Lan-inguruko jazarpena prebenitzeko eta esku hartzeko prozedura

---

Procedimiento de Prevención e Intervención frente al acoso en el entorno laboral

euskotren

SARRERA

INTRODUCCIÓN

Lan-inguruko jazarpena prebenitzeko eta esku hartzeko prozedura

euskotren

HISTORIAL DE REVISIONES / BERRIKUSPENAK			
Ber. zk.	Lantze-data	Nork onartua	Arrazoia
0	2025/05/27	I. Etxenagusia	Agiri berria

AURKIBIDEA

1. SARRERA 3

2. PRINTZIPIOEN ADIERAZPENA 3

3. MOTAK, IRIZPIDEAK ETA DEFINIZIOA 5

3.1. MOTAK 5

3.2. IRIZPIDEAK 5

3.3. DEFINIZIOAK 5

3.3.1. Jazarpen morala edo psikologikoa. 6

3.3.2. Bereizkeriazko jazarpena. 6

4. XEDEA 7

4.1. ERREFERENTZIAKO PROTOKOLOAK 7

5. IRISMENA 8

6. LAN-INGURUKO JAZARPENA PREBENITZEKO ETA ESKU HARTZEKO NEURRIEN PLANA 8

6.1. NEURRI OROKORRAK: 9

7. ORGANO KUDEATZAILEA: Compliance Organoa – Arauak Betetzekoa 10

8. BERMEAK 11

1. SARRERA

Pertsonen oinarrizko eskubideen eta duintasunaren aurkako jokabide oro bateraezina da Euskotrenen jardueraren oinarrian dauden etikarekin eta balio korporatiboekin. Ondorioz, erakundeko pertsonek edo erakundearekin zerikusia dutenek ez dute tratu laidogarri, umiliagarri edo iraingarririk jasango.

Konpromiso horren ondorioz politika, prozedura eta jarduteko protokolo batzuk zehaztu dira, gehiegikeriei edo jazarpenei aurrea hartzeko eta gure erakundearen barruan hautemandako kasuetan esku hartzeko. Jazarpenezko adierazpen eta praktikarik gabeko lan-ingurua ziurtatzeko beharrezkoa da tresna eraginkorrak izatea; horretarako, gure inguruko gizartearen errealitatera egokitu behar dira eta errealitate horri erantzun behar diote. Hau da, gizartea gero eta zorrotzagoa da emakumeen eta gizonen erabateko berdintasuna lortzeko eta bereizkeria mota oro errotik kentzeko, eta bidezko lan-harremanen esparrua eskatzen du; hots, langile guztien banako eskubideekin parekideagoa eta errespetuzkoagoa dena.

Hori lortzeko, lan-inguruko jazarpenari aurrea hartzeko eta esku hartzeko osoko prozedura bat garatzeko erabakia hartu du Euskotrenek. Horren bidez, lege-arloko eskakizun berriei erantzuteaz gain, erakundean gaur egun dauden protokoloak eguneratuko dira, eta berri batzuk sartu ere bai; horrek guztiak Euskotrenen indarkeria eta jazarpen mota ororen aurkako berariazko politika garatzeko balioko du eta dagoeneko ezarrita dauden neurrietako parte-hartzea areagotuko da.

Azken finean prozedura horrek bide batzuk ezartzen ditu lan-inguruko jazarpenei buruzko salaketen berri emateko, jarduteko eta ebazteko erakundearen barruan eta konfidentzialtasun-printzipioa erabat errespetatuta.

Euskotrenen jazarpen-jokabide oro debekatuta dago. Zigor Kodeari buruzko azaroaren 23ko 10/1995 Lege Organikoan ezarritakoa gorabehera ulertuko da debeku hori. Hau da, salaketarekin aurkeztutako zantzuak salatutako jokabidea delitutzat hartzeko nahikotzat jotzen diren kasuetan, enpresak Fiskaltzari eta organo judizial eskudunei jakinaraziko die.

2. PRINTZIPIOEN ADIERAZPENA

A. Euskotrenen galarazita daude sexu, arraza, erlijio, herritartasun, ideologia, adin, sexu-joera, sexu-nortasun, hizkuntza edo beste edozein inguruabar pertsonal, sozial edo laneko inguruabarren ondoriozko bereizkeria eta jazarpena.

B. Euskotrenentzat funtsezkoa da jokabide onartezin, desegoki, indarkeriazko edo jazarpeneko oro prebenitzea eta kentzea eta politika proaktibo hori ezarriko da enpresako atal eta sail guztietan, eta bertako kolektibo eta langile guztientzat loteslea izango da.

C. Euskotrenen ez da onartuko erakundearen lan-inguruan inolako jazarpenik, dela bertako langileek (edozein mailako ardura dutenek) egindakorik dela enpresarekin lotura duten hirugarrenek egindakorik.

D. Euskotrenek osoko prozedura bat garatu du erakundean jazarpena errotik kentzeko behar diren prebentziozko ekintzak eta esku-hartzeak sustatu eta abian jartzeko, eta jokabide desegoki, oldarkor edo zakarren bat jasan duen edonoren esku jarri du, baita jazarpentzat har daitekeen edozer pairatu duen edonoren esku ere.

E. Euskotrenek konfidentzialtasuna eta segurtasuna sustatuko ditu prozeduraren hasieratik amaierarainoko jarduketa guztietan, espedientea premiaz, azkar eta atzerapenik gabe izapidetuko du, zerikusia duten pertsonei tratamendu inpartziala eta bidezkoa bermatuko zaie, alde bati zein besteari entzungo zaio, ustez jazarpena jasan duen langilearen segurtasuna eta osasuna babestuko dira, ez da errepresaliarik izango eta zigor-neurriak ezarriko dira salaketa aizunen aurka.

F. Euskotrenek –salatutako pertsonaren errugabetasun-presuntzioren kalterik gabe eta jazarpena jasandakoak erakundetik kanpo egin ditzakeen ekintza judizialen kalterik gabe– jazarpenaren biktimaren eskubideak zaintzeko eta babesteko konpromisoa hartzen du, bereziki zainduko ditu langile horren laneko inguruabarrak eta beharrezko prebentzio-neurriak eta/edo neurri zuzentzaileak ezarriko ditu langile horren segurtasuna eta osasuna babesteko.

G. Prozedura amaitu eta jazarpena egon dela egiaztatuz gero, jazarpen hori egin duen langileak legez aurreikusitako zigorrak eta zehapen-ekintzak jasango ditu.

H. Euskotrenek ahaleginak egingo ditu arriskurik gabeko lan-ingurua izateko, beharrezko neurriak hartuko ditu jazarpenezko jokabiderik egon ez dadin kontratatuekin, azpikontratatuekin eta, oro har, Euskotrenentzat zuzeneko eta zeharkako zerbitzuak eskaintzen dituztenekin.

I. Euskotrenek hitza ematen du beharrezko giza bitartekoak eta bitarteko materialak esleituko dituela horrelako jokabideen ondorioak prebenitzeko eta aurre egiteko.

3. MOTAK, IRIZPIDEAK ETA DEFINIZIOA

3.1. MOTAK

- Jazarpen bertikala:
  - Goitik beherako jazarpena da, hierarkian gorago dagoen batek biktimari egiten diona.
  - Behetik gorako jazarpena da, hierarkian beherago dagoen batek biktimari egiten diona.
- Jazarpen horizontala berdinen artekoa da, hau da, harreman hierarkikorik ez duten langileen artekoa.

3.2. IRIZPIDEAK

Lan-inguruko pertsonen arteko eraso edo gehiegikeriazko egoera jazarpena dela erabakitzeko irizpideak hiru dira:

1. Sistematikotasuna: elkarren artean zerikusia duten jokabide oldarkorren multzo antolatuaren osotasunari dagokionez, lan-harremanaren alderdi partzial bati eragiteaz gainera, harremanaren arlo desberdinen artean nolabaiteko homogeneotasunez banatzen direnak.

2. Errepikapena: jokabide oldarkorrak gauzatzearen maiztasunari dagokionez; orientazio modura, gutxienez astean behin gauzatzen dira.

3. Iraunkortasuna: jokabide horien iraupenari dagokionez; orientazio gisa, aurreko urtean gutxienez 6 hilabetez irautea ezartzen da.

Aipatutako irizpideak kontuan hartuta hertsiki jazarpentzat hartzen ez diren baina, nolanahi ere, pertsonen arteko gatazka- edo indarkeria-egoera bat nabarmentzen duten jokabideek berariazko esku hartzeko protokolo bat izango dute, langileen osotasun, segurtasun eta osasunerako arriskuak prebenitzeko printzipioekin bat etorrita.

3.1. DEFINIZIOAK

Laneko jazarpena edo lanaren testuinguruko jazarpena da jokabide fisiko edo ahozko edo ez-ahozko oro iraingarria, bereizkerian oinarritua, laidogarria, ankerra, apalgarria, umiliagarria, larderiatsua edo indarkeriazkoa bada edo biktimaren bizitza pribatuan bidegabe sartu bada eta denboran errepikatzen eta irauten duen patroia bada.

Testuinguru horretan, lan-inguruko jazarpen moten ohiko sailkapena honako hau izaten da:

- Jazarpen morala edo psikologikoa: *laneko jazarpena* edo *mobbing*a
- Bereizkeriazko jazarpena

- Sexu-jazarpena eta sexu-arrazoiengatikoa
- LGTBI jazarpena

3.1.1. Jazarpen morala edo psikologikoa.

Langile baten edo batzuen aurkako indarkeria psikologikoko jokabide errepikatua eta denboran irauten duena botere-posiziotik –ez du zertan hierarkikoa izan behar–. Jokabide horien xedea da jazarritakoaren gaitasuna, sustapen profesionala edo lanpostuan irautea ezeztatzea, biktimaren autoestimua txikitzea edo ospea kentzea, narriatuz edo emozionalki eta psikologikoki mendean hartuz laneko inguru zakarra edo larderiatsua sortzeko.

Laneko jazarpen psikologikoa zergati arriskutsutzat hartzen da laneko arriskuen prebentziorako araudian eta indarrean den Zigor Kodean delitu tipifikazioa du.

3.1.2. Bereizkeriazko jazarpena.

Bereizkerian oinarritutako jazarpena da biktimaren duintasunaren aurka lan-inguruan bereizkeriazko tratua edo tratu baztertzailea ematea herritartasunaren, jatorri arrazial edo etnikoaren, erlijioaren, adinaren, desgaitasunaren, generoaren, sexuaren edo sexu-orientazioaren, iritzi politikoaren, sindikatuko afiliazioaren edo langilearen beste edozein baldintza pertsonal, sozial edo laneko baldintzaren baten ondorioz.

Bereizkeriaren araberako jazarpen ororen ezaugarri orokorretatik abiatuta, kasu batzuetan izaera berezia edo bereizlea dute eta lege mailako arau batek arautzen ditu.

3.1.2.1. Sexu-jazarpena eta sexu-arrazoiengatikoa.

Indarrean den 1/2023 Legegintzako Dekretuaren (Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onesten duena) 47. artikuluak (Laneko segurtasuna eta osasuna) honako hau dio: sexuan oinarritutako laneko jazarpentzat hartuko da pertsona bati, lan-harremanen eremuan edo lan-harremanak direla eta, berak nahi gabe eta daukan sexua dela eta, hitzez, hitzik gabe edo fisikoki edozein jokabide zuzentzea, horren helburua edo ondorioa bada pertsona horren duintasunaren kontra egitea edo beldurtzeko, apaltzeko, umiliatzeko edo eraso edo irain egiteko giro bat sortzea. Jokabide hori, sexuarekin zerikusia duenean, sexu-jazarpentzat hartuko da.

3.1.2.2. LGTBI+ pertsonei jazarpena

Otsailaren 28ko 4/2023 Legeak (Trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorrerako eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzekoa) zehazten du Euskotrenek planifikatutako neurriak eta baliabideak garatu behar dituela LGTBI pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorra lortzeko eta, horien aurkako jazarpen- edo indarkeria-kasuetan jarduteko protokolo bat izan behar du berariaz.

Euskotrenen betebehar hori behar bezala bete da, LGTBI pertsonentzako berariaz txertatu edo zabaldu baitira erakundean indarrean dagoen laneko jazarpena edo indarkeria prebenitzeko eta esku hartzeko protokoloan aurreikusitako izaera horretako neurriak.

4. XEDEA

Prozedura honen xedea da gure erakundeko lan-inguruan jazarpenei aurrea hartzea eta, egonez gero, Euskotreneko langileen osasun emozionalaren eta duintasunaren aurkako jokabideei erantzuteko eta esku hartzeko protokolo egokiak, nahikoak eta eraginkorrak daudela bermatzea. Horren bidez kide guztiek gainerako langileen osasuna, osotasuna eta duintasun profesional eta pertsonala errespetatuko dituzte lanean.

Testuinguru horretan berariazko hiru helburu ditu:

1. Ikuspegi hirukoitzeko prebentzioa egitea:

    a. Edozein motako jazarpentzat har izan daitezkeen jokabideak identifikatzea Euskotrenen

    b. Euskotrenen jazarpena errotik kentzeko hartutako printzipio orokorrak, ezarritako neurriak eta horren guztiaren ondoriozko betebehar kolektibo eta pertsonalak jakinaraztea eta informatzea erakunde osoari

    c. erakundearen barruan errespetua, abegitasuna eta bidezko tratua sustatu eta bermatzea

2. Jazarpentzat har daitezkeen jokabideak hauteman edo egonez gero jarraitu beharreko jarduketa-esparrua definitzea, salaketaren ondoriozko espedientea bizkor eta eraginkortasunez ebatzi dadin, hori dela eta pertsonei eta erakundeari egindako kalteak minimizatu daitezen, eta, dagokionean, gatazka gehiago izatea saihestea.

3. Beste barne-gatazka batzuk kudeatzea: prozedura bat amaitutakoan, jazarpenik ez bada hauteman zentzu hertsian, baina gatazkaren bat islatzen duten jokabideak badaude edo pertsona edo talde baten segurtasun, osotasun edo osasunerako arriskutsuak izan daitezkeen egoerak egon badaitezke, Euskotrenek dagozkion jarduteko neurriak eta/edo protokoloak sustatuko ditu.

3.2. ERREFERENTZIAKO PROTOKOLOAK

Prozedura honen xedeak betetzeko honako jarduketa-protokolo hauek ditu Euskotrenek:

- Laneko jazarpenaren aurreko jarduketa-protokoloa (RRHH-PRTO-001-PRCD-001-25)

- Gatazkak konpontzen esku hartzeko protokoloa(RRHH-PRTO-002-PRCD-001-25)
- Sexu-jazarpenaren, sexu-arrazoiengatiko jazarpenaren eta LGTBI+ izateagatiko bereizkeriazko jazarpenaren aurreko jarduketa-protokoloa. (RRHH-PRTO-003-PRCD-001-25)
- Bidaiarien arteko jazarpenaren edo erasoaren aurreko jarduketa-protokoloa (RRHH-PRTO-004-PRCD-001-25)

5. IRISMENA

Prozedura hau ezarriko zaie:

a) Euskotreneko langile guztiei, jazarpena izan daitekeen egoera batean, beren lanaren esparruan eta garapenean, eta edozein kargu dutela.

b) Lantokitik kanpo dabiltzan langileei, dela arrazoi profesionalengatik eta/edo laneko arrazoiengatik joan direlako, hau da, bidaiak, laneko jardunaldiak, prestakuntzakoak, bilerak, ekitaldiak, enpresako ekitaldi sozialak, etab.

c) Kontratu bidez enpresarekin lotuta dauden eta/edo zerikusia duten pertsona guztiei –dela merkataritzako, laneko edo konfiantzazko kontratua izan–, eta enpresaren laneko zentroetan dabiltzan enpresa laguntzaile guztietako langileek errespetatu beharko dute.

d) Euskotreneko eta lantoki edo laneko zentro berean ari den kanpoko enpresa bateko langileen artean gertatuz gero jazarpena, agiri honetan jasotako prozedura ezartzen saiatuko gara, nahiz eta erasandako enpresen artean koordinatuta hartuko diren neurriak, Laneko Arriskuak Prebenitzeko indarrean den araudiaren arabera.

6. LAN-INGURUKO JAZARPENA PREBENITZEKO ETA ESKU HARTZEKO NEURRIEN PLANA

Prozedura honetako informazio- eta jarduketa-printzipioen arabera, eta Euskotrenen printzipio etiko korporatiboei eta mota guztietako diskriminazio eta jokabide onartezinak errotik kentzeko eta emakumeen eta gizonen arteko erabateko berdintasuna eta lan-harremanetarako esparru bidezkoa, parekidea eta errespetuzkoa finkatzeko konpromisoari jarraiki, Euskotrenek hainbat konpromiso ditu sinatuta eta bere erakundean ekimen sorta bat du abian hartutako neurrien eta etorkizunean hartu beharko dituenen gardentasuna, trazabilitatea eta eraginkortasuna indartzeko.

Kanpoko eragileekin duen harremanerako, Red BAI Sarean dago Euskotren, hau da, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren aldeko enpresen sarean; Emakundek sustatu zuen eta berdintasunaren kudeaketan praktika onak aitortuta dizkiote Euskalitek

eta Emakundek. Era berean, 2007az geroztik Emakumenderen Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakunde aitorpena du.

Euskotrenek berdintasunaren aldeko apustuan irmo jarraitzen du eta indarrean den Berdintasun Plana gauzatzen ari da, 2006an hasitako prozesuari jarraituz, Euskotrenen I. Berdintasun Plana orduan onartu eta abian jarri baitzen. Plan estrategiko ororen ezaugarriak ditu, landa-lana, egoeraren diagnostikoa eta lortu nahi diren helburuen eta xede horrekin ezarritako neurrien arteko kontrastea, jazarpenak prebenitzekoak eta kudeatzekoak barne.

Euskotrenek Berdintasun Batzorde bat du une bakoitzean indarrean den Berdintasun Planeko konpromisoen jarraipena eta ebaluazioa egiteko.

Era berean, bere organigramako Berdintasun Politikan berariazko arlo bat dauka sartuta Euskotrenek. Eta berdintasun-alorrean kanpoko aholkularitza profesionala du, aholkulari iraunkorra da eta isilpeko aholkularia ere bai.

3.3. NEURRI OROKORRAK:

a) Berrikuspena

Prozedura hau eta dagoeneko ezarri diren edo ezarriko diren jarduketa-protokoloak aldiro aztertuko dira eta, behar izanez gero, aldatu ere bai. Ebaluazio Batzordean, Berdintasun Batzordean, Segurtasun eta Osasun Batzordean ateratako ondorio eta proposamenek aldaketak eragin ditzakete.

b) Hedapena

Erakundean guztiek ezagutu beharko dituzte aplikatu beharreko lan-legerian aurreikusitako jokabide oldarkor, onartezin eta indarkeriazkoen edo jazarpeneko jokabideen aurrean tolerantziarik ez izateko printzipioak, eta laneko portaerak zaintzeko erantzunkidetasun-printzipioa, bereziki ardura duten langileek, agintariek eta zuzendariek.

Hori lortzeko, prozedura hau eta ezarriko diren jarduketa-protokoloak Euskotreneko langile guztien esku egongo dira, enpresak dituen bideak erabilita: agiri-zikloa, Intranet, Begira plataforma eta Etika Kanala.

c) Sentsibilizazioa

Enpresan laneko arriskuen arloko informazio- eta prestakuntza-politika bermatuko da, eta batez ere lan-inguruko berdintasunari buruzkoa eta indarkeriazko jokabideak eta jazarpena prebenitzekoa, baita prozedura honen erabilgarritasunari eta irismenari buruzkoa ere.

d) Prestakuntza

Laneko arriskuen alorreko berariazko prestakuntza-ekintzak eskainiko dira antolakuntzako maila guztietan, hau da, langileak, zuzendariak, bitarteko agintariak, eta langileen ordezkariak.

Ekimen horietako edukian honako hauei buruzko prestakuntza ere izango da:

- Laneko jazarpena, bereizkeriazko jazarpena, sexu-jazarpena eta sexu-arrazoiengatikoa eta LGTBI pertsonen aurkakoa izan daitezkeenak identifikatzekoa.
- Bereizkerian oinarritutako ondorioak biktimen lan-baldintzetan eta antolakuntzarako beste ondorio negatibo batzuk.
- Pertsonen oinarrizko eskubideak eta laneko segurtasuna eta osasuna errespetatzeko obligazioa.
- Laneko jazarpena, bereizkeriazko jazarpena, sexu-jazarpena eta sexu-arrazoiengatikoa eta LGTBI pertsonen aurkakoa izan daitezkeen ekintzak eta jokabideak egiteko galarazpena.
- Jarduteko prozedura eta protokoloak

7. ORGANO KUDEATZAILEA: Compliance Organoa – Arauak Betetzekoa

Prozedura honetako neurriak zuzentzen eta kudeatzen dituena Euskotreneko Compliance Organoa –Arauak Betetzekoa– da. Ezarritako jarduketa-protokoloen ibilbide zuzenaz eta epeez ere arduratuko da, baita prozedura, protokoloa edo espedientea garatzean sor daitezkeen gorabeherez ere.

Prozedura honen Compliance Organoa –Arauak Betetzekoa– eta kudeaketakoa erakundeak sinatutako Compliance Politikako printzipioen ondoriozkoa da eta bere estatutu arautzailea duAJYP-NORM-001-24 Compliance Organoaren Estatutua.

Jarduteko, ezagutzeko eta funtzionatzeko prozedura eta epeak Euskotrenen Etika Kanala arautzen duten arauetan aurreikusitakoa da. AJYP-PRCD-001-24 Prozedura Etika Kanala

8. BERMEAK

1. Prebentzioko, kautelazko, prestakuntzako eta sentsibilizazioko ekintzak aktibatzea, lan-munduan jazarpena errotik kentzeko.
2. Prozeduren, protokoloen eta neurrien informazio puntuala eta eskuragarritasun iraunkorra.
3. Konfidentzialtasunaren betebeharra eta erasandakoen intimitatea eta duintasuna errespetatzea.
4. Prozeduran aurreikusitako edozein roletan esku hartzen duten pertsonen datu pertsonalen segurtasuna eta babesa.
5. Salatutako pertsonaren errugabetasun-presuntzioa errespetatzea.
6. Biktimen laneko eskubideak eta babes sozialekoak gogoan izatea eta bermatzea.
7. Biktimaren, salatzailearen edo salatzaileen eta prozeduran babesa adierazten duten edo esku hartzen duten pertsonen aurkako errepresaliarik ez egoteko eta pertsona horiek kalterik ez jasateko bermea.
8. Prozedura arduraz, bizkor, departamentuen arteko koordinazioan eta erakundeko langileen lankidetzarekin garatzea.
9. Kudeaketan, esku-hartzean edo ebazpenean erantzukizuna duten pertsonen eta kide anitzeko organoen jardunean interes-gatazkarik ez egotea.
10. Gertakariak zorrotz aztertzea, isilpekoa eta kontraesan- eta ahozkotasun-printzipioetan oinarritua.
11. Zantzuz edo behin betiko jazartutzat jotako pertsona ez birbiktimizatzeko printzipioa. Hau da, kautelaz edo prebentzioz ezarritako neurriei eta, dagokionean, salatzaileari eta salatuari ezarritako neurri zuzentzaileak eta/edo behin betikoei dagokionez, lehentasuna izango dute biktimaren lan-baldintzak kaltetzen ez dituztenek.
12. Salatutako jazarpena edo salaketa faltsua dela egiaztatzearen ondorioz erabakitako akordio eta neurrietan inpartzialtasuna eta erantzukizuna izango den bermea, baita diziplinazkoetan ere, hala badagokio.
13. Jazarpenaren biktima izan dela egiaztatutakoari ordaina emateko bermea, pertsona horren osasuna behar bezala zaintzekoa eta erabat lehengoratzeko beharrezko babes psikologikoa eta erakundearen babesa.
14. Prozedura osoan genero-ikuspegia, inklusiboa eta giza eskubideak.

Procedimiento de Prevención e Intervención frente al acoso en el entorno laboral

euskotren

HISTORIAL DE REVISIONES			
N.º Rev.	Fecha elaboración	Aprobado por	Motivo
0	27/05/2025	I. Etxenagusia	Emisión documento nuevo

INDICE

1. INTRODUCCIÓN 4

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS 4

3. TIPOS, CRITERIOS Y DEFINICIÓN 6

3.1. TIPOS 6

3.2. CRITERIOS 6

3.3. DEFINICIONES 6

3.3.1. Acoso moral o psicológico. 7

3.3.2. Acoso discriminatorio. 7

4. OBJETO 8

4.1. PROTOCOLOS DE REFERENCIA 9

5. ALCANCE 9

6. PLAN DE MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL 10

6.1. MEDIDAS DE CARÁCTER GENERAL: 10

7. ORGANO GESTOR: Órgano de Compliance – Cumplimiento normativo 12

8. GARANTÍAS 13

1. INTRODUCCIÓN

Toda conducta que atente contra los derechos fundamentales y la dignidad de las personas es incompatible con la ética y valores corporativos que rigen la actuación de Euskotren. En su consecuencia, las personas integrantes de la organización o con ella relacionadas, no serán objeto de trato alguno de carácter degradante, humillante u ofensivo.

Este compromiso ha impulsado la concreción de políticas, procedimientos y protocolos de actuación para prevenir conductas abusivas o de acoso e intervenir caso de que se detectaran dentro de nuestra organización. Asegurar un entorno laboral exento de toda manifestación y práctica de acoso, requiere que tales herramientas se manifiesten eficaces, para lo cual deben responder y adecuarse a la realidad social de nuestro entorno. Una sociedad cada vez más exigente en afianzar la igualdad plena entre mujeres y hombres, la erradicación de todo tipo de discriminación y la exigencia de un marco de relaciones laborales justo, esto es, equitativo y respetuoso también con los derechos individuales de toda persona trabajadora.

A tal fin, Euskotren ha considerado la oportunidad de desarrollar un procedimiento integrador para la prevención e intervención frente al acoso en el entorno laboral. Con ello, además de responder a nuevas exigencias legislativas, se actualizan los protocolos existentes en la organización y se incorporan otros nuevos, reforzándose la participación de cuantas medidas ya implementadas sirven al objetivo común de desarrollar una política específica contra cualquier manifestación de violencia o acoso en Euskotren.

En definitiva, el presente procedimiento establece los cauces para conocer, proceder y resolver, internamente y con estricto respeto al principio de confidencialidad, toda denuncia de acoso en el entorno laboral que se interponga.

Toda conducta de acoso está prohibida en Euskotren. Dicha prohibición se entenderá sin perjuicio de lo establecido en la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. En otras palabras, en los casos en los que los indicios aportados con la denuncia sean suficientes para considerar que la conducta denunciada pudiera ser constitutiva de delito, la empresa dará traslado de la misma al Ministerio fiscal y órganos judiciales competentes.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

J. La discriminación y el acoso por razón de sexo, raza, religión, nacionalidad, ideología, edad, orientación sexual, identidad sexual, idioma o cualquier otra circunstancia personal, social o laboral, están prohibidos en Euskotren.

K. Euskotren considera fundamental prevenir y eliminar cualquier tipo de conducta intolerante, inapropiada, violenta o de acoso, política proactiva que se aplicará en todas las secciones y departamentos de la empresa, vinculando a todo el colectivo y personal de la misma.

L. En Euskotren no será tolerada ninguna conducta de acoso en el entorno laboral de su organización, ya sea por parte de su personal, en cualquiera de sus niveles de responsabilidad, ya lo sea por parte de terceras personas relacionadas o vinculadas con la empresa.

M. Euskotren ha desarrollado un procedimiento integral para el impulso y puesta en marcha de cuantas acciones de prevención e intervención frente al acoso sean necesarias para su erradicación en su organización, puesto a disposición de cualquier persona afectada por un comportamiento inapropiado, hostil o violento, o susceptible de ser considerado una práctica de acoso.

N. Euskotren promoverá la confidencialidad y seguridad de las actuaciones de principio a fin del procedimiento, una tramitación del expediente urgente, ágil y sin demoras, la garantía de un tratamiento imparcial y justo para las personas implicadas, la audiencia de una y otra parte, la protección de la seguridad y salud de la persona trabajadora presuntamente acosada, la prohibición de represalias y el establecimiento de medidas disciplinarias contra las falsas denuncias.

O. Euskotren, sin menoscabo de la presunción de inocencia que asiste a la persona denunciada y sin perjuicio de las acciones judiciales que, en su caso, la persona acosada pueda ejercitar externamente a la organización, se compromete a velar por los derechos de la víctima de acoso y protegerla, atendiendo especialmente las circunstancias laborales que la rodean y estableciendo las medidas preventivas y/o correctivas necesarias para preservar su seguridad y su salud.

P. Una vez concluido el procedimiento, si queda constatada la conducta de acoso, la persona trabajadora responsable de su comisión será objeto de las sanciones y acciones disciplinarias previstas legalmente.

Q. Euskotren velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos, comprometiéndose a adoptar las medidas necesarias para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal contratado, subcontratado y, en general, que presta servicios directa e indirectamente para Euskotren.

R. Euskotren se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.

3. TIPOS, CRITERIOS Y DEFINICIÓN

3.1. TIPOS

- Acoso vertical:
  - Acoso descendente: aquél cuya autoría es de persona con ascendencia jerárquica sobre la víctima.
  - Acoso ascendente: aquél cuya autoría es de persona jerárquicamente subordinada a la víctima.
- Acoso horizontal: el perpetrado entre iguales, esto es, entre personas trabajadoras sin relación jerárquica.

3.2. CRITERIOS

Son tres los criterios que delimitan como acoso aquella situación de hostigamiento o abuso entre personas en un mismo entorno laboral:

4. Sistematicidad: en referencia la integridad de un conjunto organizado de conductas hostiles relacionadas entre sí y que no afectan sólo a un aspecto parcial de la relación laboral, sino que se reparten con una cierta homogeneidad entre distintos ámbitos de la relación.

5. Reiteración: en referencia a la frecuencia en la comisión de las conductas hostiles que orientativamente se concretan en, al menos, una vez por semana.

6. Permanencia: en referencia a la duración en el tiempo de tales conductas que, orientativamente, queda establecida en un mínimo de 6 meses en el año inmediatamente anterior.

Aquellas conductas que no tienen la consideración estricta de acoso en atención a los criterios antedichos pero que, no obstante, evidencian una situación de conflicto o violencia interpersonal, contarán con un protocolo específico de intervención de acuerdo con los principios de prevención de riesgos para la integridad, seguridad y salud de las personas trabajadoras.

3.3. DEFINICIONES

Tiene la consideración de acoso en el lugar de trabajo, o en conexión con el trabajo, todo comportamiento verbal, no verbal o físico, que pueda entenderse vejatorio, discriminatorio, ofensivo, inhumano, degradante, humillante, intimidatorio, violento o una intrusión en la vida privada de la víctima, y que responda a un patrón de conducta repetida y persistente en el tiempo.

En este contexto, una clasificación habitual e integradora de los distintos tipos de acoso en el entorno laboral es la siguiente:

- acoso moral o psicológico: *acoso laboral* o *mobbing*
- acoso discriminatorio
  - acoso sexual y por razón de sexo
  - acoso LGTBI

3.3.1. Acoso moral o psicológico.

Toda conducta de violencia psicológica dirigida, de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas trabajadoras por parte de otra u otras que actúan frente a la víctima desde una posición de poder, no necesariamente de jerarquía. Comportamientos que persiguen anular la capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo de la persona acosada, minar su autoestima o destruir su reputación, degradándola o sometiéndola emocional y psicológicamente con el propósito de crear un entorno laboral hostil o intimidatorio.

El acoso psicológico en el trabajo se erige como un supuesto de riesgo en la normativa de prevención de riesgos laborales y, en su consideración más extrema, está tipificado como delito en el Código Penal vigente.

3.3.2. Acoso discriminatorio.

Se considera acoso discriminatorio toda conducta que, teniendo como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la víctima en su entorno laboral, suponga un trato diferencial o excluyente basándose o en función de la nacionalidad, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, género, sexo u orientación sexual, opiniones políticas, afiliación sindical o cualquier otra condición personal, social o laboral de la persona trabajadora.

Participando de las características generales de todo acoso por discriminación, hay determinados supuestos que, regulados por una norma con rango de Ley, adquieren un carácter singular o diferenciado.

3.3.2.1. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La vigente Ley 1/2023 -Texto refundido- para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres -Art 47 (Seguridad y Salud Laboral) considera Acoso por razón de sexo en el trabajo cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado que se produzca en el ámbito o con ocasión de las relaciones de trabajo, dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil,

degradante, humillante u ofensivo. Cuando dicho comportamiento sea de índole sexual se considera Acoso sexual.

3.3.2.2. Acoso a personas LGTBI+

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, determina la obligatoriedad para Euskotren de desarrollar un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y, expresamente, contar con un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las mismas.

Cabe entender correctamente cumplida dicha obligación en el caso de Euskotren, incorporando o ampliando específicamente para las personas LGTBI las medidas de dicha naturaleza previstas en el Protocolo para la prevención e intervención frente al acoso o violencia en el entorno laboral vigente en la organización.

4. OBJETO

El presente procedimiento tiene por objeto prevenir que se produzcan situaciones de acoso en el entorno de trabajo de nuestra organización y, caso de darse, asegurar que ésta dispone de los protocolos de actuación adecuados, suficientes y eficaces para responder e intervenir con celeridad ante conductas que atentan contra la salud emocional y la dignidad de las personas trabajadoras de Euskotren. Favoreciendo, así, un entorno laboral en el que cada integrante se obliga a respetar la salud, la integridad y la dignidad profesional y personal del resto del colectivo.

En este contexto, son tres sus objetivos específicos:

4. Prevención, en una triple perspectiva:

    a. identificar, en el seno de Euskotren, las conductas que puedan considerarse constitutivas de acoso en cualquiera de sus modalidades

    b. informar y dar a conocer al conjunto de la organización los principios generales asumidos por Euskotren para la erradicación del acoso dentro de su organización, de las medidas implementadas a tal fin en cada momento y de las obligaciones colectivas y personales que se derivan de todo ello

    c. fomentar y garantizar el respeto, la consideración y el trato justo en el seno de la organización

5. Definición de un marco de actuación a seguir caso de detectarse o producirse conductas susceptibles de constituir una práctica de acoso, de manera que el expediente derivado de la correspondiente denuncia se resuelva ágil y eficazmente, minimizando así los

daños hacia las personas y hacia la organización y, en su caso, evitando la aparición de nuevos conflictos.

6. Gestión de otros conflictos internos: concluido un procedimiento en concreto, si no se constatan prácticas de acoso en sentido estricto, pero concurren comportamientos que reflejan un conflicto o pueden dar lugar a situaciones de riesgo para la seguridad, integridad o salud de una persona o un colectivo, Euskotren impulsará las medidas y/o protocolos de actuación que en su caso correspondan

4.1. PROTOCOLOS DE REFERENCIA

Euskotren, con el fin de cumplir con el objetivo de este procedimiento, cuenta con los siguientes protocolos de actuación:

- Protocolo de actuación frente al acoso laboral (RRHH-PRTO-001-PRCD-001-25)
- Protocolo de intervención en resolución de conflictos (RRHH-PRTO-002-PRCD-001-25)
- Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y discriminatorio a las personas del colectivo LGTBI+. (RRHH-PRTO-003-PRCD-001-25)
- Protocolo de actuación ante situaciones de acoso o agresión entre personas viajeras (RRHH-PRTO-004-PRCD-001-25)

5. ALCANCE

El presente procedimiento será de aplicación:

e) A todas las personas trabajadoras de Euskotren frente a una situación susceptible de constituir acoso, en el ámbito y desarrollo de su trabajo e independientemente del cargo que ostenten

f) A las personas trabajadoras que se encuentren prestando servicios fuera del centro de trabajo, ya sea por desplazamientos profesionales y/o laborales, esto es, viajes, jornadas de trabajo, de formación, reuniones, eventos, actos sociales de la empresa, etc.

g) A todas las personas relacionadas y/o vinculadas contractualmente a la empresa -ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza- y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en alguno de los centros de trabajo de la empresa.

h) Caso de que la situación de acoso se produjese entre personas trabajadoras de Euskotren y de una empresa externa que actúan en el mismo lugar o centro de trabajo, se procurará la aplicación del procedimiento recogido en este documento, si

bien la adopción de medidas se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas, conforme la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales

6. PLAN DE MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

Contribuyendo a los principios informadores y de actuación que integran el presente procedimiento, en atención a los principios éticos corporativos de Euskotren y su compromiso proactivo para la erradicación de todo tipo de discriminación y comportamientos intolerantes así como para afianzar la igualdad plena entre mujeres y hombres y un marco de relaciones laborales justo, equitativo y respetuoso, Euskotren tiene suscritos diferentes compromisos y en marcha toda una batería de iniciativas en su organización que refuerzan la transparencia, trazabilidad y eficacia de las medidas adoptadas y las que corresponda adoptar en el futuro.

En su relación con agentes externos, Euskotren pertenece a la Red BAI Sarea de empresas por la igualdad de mujeres y hombres, impulsada por Emakunde y tiene reconocidas varias buenas prácticas en gestión de la igualdad por parte de Euskalit y Emakunde. A su vez, está reconocida por Emakunde como Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres desde 2007.

Euskotren continua con su firme apuesta por la igualdad, materializado en el Plan de Igualdad en vigor, dando continuidad al proceso iniciado en el año 2006 por el que se aprobó y puso en marcha el I Plan de Igualdad de Euskotren. Participa de las características de todo plan estratégico, incluido trabajo de campo, diagnóstico de situación y contraste entre objetivos marcados a alcanzar y la eficacia de las medidas implementadas a tal fin, incluidas las relativas a la prevención y gestión de las prácticas de acoso.

Euskotren cuenta con una Comisión de Igualdad, formalmente constituida, para el seguimiento y evaluación de los compromisos del Plan de Igualdad en cada momento vigente.

A su vez, Euskotren cuenta con un área específica en Política de Igualdad integrada en su organigrama. Y cuenta con Asesoramiento Profesional Externo en materia de igualdad, que hace las veces de asesor permanente y al tiempo cumple funciones de Asesoría Confidencial.

6.1. MEDIDAS DE CARÁCTER GENERAL:

e) Revisión

El presente procedimiento, o los protocolos de actuación implementados o a implementar, serán objeto de revisión periódica y, caso de que así proceda, se modificarán. Estas

revisiones pueden venir de las conclusiones y propuestas de la Comisión de Evaluación adscrita a cada protocolo, la Comisión de Igualdad, el Comité de Seguridad y Salud, y otras mesas sectoriales participativas afectas o con interés en la materia.

f) Divulgación

Los principios enunciados de no tolerancia frente a conductas hostiles, intolerantes, violentas o susceptibles de constituir acoso previstas en la legislación laboral de aplicación y el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a personal con responsabilidad, mandos y directivos, serán de general conocimiento en la organización.

En su consecuencia, se garantizará que el presente procedimiento, así como los protocolos de actuación que se implementaren, esté accesible para todas las personas trabajadoras de Euskotren sirviéndose para ello de las vías de las que dispone la empresa: Ciclo Documental, Intranet, Plataforma Begira y Canal Ético.

g) Sensibilización

Se garantizará la formación e información de las políticas de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales y específicamente sobre igualdad y prevención de conductas violenta y de acoso en el entorno laboral, así como sobre la operatividad y alcance del presente procedimiento.

h) Formación

Se impartirán acciones formativas específica en materia de riesgos laborales abarcando todos los niveles de la organización, esto es, personas trabajadoras, personal directivo, mandos intermedios, y representación de trabajadores y trabajadoras.

El contenido de tales iniciativas incluirá formación sobre:

- Identificación de las conductas constitutivas de acoso laboral, discriminatorio, sexual y por razón de sexo y contra personas LGTBI
- Efectos discriminatorios en las condiciones laborales de las víctimas y otros efectos negativos para la organización
- Obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales de las personas y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo
- Prohibición de realizar actos y conductas constitutivas de acoso laboral, discriminatorio, sexual y por razón de sexo y contra personas LGTBI
- Procedimiento y protocolos de actuación

7. ORGANO GESTOR: Órgano de Compliance – Cumplimiento normativo

El órgano director y gestor de las medidas que integran este procedimiento es el Órgano de Compliance -Cumplimiento Normativo- de Euskotren. Que será también el encargado de tutelar la correcta marcha de los diferentes protocolos de actuación implementados y de sus plazos, así como de resolver sobre las diferentes contingencias que, en el desarrollo del procedimiento, protocolo o expediente de que se trate, eventualmente pudieran darse.

El Órgano de Compliance -Cumplimiento Normativo-, y de gestión del presente procedimiento, se debe a los principios de la Política de Compliance suscrita por la organización y se rige por las normas de su propio Estatuto regulador AJYP-NORM-001-24 Estatuto del Órgano de Compliance.

El procedimiento actuación, conocimiento, funcionamiento y plazos, es el previsto en las normas que regulan el Canal Ético de Euskotren. AJYP-PRCD-001-24 Procedimiento Canal Ético

8. GARANTÍAS

15. Activación de acciones preventivas, cautelares, de formación y sensibilización para erradicar el acoso en el entorno laboral.

16. Información puntual y accesibilidad permanente de procedimientos, protocolos y medidas.

17. Deber de confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas

18. Seguridad y protección de datos personales de toda persona interviniente en cualquiera de los roles previstos en el procedimiento

19. Respeto al principio de presunción de inocencia de la persona denunciada.

20. Toma en consideración y garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

21. Garantía de indemnidad y prohibición de represalias contra la víctima, persona o personas denunciantes y personas que apoyen o intervengan en el procedimiento

22. Diligencia, celeridad, coordinación interdepartamental y colaboración del personal de la organización en el desarrollo del procedimiento.

23. Ausencia de conflicto de interés en la actuación de personas y órganos colegiados con responsabilidad de gestión, intervención o resolución.

24. Investigación exhaustiva de los hechos, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad.

25. Principio de no revictimización de la persona a quien se considera, indiciaria o definitivamente, acosada. Esto es, que aquellas medidas establecidas con carácter cautelar o preventivo, así como las que, en su caso, afectando a parte denunciante y denunciada se establezcan como correctoras y/o definitivas, se entenderán siempre como prioritarias las que no menoscaben las condiciones de trabajo de la víctima.

26. Garantía de imparcialidad y responsabilidad en la adopción de acuerdos y medidas, incluidas las de carácter disciplinario, en su caso, a consecuencia de la constatación del acoso denunciado o de denuncia falsa.

27. Resarcimiento a la persona constatada como víctima de acoso, garantizando la protección adecuada de su salud y el apoyo organizativo y psicológico necesario para lograr su total restablecimiento.

28. Enfoque de género, inclusivo y derechos humanos en todo el procedimiento