile guztien artean hautematen dira, emakumeak nahiz gizonak izan eta, era berean, prestakuntza-ikastaroak egiteko aukera berdina dute batzuek eta besteek.	1		
7 Enpresak laneguna egokitzeko hainbat modu eskaintzen ditu (ordutegi malgua), langileek etxeko, laneko eta maila pertsonaleko bizitza uzta dezaten.	1		
<b>2 Hautaketa-prozesua</b>	<b>BAI</b>	<b>EZ</b>	<b>EE</b>
8 Enpresak bi sexuek berdin iristeko moduan bideratzen ditu bere enplegu-eskariak, eta langileak biltzeko bideak zabaldu eta aniztu egiten ditu.	1		
9 Hautaketa-prozesuaren objektibotasuna bermatzeko, langileak biltzeaz arduratzen den taldean bi sexu-etako kideak egoten dira.		1	
10 Hautaketa prozesuan ez da egiten galderarik bete beharreko lanpostuarekin zerikusirik ez duenik.		1	
<b>3 Enpresa-politika</b>	<b>BAI</b>	<b>EZ</b>	<b>EE</b>
11 Enpresak Aukera Berdintasunaren inguruko neurriak garatzen ditu (sentsibilizazio-kanpainak, soldata berdina lanpostu berdinetarako, enplegu-eskaintzetan bazterkeriarik ez...).		1	
12 Erabakiak hartzeko orduan jarduera baztertzailerik gerta ez dadin bermatzeko prozedura bat dago.		1	
13 Enpresa jakitun dago langileen artean emakumeak egoteari esker, lehiakortasuna areagotzen dela eta ikuspegi zabalagoa eskaintzen dela.		1	
14 Enpresak bilatzen duen estrategiaren eta eskaintzen duen irudiaren zati bat da Berdintasunaren balioa.	1		
<b>4 Laneko Osasuna</b>	<b>BAI</b>	<b>EZ</b>	<b>EE</b>
15 Emakumeei zein gizonei eragiten dieten arazo espezifikoek buruz (menopausia, prostatako minbizia...) informazio-saioak eskaintzen ditu enpresak.		1	
16 Langileei egin lekiekeen lan- nahiz sexu-jazarpena prebenitzeko eta antzemateko neurriak ditu enpresak; bai eta sor litezkeen jarrera matxistak ezeztatzeko ere.		1	
17 Osasun-azterketa ofizialean ginekologiako eta urologiako azterketak ere egiten dira.		1	
<b>5 Sentsibilizazioa</b>	<b>BAI</b>	<b>EZ</b>	<b>EE</b>
18 Langileek Aukera Berdintasunaren inguruko prestakuntza jasotzen dute.	1		
19 Langileen artean Aukera Berdintasunaren inguruko kontzientzia-maila handia dago.		1	

	<b>ESKULIBURUA</b>	Kodea	Berrik.
		MI01-01	01
<b>I1 DOK.:</b> <b>GARBIALDI, SAko LANGILEENTZAKO BERDINTASUNERAKO ESKULIBURUA</b>		Onarpen-data <b>2009ko urtarrila</b>	
		Orr.: 25tik 8	

20 Langileek etxeko arduetan inplikazio berdina izatea sustatzen du enpresak eta horretarako, umeak sendagilearengana eramateko, etxeko kontuei arreta egiteko eta antzeko kontuetarako baimenak ematen ditu.	1		
21 Berdintasun politiken inguruko berariazko komunikazioa dago eta enpresarekin lotura duten eragileei (bezeroei, hornitzaileei, ingurune hurbilari...) horren berri ematen zaie, hainbat bide erabiliz: langileentzako barne-aldizkaria, iragarkiak enpresako web orrian...		1	

<b>5 Sentsibilizazioa</b>	BAI	EZ	EE
22 Aukera Berdintasuna egoki betetzeak dakartzan onuren berri ematen du enpresak: kostuak murriztea, talentua mantentzea, berrikuntza, malgutasuna antolakuntzan...		1	
<b>6 Ingurune hurbila</b>	BAI	EZ	EE
23 Enpresak Laneratzeko Programetan parte hartzen du eta hainbat lanpostu gordetzen ditu kolektibo ahulentzat...	1		
24 Diru-laguntzen bidez, Aukera Berdintasuna sustatzeari lotutako kultura-, kirol, kooperazio-... proiektuak bultzatzen ditu.	1		


## 5.- EGOERAREN BALORAZIOA.

Agerian dago gure enpresan dagoeneko abian direla sexuen arteko aukera-berdintasunerako neurriak, nahiz eta, beharbada, neurri horiek ez diren aukera-berdintasuna ezartzeko plangintza estrategiko baten ondorioa, eta bai, ordea, enpresa hobekien kudeatu eta antolatzeke modua (enpresaren ezaugarriak eta jarduera kontuan hartuz).

GARBIALDI sexuen arteko aukera-berdintasunerako politikei ohituta dago baina, ziur aski, oraindik ez dira lortu nahi genituzkeen emaitza guztiak, beharbada horiek eskuratzeko bestelako neurri mota-bat behar izango delako. Izan ere, Aukera Berdintasunean oinarritzen den enpresa-eredua abian jartzea ez da bat-batean egiten den kontua; egokitze-aldia behar izaten da horretarako.

“Lege honen ondorioetarako, emakume eta gizonen arteko presentzia orekatua dagoela ulertuko da, edozein multzotan sexu bakoitzeko pertsonak ehuneko hirurogei baino gehiago edo ehuneko berrogei baino gutxiago ez badira” (Berdintasunerako Lege Organikoaren lehenengo Xedapen gehigarria).

GARBIALDIIn emakumeek duten ordezkartzaren gaineko balorazioaren inguruan, honako hauek ondoriozta daitezke:

	<b>ESKULIBURUA</b>	Kodea	Berrik.
		MI01-01	01
<b>I1 DOK.:</b> <b>GARBIALDI, SAko LANGILEENTZAKO BERDINTASUNERAKO ESKULIBURUA</b>		Onarpen-data <b>2009ko urtarrila</b>	
		Orr.: 25tik 9	

## ZUZENDARITZA ETA ARDURA ORGANOAK.

**Enpresako Gerentzian eta Presidentzian honako proportzio hau dago:**

EMAKUMEAK  
GIZONAK: 1

Zuzendaritzako kideen artean, berriz:

EMAKUMEAK: 2  
GIZONAK: 6

**Zerbitzu Buruen artean eta Tarteko Arduraduretan, desoreka nabarmena dago:**

GIZONAK: 7  
EMAKUMEAK: 23

## PARTE-HARTZE SOZIALERAKO ORGANOAK.


Enpresa Batzordean %85 emakumeak dira; askatasun sindikalaren barruan, erakunde sindikalek neurriak hartu beharko dituzte emakumeen ordezkariak gutxienez %50ekoa izan dadin.

Sindikatu-ataleak eta langileen delegatuek dagokienez, askatasun sindikalari lotutako esparrua da eta, beraz, erakunde sindikalek hartu beharko dituzte behar diren neurriak, euren jardura-eremuetan emakumearen presentzia bermatuta egon dadin.

## LANGILEAK.

Oro har, GARBIALDIko langile-zerrendan emakumearen presentzia ez dago legezko esparruak agintzen duenetik urrun: langile zerrendaren, hau da, langile finko eta aldi baterako langileen, %85 dira emakumeak.

Aldi baterako langileen kasuan, ordezkariak-aurreikuspenak bete egiten badira ere,

	<b>ESKULIBURUA</b>	Kodea	Berrik.
		<b>MI01-01</b>	<b>01</b>
<b>I1 DOK.:</b> <b>GARBIALDI, SAko LANGILEENTZAKO BERDINTASUNERAKO ESKULIBURUA</b>		Onarpen-data <b>2009ko urtarrila</b>	
		Orr.: 25tik 10	

## **SAILKAPEN PROFESIONALA**

### **Teknikarien Taldea.**

7 langilek daukate goi-mailako titulua, zuzendaritza-taldetik kanpo.

Emakumeak: 2

Gizonak: 5

### **Bitarteko Arduradunen taldea.**

Bitarteko arduradunen taldean (arduradunak eta kapatazak) egoera honako hau da:

Emakumeak: 23

Gizonak: 7

### **Langileen taldea.**

Emakumeak: 3.200

Gizonak: 400

Lanaldi murriztuei dagokienez, lan-hitzarmen kolektiboan lanaldi murriztua eskatzeko aukera jasotzen da, beti ere zerbitzuaren premiekin bateragarria bada. Gaur egun enpresan ez dago lanaldi murrizturik, ez eta arrazoi pertsonal edo familiarrengatiko lanaldi-egokitzapenik ere.


### **Sustapena eta Prestakuntza.**

Sustapen- eta Prestakuntza-prozesuetan, emakumeen eta gizonen parte-hartzea berdina da.

### **Eszedentziak eta baimenak.**

Gaur egun, eszedentzia bakarra dago enpresan eta GARBIALDIren Hitzarmen Kolektiboan aurreikusitako erregulazioari lotuta dago. Hitzarmen horrek borondatezko eszedentziak baino ez ditu jasotzen eta, ondorioz, ez du aurreikusten etxeko eta laneko bitzita uztartzeko legez aurreikusita dauden aukeretako bat ere, horietako batzuk hitzarmen-bidezko garapena izateko aukera duten arren.

Aukera Berdintasunerako Legea indarrean jarri denetik, horren harira aitatasun-baimen bakarra tramitatu da (13 egunekoa). Legea indarrean jarri eta instituzioen publizitate-

	<b>ESKULIBURUA</b>	Kodea	Berrik.
		<b>MI01-01</b>	<b>01</b>
<b>I1 DOK.:</b> <b>GARBIALDI, SAko LANGILEENTZAKO BERDINTASUNERAKO ESKULIBURUA</b>		Onarpen-data <b>2009ko urtarrila</b>	
		Orr.: 25tik 11	

kanpainak abian jartzearekin bat etorri da, lehen esan dugunez, Hitzarmen Kolektiboan ez baita inolaz ere jasotzen etxeko eta laneko bizitza uztartzearen inguruan legez ezarrita dauden neurrien inolako aipamenik.

### **Lan Arriskuen prebentzioa.**

Laneko ezbehar-tasa baxuagoa da emakumeen artean gizonen artean baino.

Halere, egoera guztiz kontrakoa da laneko gorabeheren kasuan, hau da, lan-bajarik eragiten ez duten lan-istripuen kasuan, bai eta Gaixotasun Arruntengatiko Aldi Baterako Ezintasunaren kasuan ere, halakoak emakumeen artean gehiago ematen dira eta.

Hitzarmenean eta Laneko Arriskuak Prebenitzeko Plangintzan ez dago jardunbide espezifikorik emakumeen lan arriskuak prebenitu eta haien osasuna sustatzeko, haurdunaldiaren kasuan izan ezik.

### **LAN INGURUNEAREN BALDINTZAK.**


Estereotipoak langileen artean.

Esan daiteke langileen artean ez dagoela estereotipo sexista gehiegi (beste erakunde batzuetako emaitzekin alderatuta).

Halere, gizonen artean emakumeen artean baino estereotipo gehiago dagoela ikusten da. Talde guztietan ematen dira gehiago, batik bat emakumeen lan-gaitasunaren inguruan. Emakumeen artean, berriz, emakumeek eta gizonek gizartean betetzen duten eginkizunaren inguruan ematen dira estereotipo gehienak.

Lan Giroa: Jarrera baztertzailak.

Erakundeetan ez dago sexuaren ondoriozko bazterketarik, ez enpresan sartzeko, ez bertan sustatzeko, ez barne-prestakuntzari dagokionez, ez ordainketaren inguruan.

	<b>ESKULIBURUA</b>	Kodea	Berrik.
		MI01-01	01
<b>I1 DOK.:</b> <b>GARBIALDI, SAko LANGILEENTZAKO BERDINTASUNERAKO ESKULIBURUA</b>		Onarpen-data <b>2009ko urtarrila</b>	
		Orr.: 25tik 12	

## **6.- BERDINTASUNERAKO ESTRATEGIAK: BERARIAZKO XEDEAK ETA JARDUNBIDEAK.**

### **6.1.- Berariazko xedeak.**


- Enpresan emakume eta gizonen arteko ardurak orekatu eta hierarkia-maila guztietan bi sexuen pareko presentzia lortzea.
- Emakumeek eta gizonak egiten dituzten lanak dibertsifikatu eta bi sexuak talde profesional guztietan egotea.
- Prestakuntzaren bidez, lanpostuetara egokitzeko gaitasuna areagotzea emakumeen artean.
- Jazarpen-era guztiak prebenitzea eta erauztea.
- Berdintasunezko balio eta jarrerak transmititzea.

### **6.2.- Jardunbideak.**

2009-2012 Berdintasun Planak irauten duen bitartean, ekintza positiboko honako neurri hauek jarriko dira abian:

#### **Langileak aukeratzeko eta hartzeko prozesuak.**

- Aldi baterako kontratazioko poltsan emakumeak eta gizonak zenbateko berdinean egongo dira, %50 sexu bakoitzerako.
- Aipaturiko helburuak lortzeko asmoz, aldi baterako kontratuak finko bihurtzeko prozesuan, behar diren ekintza positiboko neurriak kontuan hartuko dira .
- Berdintasun-egoeran, emakumea edo gizona lehenetsiko da, kategoria edo lanpostu horretan sexu bat edo bestea nagusi izan edo ez.
- Inprimakiak eta lanpostu-eskaerako orriak aukera-berdintasunerako printzipioei egokitzea.
- Langileak aukeratu eta baloratzeko taldeetan emakumeak izatea.
- Gai-zerrendetan, aukera-berdintasunaren eta gizon eta emakumeen arteko bazterkeriarik ezaren inguruko gai bat edo batzuk egongo dira, bai eta GARBIALDIren jokabide egokien kodea ere.
- Gaitasun-profilak lanpostua betetzeko behar diren eskakizunetan oinarrituko dira, eta ez dute bestelako eskakizunik jasoko, hala nola sexua, helbidea, egoera zibila, itxura fisikoa, adina eta beste.

	<b>ESKULIBURUA</b>	Kodea	Berrik.
		<b>MI01-01</b>	<b>01</b>
<b>I1 DOK.:</b> <b>GARBIALDI, SAko LANGILEENTZAKO BERDINTASUNERAKO ESKULIBURUA</b>		Onarpen-data <b>2009ko urtarrila</b>	
		Orr.: 25tik 13	

Meritua baizik kontuan hartzen ez den hautaketa-prozesuak egingo dira eta, beraz, curriculum vitaeak hautagairen abizenekin baino ez dira emango; ez dira agertuko izena, helbidea, sexua, argazkia, egoera zibila edo bestelako identifikaziorik. Hautaketa-prozesuan zehar komunikatu ahal izateko, ordea, telefono-zenbakia, posta elektronikoa edo antzerakoa erantsi beharko da, eta haren bitartez emango zaio-eta hautagaiari lehiaketaren berri.

#### **Karrera-garapena eta prestakuntzarako irismena.**

Goiko kategoria batera sustatzeko zer eskakizun behar den azaltzea langile guztiei orokorrean, sustatzeko gogorik badaukate, zer "egiten jakin" behar duten ulertu eta euren asmo horren berri emateko aukera izan dezaten.

Enpresak emango dituen ikastaro guztietan emakumeak egongo direla bermatzea.

Langile-zerrendan lanpostu hutsik egotekotan eta barne-sustapen bidez bete behar izatekotan, kategoria profesional horretan gutxien ordezkatuta dagoen generoari emango zaio informazioa, eta barne-sustapenerako prestakuntza-ikastaro espezifikoa eskainiko zaie.

#### **Enpresako kide anitzeko organoetan, ardura-karguetan eta zuzendaritza-arduretan emakume eta gizonak orekatuta egotea.**

Izendapen libreko lanpostuak betetzerakoan, enpresak kontu egingo du lanpostu horretan genero biak berdinduz ordezkatuta egon daitezen.

Enpresa- eta gizarte-ordezkaritzako kide anitzeko organoetan, emakumeak eta gizonak orekatuta, %60-40 mugen barruan, egoten saiatuko da.

Hurrengo prozesu sindikalean, erakunde sindikalek kontu egingo dute hautagaitzetan emakumeak gutxienez %50 izan daitezen.


#### **Lan-baldintzak.**

Egiten diren prestakuntza-ikastaro guztietan, lan-harremanetako aukera- eta trataera-berdintasunaren inguruko modulu bat eranstea

Betetzen den funtzioaren arabera, estereotipoak edo bereizketako edozein kanpo-zeinu ez erabiltzen ahalegintzea (adibidez: gona edo prakak aukeran erabili ahal izatea).

Langileen duintasuna errespetatuko duen trataera bermatzeko neurriak ezarri behar dira, eta arduradun edo zuzendaritzako kideek langileekiko trataera agintzailea, errespetugabea edo baztertzaila izatea galaraziko da.

Emakume eta gizonen artean elkarrekiko errespetuzko lan-giroa mantentzeko neurriak hartuko dituzte arduradunek.

	<b>ESKULIBURUA</b>	Kodea	Berrik.
		<b>MI01-01</b>	<b>01</b>
<b>I1 DOK.:</b> <b>GARBIALDI, SAko LANGILEENTZAKO BERDINTASUNERAKO ESKULIBURUA</b>		Onarpen-data <b>2009ko urtarrila</b>	
		Orr.: 25tik 14	

Langile bati agindutako lana zuzendu behar izanez gero edo harekiko desadostasunik balego, horrek ez du ekarri behar langilearen izen onari eraso egitea.

Lan-baldintzek inolako bazterkeriarik eragin ez dezaten neurriak hartuko dira.

### **Amatasun-eskubideen eta guraso-arduren babesa**

Haurdun dauden emakumeen kasuan, haien egoera ebaluatu eta lanpostua eta lan-baldintzak euren egoerari egokitzeko Plana egongo da.

Amatasuna, aitatasuna edota familia-ardurak direla-eta pilatutako atsedenaldiak erabiltzea erraztuko da.

Emakume nahiz gizonak erditzea prestatzeko ikastaroetara joateko baimenak aurreikusiko dira, ikastaro horiek lan-ordutegiarekin bateragarriak ez badira.

Etortzekoa den umearentzat edo haurdun dagoen amarentzat arriskutsuak izan litezkeen egoerak saihestuko dira (jarrerak, ahaleginak...).

### **Laneko ardurak eta etxeko beharrak uztartzea.**

Zerbitzuz aldatzeko eskaeretan (behin betirako nahiz aldi baterako), etxeko eta laneko bizitzak uztartzeko aldaketa horren beharra duten langileak lehenesten saiatuko da.

GARBIALDIko Hitzarmen Kolektiboan informazioko eranskin bat egingo da lan-araudian jasotzen diren baimen eta eszedentziak azaltzeko. Bertan azalduko da, bestek beste, amatasun eskubidea aitari eman dakiokela, bai eta aitatasunaren zein amatasunaren kasuan lanaldi murriztua erabiltzeko zein aukera dauden ere.

Emakume eta gizonen artean ardurak banatzeko sentsibilizazio-kanpainak egitea.

Gizonei aita gisa zer eskubide dituzten azaltzea, aitatasun-baimenak gehiago erabil ditzaten.


### **Lan Arriskuen prebentzioa eta Lan Osasuna.**

Langileek eguneroko jardunean erabiltzen dituzten altzariak, tresnak eta abar gizonen eta emakumeen gorputz-ezaugarri berezietara ergonomikoki egokitzea.

Emakumeen osasunaren eta haien lan-arriskuen inguruko informazio-saioak ematea.

Lanpostuak eta zereginak ergonomikoki ebaluatu eta berriz definitzea, emakume langileen babeserako irizpide ergonomikoen arabera

Emakumearen berriazko gaixotasunak tratatu eta neurri terapeutikoak ezartzeko plana.

	<b>ESKULIBURUA</b>	Kodea	Berrik.
		MI01-01	01
<b>I1 DOK.:</b> <b>GARBIALDI, SAko LANGILEENTZAKO BERDINTASUNERAKO ESKULIBURUA</b>		Onarpen-data <b>2009ko urtarrila</b>	
		Orr.: 25tik 15	

**Lan- edo sexu-jazarpenera prebenitzea eta zigortzea.**

- Berdintasun Plangintzaren jardunbide egokien Kodean horri buruzko eranskin bat gehitzea.
- Sexu-jazarpenera edo -indarkeria jasane dutenak zerbitzuz aldatzeko lehenetsiak izatea, bai eta jazarpenera egin duen pertsona beste zerbitzu edo lantoki batera eraman dezatela eskatzeko eskubidea ere.
- Trataera- eta aukera-berdintasunaren eta genero-indarkeriaren prebentzioaren inguruko ikastaroa ematea, eta barne-sustapen prozesuetan ikastaro horiek lanbide-gaitasunerako berariazko ikastaroen pareko puntuazioa izatea.

**Negoiazio kolektiboa.**


- GARBIALDIko Hitzarmen Kolektiboan "Aukera-berdintasuna" izeneko atala sartzea.
- Jazarpenera morala eta sexuaren ondoriozko sexu-jazarpenera definitzea eta Hitzarmen Kolektiboko zigor-erregimenean eranstea.
- Hitzarmeneko hizkera berriz aztertzea, hizkera sexista baztertu eta genero-berdintasunari egokitzeko.
- Emakumeek ordezkaritza txikia duten sektore edo jardueretan, emakumeak baldintza berdinetan sartu ahal izateko ekintza positiboko klausulak ezartzea.

**8.- JARDUNBIDE EGOKIEN KODEA.**

Jardunbide Egokien Kode hau enpresa-antolaketaarako tresna da, oro har eta ez zorrotz-zorrotz, GARBIALDIko langileek berdintasun alorrean duten jokaera arautzen duelako. Ez da deklarazio huts bat eta, aldiz, enpresan zerbitzuak betetzeko izaera loteslea dauka.

Langileen edo enpresaren edozein jokabide konpontzeko balio izango ez duen arren, berdintasun alorrean gerta daitezkeen hainbat egoeraren aurrean erabakiak hartzeko jarraibide orokorra izan daiteke.

GARBIALDIIn lan egiten duten langile guztiek, kategoria profesionala, kontratuko harremana edo zerbitzu-harremana edozein izanik ere, derrigorrez bete beharko dute berdintasun alorreko Jokabide Egokien Kodea. Bertan jasotzen dena ez betetzea kontratuarekiko borondate txartzat joko da, eta dagozkion ondorioak izango ditu.

	<b>ESKULIBURUA</b>	Kodea	Berrik.
		MI01-01	01
<b>I1 DOK.:</b> <b>GARBIALDI, SAko LANGILEENTZAKO BERDINTASUNERAKO ESKULIBURUA</b>		Onarpen-data <b>2009ko urtarrila</b>	
		Orr.: 25tik 16	

### 8.1. GARBIALDIren Printzipioen Adierazpena.

#### AUKERA BERDINTASUNA ETA BAZTERKERIARIK EZA.

**“Emakume eta gizonen arteko aukera-berdintasuna eta bazterkeriarik eza GARBIALDIren enpresa-jarduera gidatzen duen printzipioa da”.**

GARBIALDIk eta Enpresan lan egiten duten langile guztiek emakume eta gizonen arteko berdintasun eta bazterkeriarik ezaren printzipioaren pean jardun behar dute. Bereziki, eta enpresaren funtsezko balioetako bati men eginez, ezin da egon inolako bazterkeriarik jaiotza, arraza, generoa, sexua, joera sexuala, erlijioa, pentsaera, iritzia, desgaitasuna, adina edo beste edozein egoera pertsonal edo sozialaren ondorioz.

Bazterkeriatzat jotzen dira:

- a) Jazarpena eta sexu-jazarpena, edota pertsona batek, halakoei uko egin edo onartu egin dituelako, trataera txarragoa jasotzea.
- b) Sexua dela-eta norbait baztertzeiko agindua.
- c) Haurdunaldia edo amatasun-baimena direla-eta, etxeko betebeharrak onartzeagatik edo egoera zibilaren edo aitatasunaren ondorioz, trataera txarragoa jasotzea.


#### JAZARPENAREN EDO LARDERIAREN PREBENTZIOA.

**“Pertsona guztiei zor zaien errespetua dela eta, GARBIALDIk eta bertako langile guztiek jazarpena eta larderia prebenitzeko jarrera izango dute”.**

GARBIALDIren konpromisoa da lan-giroan jazarpenzat edo larderiatzat (sexuala nahiz beste edonolakoa) har daitekeen edozein jokabide ez egotea.

GARBIALDIko langileak, eta bereziki enpresan ardura altuagoa duten langileak, jazarpen- edo larderia-jokabide horiek prebenitzeko arreta egingo dute, eta enpresa-harremana duten pertsona guztiak errespetuz eta duintasunez tratatuko dituzte.

Langileen duintasunarekiko errespetua eta jazarpenaren eta larderiaren prebentzioa erabat eta osotasunean ezarri behar dira, lantokian nahiz kanpoan, lan-ordua edozein

	<b>ESKULIBURUA</b>	Kodea	Berrik.
		MI01-01	01
<b>I1 DOK.:</b> <b>GARBIALDI, SAko LANGILEENTZAKO BERDINTASUNERAKO ESKULIBURUA</b>		Onarpen-data <b>2009ko urtarrila</b>	
		Orr.: 25tik 17	

izanik ere. Langileen artean jazarpen- edo larderia-gertaeran baten berri jakin bezain laster, Enpresak, hala balitz, jokabide hori zigortzeko behar diren legezko neurriak hartuko ditu, etorkizunean halakorik berriz ez gertatzeko.


## 8.2. Lan-jazarpena.

Lan-jazarpenzat edo -larderiatzat hartuko dira pertsonaren duintasunaren aurka jotzeko helburua edo ondorioa izan eta giro erasokorra, mespretxagarria, iraingarria edo laidogarria sortzen duten jokabide maltzur guztiak.

**“Langile batek edo batzuek, edo zuzendaritzako kide batek edo batzuek, behin eta berriz eta jakinaren gainean, lan-kontuen inguruan pertsona bati eraso, hartaz abusatu, edo pertsona hori makurrarazten dutenean, jazarpena gertatzen da”.**

Lan-jazarpena dagoela joko da halako jokabideetako edozein behin eta berriro eta agerian gertatu dela egiaztatzen denean:

- a) Eraso fisikoak, ondorioa edozein izanik ere.
- b) Pertsonaren aurkako adierazpen iraingarriak edo mesprezagarriak, hitz zikinak erabiliz edo arraza, generoa, jatorri familiarra edo nazionala, pentsaera politikoa edo gizarte-estatusa aipatuz.
- c) Lankideen aurrean egindako iruzkin erasokor eta laidogarriak, profesionalki deskalifikatzeko.
- d) Lankideen aurrean lanetik kaleratzeko arrazoi gabe egindako mehatxuak.
- e) Jazarpean aktiboki jardun dutenen aurkako diziplina-salaketa anitzak, diziplina-prozesuen ondorioz haien ausarkeria agerian gelditu denean.
- f) Lankideen aurrean lanaren inguruko proposamen edo iritziak era laidogarrian gutxiestea.
- g) Itxura fisikoari edo janzkerari buruz jendaurrean egindako isekak.
- h) Jendaurrean aipatzea pertsonaren intimitateari dagozkion gertakizunak .
- i) Ageri-agerian lan-betebeharretatik kanpo dauden zereginak agintzea, gehiegizkoak diren eskaerak egitea, eta Enpresan inolako premiarik egon gabe lantoki aldaketak egitea.

	<b>ESKULIBURUA</b>	Kodea	Berrik.
		MI01-01	01
<b>I1 DOK.:</b> <b>GARBIALDI, SAko LANGILEENTZAKO BERDINTASUNERAKO ESKULIBURUA</b>		Onarpen-data <b>2009ko urtarrila</b>	
		Orr.: 25tik 18	

j) Beste lankideen aldean, lanaldiarekiko gehiegizkoak diren lanorduetan aritzeko eskakizuna, zentzu gabeko txanda-aldaketak, edo arrazoi objektiborik egon gabe igande eta lanegunetan behin eta berriro lan egiteko eskatzea.

k) Lan-eskubideak eta pribilegioak aitortzerakoan eta laneko zereginak agintzerakoan, beste lankideen aldean, ageri-ageriko trataera baztertzaileria ematea.

l) Lana egiteko ezinbestekoak diren materiala, jarraibideak edo informazioa ukatzea.

m) Baimena, lizentziak edo oporraldiak emateko ezezko arrazoigabea, halakoak eskatzeko legezko edo hitzarmenezko baldintzak daudenean.

n) Eduki iraingarria, laidogarria edo mehatxagarria duten telefono-dei edo mezu birtual anonimoak bidaltzea, edo gizarte-bazterketako egoera inposatzea.

o) Zerrendatu ez diren gainerako kasuetan, Enpresak gaia eta salatutako jokabideen larritasuna baloratuko ditu, egoeraren arabera.

Aurretik aipaturiko jokabideak Enpresatik, lantokitik eta lanordutik kanpo gertatzen badira baina lan-harremanen ondorio badira, legez onargarria den edozein froga-bide erabiliz egiaztatuko behar dira.

### **8.3. Lan-jazarpenera ez diren jokabideak. Ez dira lan-jazarpenera:**

a) Hierarkian nagusi direnek langileak zigortzeko legezko ahalmena erabiltzera zuzendutako ekintzak.

b) Lanean leialtasuna, enpresarekiko zintzotasuna edo kontratuzko jokabide egokia exijitzeko eskari zentzudunak.


c) Errendimenduko adierazle objektibo eta orokorreari erreparatuz, lan-eskaerak egin eta laneko eraginkortasuna eta produktibitatea hobetzeko asmoz, edota ebaluazioa egiteko, banatutako zirkularrak edo zerbitzu-jarraibideak.

d) Zerbitzu-premiekin hala eskatzen dutelako, Enpresarekin aparteko betebeharrak betetzeko eskaera egitea.

e) Langileen errendimendua baloratzera bideratutako jarduerak edo gestioak.

f) Enpresan ezarritako legezko, hitzarmenezko edo kontratuzko betebeharrak betetzeko exijentziak.

g) Enpresak, lana antolatzeko bere ahalmena erabiliz, ematen dituen agindu eta jarraibideak.

	<b>ESKULIBURUA</b>	Kodea	Berrik.
		<b>MI01-01</b>	<b>01</b>
<b>I1 DOK.:</b> <b>GARBIALDI, SAko LANGILEENTZAKO BERDINTASUNERAKO ESKULIBURUA</b>		Onarpen-data <b>2009ko urtarrila</b>	
		Orr.: 25tik 19	

#### 8.4. Sexu-jazarpeneko jokabideak.


Sexu-jazarpenera da pertsona baten duintasunari eraso egiten dion edozein jokabide sexual, ahozkoa nahiz fisikoa, bereziki asmo mehatxagarri, iraingarri edo laidogarriarekin gertatzen denean.

Lanean, arduradunen edo lankideen aldetik, emakumearen edo gizonaren duintasunari eragiten dion edozein jokabide sexual onartezina da, baldin eta:

- a) Jokabide hori zuzentzen zaion pertsonak ez badu nahi, eta zentzugabetzat eta iraingarritzat hartzen badu.
- b) Enpresak edo langile batek edo batzuek egindako jokabide horri ezezkoa emateagatik, ageriko edo ezkutuko erabakiz, jokabidearen xede den pertsonak lanbide-prestakuntza edo enplegua, haren iraupena, soldata, edo lanaren inguruko beste edozein erabaki, kaltetuta ikusten baditu.
- c) Jokabide horrek lan-ingurune mehatxagarria, erasokorra eta laidogarria sortzen badu jokabidearen xede den pertsonarentzat; eta jokabide hori, egoera zehatzetan, trataera-berdintasunaren printzipioaren kontrakoa bada.

Debekatuta dago sexu-izaerako edozein jokabide edo jarrera onartezin. Horren barruan daude:

1. Beste lankide baten gorputza ukitzea, hartzea, laztantzea, kolpetxoak ematea, atximurkadak egitea edo igurztea, zuzenean edo beste edozein bide erabiliz.
2. Sexu-proposamenak.
3. Sexu-harremanak izateko gogorkeria.
4. Sexualki iraingarriak diren argazkiak, aldizkariak, errekaduak, egutegiak, irudiak, objektuak, materialak edo bromak.
5. Sexu-izaerako hitzezko gehiegikeriak.
6. Besteak nahi gabe flirteatzea, edo flirteo iraingarriak egitea.
7. Zeharkako zentzua duten iruzkinak, zeharkako iruzkinak, edo iruzkin lizunak.
8. Sexu-jardueretan parte hartzeko presioa edo eskaera behin eta berriro egitea.
9. Sexu-harremanen truke emandako sariak, edo sexu-izaerako jardueri uko egiteagatik saria ukatzea.
10. Beste pertsona baten gorputzari edo arropari buruzko sexu-izaerako iruzkin grafikoak.
11. Sexualki iraingarriak diren izenak.
12. Lantokitik kanpo gizarte-jarduera batean parte hartzera behin eta berriro gonbidatzea, errepikapen horrek traba egiten duela argi utzi denean.
13. Begirada lizunak, txistuak edo antzeko keinuak.
14. Sexu-arreta, desatsegin bihurtzen denean.
15. Aurretik aipaturiko jokabideen antzekoak edo parekoak.

	<b>ESKULIBURUA</b>	Kodea	Berrik.
		<b>MI01-01</b>	<b>01</b>
<b>I1 DOK.:</b> <b>GARBIALDI, SAko LANGILEENTZAKO BERDINTASUNERAKO ESKULIBURUA</b>		Onarpen-data <b>2009ko urtarrila</b>	
		Orr.: 25tik 20	

### 8.5. Sexuaren ondoriozko jazarpena.

Sexuaren ondoriozko jazarpena da pertsona baten sexuaren arabera hartzen den edozein jokabide, baldin eta haren duintasunaren aurka egin eta ingurune mehatxagarri, iraingarri edo laidogarria sortu nahi edo sortzen bada.

Berariaz debekatuta dago generoari eta bereziki amatasunari, aitatasunari, etxeako ardurak hartzeari edo egoera zibilari lotuta egiten den edozein ekintza edo ez-egite, baldin eta, ingurune mehatxagarri, erasokor, laidogarri eta iraingarria sortuz, pertsonaren (gizon nahiz emakume) duintasunari erasotzeko borondatez egiten bada edo ondorio hori badauka.

Generoaren ondoriozko jazarpen-ekintzak egiten dituenak, edo hori egiteko agindua ematen duenak, sexuaren ondoriozko ekintza baztertzailerako egiteagatik diziplina-erantzukizuna izango du.

Sexu-jazarpena prebenitzeko ezarritako prozedura informalerako jo dezake pertsona salatzaileak.

### 8.6. Jarduera- edo erreklamazio-prozedurak: KEXUA aurkeztea.

#### Nork aurkez dezake Kexua?


GARBIALDIko langile guztiek daukate jazarpenari lotutako KEXUA aurkezteko eskubidea, geroago aipatuko dugun prozedura erabiliz.

Biktimak Kexua aurkezteko eskubidea dauka, baina gainerako langileek ere pertsonaren duintasunaren aurkako edozein jokabide onartezin edo iraingarri (jazarpena) salatzeke betebeharra daukate.

#### Non aurkezten da Kexua?

Kexua honako edozein lekutan aurkez daiteke berdin-berdin. Langileak erabakiko du non nahiago duen aurkeztea:

- Hierarkian nagusia duenaren aurrean.
- Zerbitzu-buruaren aurrean.

	<b>ESKULIBURUA</b>	Kodea	Berrik.
		<b>MI01-01</b>	<b>01</b>
<b>I1 DOK.:</b> <b>GARBIALDI, SAko LANGILEENTZAKO BERDINTASUNERAKO ESKULIBURUA</b>		Onarpen-data <b>2009ko urtarrila</b>	
		Orr.: 25tik 21	

- Pertsonak aukeratzen duen zuzendaritzako kidearen aurrean, Enpresako Zuzendaritza Gerentzia barne.
- Zuzendaritzaren aurrean, tartean arduradunak badaude.
- Enpresaren Presidentziaren aurrean, tartean zuzendaritzako kideak badaude.

### **Nola aurkezten da Kexua?**

Kexua aurkezteko edozein bide onartzen da, eta biktimari laguntzeko berarekin lankidea joan daiteke, ordezkari sindikala izan edo konfiantzazko pertsona izan. Kexua idatziz berretsi beharko da.

Ez da onartuko salaketa anonimorik. Alabaina, halakorik egongo balitz, Enpresako Zuzendaritzak horren inguruko ikerketa egingo du.

### **Zer egingo du enpresak Kexua jasotzen duenean?**

Enpresak tramitatu egingo ditu, aurreikusitako prozedurari jarraituz eta seriotasunaren, bizkortasunaren, konfidentziasunaren eta pertsona salatzailearen babesaren printzipioei jarraituz.


Prozedura tramitatu aurretik, Enpresak ikerketa egin ahal izango du, aurkeztutako salaketan seriotasuna eta egiazkotasuna daudela egiaztatzeko. Era berean, egoki ikusten dituen badaezpadako neurriak hartu ahal izango ditu.

### **Langileari inolako kalterik dakarkio kexua aurkezteak?**

Salaketak ez dio ekarriko inolako kalterik salaketa aurkezten duenari edo lekukotza ematen duenari, ez bada salaketan edo lekukotzan fede txarra egon dela agerian gelditu dela. Kasu horretan, behar diren neurriak hartuko dira.

### **Nola tramitatzen dira kexuak?**

Hasiera batean, Prozedura Informal baten bidez, baina beti ere pribatutasunaren, bizkortasunaren eta inpartziasunaren printzipioen arabera, eta beti ere salatzailearen eta salatuaren pribatutasuna errespetatuko dela bermatuz.

	<b>ESKULIBURUA</b>	Kodea	Berrik.
		<b>MI01-01</b>	<b>01</b>
<b>I1 DOK.:</b> <b>GARBIALDI, SAko LANGILEENTZAKO BERDINTASUNERAKO ESKULIBURUA</b>		Onarpen-data <b>2009ko urtarrila</b>	
		Orr.: 25tik 22	

Ebazteko prozedura informala tramitatzeko, Enpresako Langileen Saileko Zuzendaritzak pertsona salatzailearekin hitz egin eta Isilpeko Aholkularia izendatuko du gero.

Isilpeko aholkularia pertsona salatzaileak aukeratuko du Enpresak proposatutako pertsonen artean. Enpresako zuzendaritzako kideen artean, prebentzioko ordezkarien artean, edota lan-arriskuak prebenitzeko teknikarien artean aukeratuko da Isilpeko Aholkularia.

Nolanahi ere, izendatutako pertsonak artekari- eta ebazpen-lana burutzeko prestakuntza eta gaitasun teknikoa izan beharko du.

Lan-jazarpenik izatekotan, kexua Enpresako Zuzendaritzaren aurrean aurkeztuko da eta bera arduratuko da prozedura tramitatzear.


### **Zer egingo du isilpeko aholkulariak?**

Langile salatzailearen isilpeko aholkulariaren eginkizunak honako hauek dira:

- a) Sexu-jazarpeneko kexuak jaso, kudeatu eta irtenbidea bilatzea.
- b) Konfidentziasunez, salatutako pertsonarekin harremanetan jartzea, pertsona salatzailearekin batera edo bakarrik, azken horrek erabakitzen duen bezala.
- c) Salatutako pertsonari beraren jokabidearen inguruan kexua dagoela jakinaraztea, eta ondorioen berri ematea.
- d) Salatuari esatea zer nolako zigor-ondorioak izan ditzakeen, baldin eta salatutako jokabideak egiazkoak badira.
- e) Beharrezkoa izango balitz, salatuari agintzea berehala eta betirako utz ditzala salatutako jokabideak.
- f) Sexu-jazarpena hobeto prebenitzeko gomendioak egitea Enpresako Zuzendaritzari. Zuzendaritzak bere egin beharko ditu indarrean dagoen legezko esparruari egokitutako proposamenak.

Gertaerak lege-hauste izaera badauka eta ofizioz edo fiskalaren aurrean salaketa ezarri haien kontra egin behar bada, Isilpeko Aholkulariak horren berri emango dio Enpresako Zuzendaritzari, diziplina-prozedurari ekin diezaion.

Edonola ere, isilpeko aholkulariak babes egokia izango du, jardunaren edo eginkizunaren ondorioz errepresaliarik jasotzeko arriskurik baleuka ere.

	<b>ESKULIBURUA</b>	Kodea	Berrik.
		MI01-01	01
<b>I1 DOK.:</b> <b>GARBIALDI, SAko LANGILEENTZAKO BERDINTASUNERAKO ESKULIBURUA</b>		Onarpen-data <b>2009ko urtarrila</b>	
		Orr.: 25tik 23	

### **Zer gertatuko da prozedura informalak arazoa konpontzen ez badu?**

Enpresak diziplina-neurriak hartuko ditu jazarpena behin betiko geldi dadin.

Diziplina-prozedura honako kasu hauetan abiatuko da:

- Pertsona salatzailea prozedura informalaren bidez lortutako irtenbidearekin konforme gelditu ez bada, isilpeko aholkulariarekin batera, eskainitako azalpenak gutxiegiakoak izan direla iritzi diolako.
- Salatutako jokabideak errepikatzen direnean.
- Gertaeraren larriaren ondorioz, enpresak irtenbiderako prozedura informalera jotzea desegokitzat jo duenean.
- Gertaera ofizioz edo fiskalaren aurrean egindako salaketa bidez jarraitu beharreko lege-haustea denean.

### **Nola abiatu diziplina-prozedura?**

Isilpeko aholkulariaren aurrean formalizatuko den salaketaren bidez, berak jarriko baitu Enpresako Zuzendaritza jakinaren gainean. Edozein arrazoi medio, prozedura informala erabili ez eta isilpeko aholkularia izendatu gabe balego, kaltetutako langileak zuzenean egin ahal izango du Enpresako Zuzendaritzaren aurrean.


### **Salaketa jaso duen pertsonak zerbait adierazteko eskubidea dauka?**

Bai. Edozein jazarpen-mota dela-eta gerta litezkeen kexuen kasuan, diziplina-prozedura kontraesanekoa izango da; salatuari esateko duena entzungo zaio eta langileen aurka zigor larriak edo oso larriak ezartzeko arauen arabera tramitatuko da.

### **Diziplina-espedientea tramitatzen den bitartean langileek behin-behineko neurriak eskatzeko aukera daukate?**

Bai. Langileek egin ditzakete, eta enpresak berak badaezpadako neurriak ofizioz erabaki ditzake, diziplina-prozesuan nahiz prozesu informalean, salatutako gertakizunen larritasunaren arabera.

Gertatua legez jarraitzeko modukoa balitz, ofizioz edo ministerio fiskalaren aurrean salaketa aurkeztuz, horren berri emango zaio instrukzio-epaitegiari edo ministerio fiskalari eta epai irmoa ateratzen ez den bitartean diziplina-prozedura geldiarazi egingo da. Jarduera judizialik ez badago, ministerio fiskalak auzia artxibatzea erabaki arte geldiaraziko da diziplina-prozedura.

	<b>ESKULIBURUA</b>	Kodea	Berrik.
		<b>MI01-01</b>	<b>01</b>
<b>I1 DOK.:</b> <b>GARBIALDI, SAko LANGILEENTZAKO BERDINTASUNERAKO ESKULIBURUA</b>		Onarpen-data <b>2009ko urtarrila</b>	
		Orr.: 25tik 24	

### Zer zigor ezarriko dira enpresaren lan-esparruan?

Oro har, Hutsegite larriagatiko zigorra ezarriko da, sexu-jazarpeneko, sexuaren ondoriozko edo lan-jazarpeneko hutsegiteak jokabide egokien kodearen aurkakoak direlako eta GARBIALDIIn onartezinak direlako.

Hutsegite oso larriagatiko zigorrak ere izan litezke, Hitzarmen Kolektiboan aurreikusitako diziplina-erregimenean ezarritako proportzionaltasun-printzipioari erreparatuz.

Edonola ere, GARBIALDIko langileen hutsegite oso larritzat hartuko dira ondorengo hauek:


- a) Sexu-txantajea, hau da, enplegua lortzearen edota enplegu-egoera edo enplegua mantentzearen truke, biktimak sexu-edukierako ekintza bat onartu behar izatea, nahiz eta, baldintza horretan, ageriko edo ezkutuko mehatxua gauzatu ez.
- b) Ingurugiroko jazarpena, hau da, sexu-izaerako lan-giro erasokor, iraingarri edo laidogarria sortzea, gertaeraren larritasunak eta inguruko gainerako egoerek, proportzioaren printzipioari jarraiki, hutsegite oso larritzat hartzea merezi dutenean.
- c) Biktimak irtenbiderako prozedura informala erabili ondoren, jokabide erasokorrak errepikatzea.
- d) Lege-haustea eragin duten gertaeren ondorioz salatuaren aurkako ebazpen judizial finkoa egon ondoren, "non bis in idem" printzipioa hautsi gabe.

Gainerako kasuetan, hutsegiteak zigor larria eragingo du. Ildo beretik, hutsegite larritzat zigortuko dira salaketa faltsuak, edo oinarririk gabeak.

### 8.7. Babes Neurriak.

GARBIALDIk honako laguntza-neurriak jartzen ditu enpresaren eremuan sexu-jazarpena edo sexuaren ondoriozko jazarpena jasaten duten pertsonen eskura:

- Laguntza Psikologikoa: laguntza, informazioa eta biktimarentzako arreta.
- Laguntza Medikoa: aholkaturiko laguntzak, eta horien artean laguntza psikiatrikoa.
- Laguntza Juridikoa: hitzarmen kolektiboaren 15. artikulua ezarritako moduan.

	<b>ESKULIBURUA</b>	Kodea	Berrik.
		<b>MI01-01</b>	<b>01</b>
<b>11 DOK.:</b> <b>GARBIALDI, SAko LANGILEENTZAKO BERDINTASUNERAKO ESKULIBURUA</b>		Onarpen-data <b>2009ko urtarrila</b>	
		Orr.: 25tik 25	

Laneko laguntza: biktimari lanaldia murrizteko edo berrantolatzeke, lantokia aldatzeko edo lantokian lanpostuz aldatzeko, lanpostua gordeta lan-harremana eteteko edo, berak hala nahi badu, lan-kontratua amaitzeko aukera emango dio.

Prestazio Medikoaren eta Psikologiaren irismena Lan Arriskuak Prebenitzeko Zerbitzuan aurreikusitakoak izango dira, bertan edo Lan Istripuen Mutuan aurreikusitako bitartekoekin. Bitarteko juridikoak eta laneko laguntzarako bitartekoak isilpeko aholkulariari eta jazarpena prebenitzeko prozeduran parte hartzen duen beste edozein pertsona kalteturi ere ezarriko zaizkio.

## 9.- INFORMAZIOA ETA PRESTAKUNTZA

GARBIALDIko Berdintasun Plana ezartzeko aldiari (2008-2011), informazioko eta prestakuntzako ekintza hauek egingo dira:

- Berdintasun Plana eta Jokabide Egokien Kodea azaltzeko informazio-saioak antolatuko dira lan-ordutegiaren barruan, adituen parte hartzearekin.
- Enpresak Aukera Berdintasunarekiko duen konpromisoa adieraziko du, langileak ohar daitezenean Planak zer-nolako garrantzia duen Enpresarentzat.
- Langileei GARBIALDIko Berdintasun Planaren Printzipio Orokorren inguruko informazioa eskainiko die.
- Jokabide Egokien kodea, prebentziorako prozedurak eta haren kontrako jokabideak zuzentzeko neurriak argitaratu eta GARBIALDIko langileen artean banatuko ditu.
- Enpresako iragarki-tauletan eta Urteko Txostenean Berdintasun Planaren helburuak, garapena eta emaitzak argitaratuko ditu, ezarri eta emaitzak ematen diren heinean.
- Planaren inguruko informazio-materiala prestatu eta langileen artean banatuko du.
- Iradokizunen kutxan Aukera Berdintasunaren eta Adiskidetzaren inguruko iradokizunak jasoko ditu.