



III. ATALA
EUSKAL HERRIKO AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA

Lana eta Justizia Saila

Erabakia Lan eta Justizia Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Aspace-Bizkaia erakundearen Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea 4800016201984).

Aurrekariak

Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkaritza honetan, enpresako zuzendaritzak eta enpresa batzordeak sinatutako akordioa.

Zuzenbideko oinarriak

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24 EBO) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 11ko 84/2017 Dekretuko 15.1.h) artikulua —Lan eta Justizia Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2017ko apirilaren 21eko EHAA)— dionarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko EBO) —hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak— lotuta.

Bigarrena: Sinatutako akordioak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

Lehenengoa: Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Bizkaiko Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena: Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2020ko apirilaren 2an. —Bizkaia Lurraldeko Ordezkaria, Josu de Zubero Olaechea

**ASPACE-BIZKAIA ENPRESAREN XXI. HITZARMEN KOLEKTIBOA****I. KAPITULUA****HITZARMEN KOLEKTIBOAREN HEDADURA ETA EREMUA****1. artikulua — *Lurralde-eremua***

Hitzarmen honek Aspace-Bizkaia enpresaren zentro eta egoitza guztietan aginduko du, bai eta zerbitzu-eginkizuneko langileek lan egiten duten lekuetan ere.

2. artikulua. — *Langile-eremua*

Hitzarmen honetako arauak, egoera bakoitzari eragiten dioten neurrian, Aspace-Bizkaia enpresaren plantillako langileei aginduko diete, inolako bereizketarik egin gabe.

Plantillako langileak Aspace-Bizkaia enpresak izaera horrekin kontratatutako eta honen kontura zerbitzuak eskaintzen dituzten langileak dira.

3. artikulua. — *Denbora-eremua*

Hitzarmen hau Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratzen den egunetik aurrera jarriko da indarrean, eta indarrean egongo da hurrengo hitzarmen kolektiboa indarrean jarri arte.

Hitzarmenaren denbora-eremua 2016ko urtarrilaren 1etik 2019ko abenduaren 31ra artekoa izango da.

Bi alderdiek erabaki dute 2019ko abenduaren 31n iragarriko dutela hitzarmenaren amaiera, eta hurrengo hitzarmeneko eztabaidak hitzarmen honen indarraldia amaitu eta 15 eguneko epean hasteko konpromisoa hartu dute.

II. KAPITULUA**LANAREN ANTOLAMENDUA****4. artikulua. — *Arau orokorrak***

Indarrean dagoen legedia errespetatuz, praktikan, Zuzendaritzak antolatuko du lana.

5. artikulua. — *Lanpostuaren bermeak*

Bere ohiko lan-jarduera edo jarduera zibila dela-eta, zuhurtziagabetasun hutsegitea edo delitua egiten badu langileak, eta urratze horren ondorioz, eskubide zibilak edo lanbide-eskubideak askatasunez bete ezin baditu, Aspace-Bizkaia enpresak konpromisoa hartzen du langile horrekin duen lan-harremanari eusteko.

III. KAPITULUA**LANGILEEK LANBIDEAN AURRERATZEA,
HORIEK PRESTAKUNTZA ETA LANGILE BERRIAK SARTZEA****6. artikulua. — *Printzipio orokorrak***

Aspace-Bizkaia Enpresaren Zuzendaritzak askatasunez aukeratuko ditu agintezko eginkizunak edo konfiantzako karguak betetzen dituzten langileak.

7. artikulua. — *Lanpostu hutsak eta berriak betetzeko sistema*

Geratzen diren lanpostu hutsak edo sortzen diren lanpostu berriak langileen ordezkari jakinaraziko zaizkie. Zabalkunde handiagoa izan dezaten, deialdiak Lantoki guztietan argitaratuko ditu enpresak. Lanpostu horiek bete nahi dituzten langileek berek, edo langile horien ordezkariak igorri beharko dizkiete lanpostu horiek betetzeko eskabide-orriak Aspace-Bizkaia enpresako Zuzendaritzari, iragarki-tauletan argitaratu zirenetik zenbatzen hasita hamar eguneko epean.

Enpresak eta Batzordeak ezarritako gutxieneko baldintzak finkatutakoan, lanpostua langile batek baino gehiagok nahi badute, lehenengo deialdian langile finkoek betekoko dute, eta hutsik geratzen bada, behin-behineko langileek edo bitartekoek betekoko dute.



Honako baremo honi jarraituz egingo da aukeratzea:

- a) Enpresan duen antzintasuna:
 - Puntuazioa: 5.
- b) Lanpostuan duen esperientzia:
 - Puntuazioa: 6.
- c) Curriculumak:
 - Puntuazioa: 6.
- d) Euskara:
 - Puntuazioa: 3.

Baremo hori aplikatzeko epaimahai kalifikatzaile bat ezarriko da. Epaimahai hori, gutxienez, langileen bi ordezkari eta Zuzendaritzaren beste bik osatutako ordezkariak paritarioak eratuko du.

Barne sustapeneko prozesuan aurkeztzen direnen artean berdinketarik badago, bi puntu baloratuko da, gehienez, Aspace-Bizkaian boluntario jardun izana.

8. artikulua

Aurreko artikuluan adierazitako baldintzei jarraiki ez bada langile bakar bat ere aukeratzeko, kanpora aterako da deialdia.

Aukeratzeko kideen sistema Zuzendaritzak ezarriko du irizpide objektiboetan oinarrituta, eta epaimahaiaren erakundeko batzordeko kide batek parte hartuko du. Kide horrek hitza eta botoa izango ditu.

9. artikulua

Lanpostu berriak sortzen badira, lanpostu horiek betetzeko 7. eta 8. artikuluetan ezarritako bideari jarraituko zaio.

10. artikulua.— Egokitze aldia

Lanpostua betetzeko aukeraturako langileak bi hilabeteko egokitze aldia izango du bertako langilea bada; kanpokoa bada, sei hilabetekoa edo hiru hilabetekoa, kontuan izanda tituluduna den edo titulurik gabekoa. Denboraldi horretan lan hori egiteko gai ez dela erabakitzen badu epaimahaiak, bertako langilea bada, lehen zeukan lanpostura itzuliko da berriz; kanpokoa bada, aldiz, kontratua deuseztatu egingo zaio.

11. artikulua

Langileak, enpresan emandako denbora dela-eta, honela sailkatuko dira: Langile finkoak, behin-behinekoak eta bitartekoak.

Lanaldiaren ordutegia kontuan izan gabe, lan-kontratu mugagabea duen langilea izango da langile finkoa.

Honako kontratu-mota hauek batean kontratatutakoa izango da behin-behineko langilea: jarduera berri bat abiarazteko aldi baterako kontratua, enplegua sustatzeko aldi baterako kontratua, obra edo zerbitzu jakin baterako kontratua eta aldi baterako kontratua. Kontratu-mota horiek lanaldi osorako edo lanaldi partzialerako egin daitezke.

Nolanahi ere, kontratu-motei buruz indarrean dagoen legediaren arabera arautuko dira.

Langileak ordezkatzeko kontratatua izango da bitarteko langilea, eta lanpostua gordetzeko eskubidea izango du.

Beste langile bat ordezkatzeko duten langileek dagokien titulazioa izan beharko dute ezinbestez.

Ordezkapenak egiteko kontratazioak zentro eta zerbitzuetako arduradunen eskumenekoak izango dira, eta ahal den neurrian lanaldi partzialeko kontratua duten langile finkoei emango diete lehentasuna.

**12. artikulua. — Lekualdatzeak**

Zuzendaritzaren ustez, ados jarrita, beharrezkoak diren langileak lekuz aldatu ahal izango ditu kontratatuta dauden lantokia ez den beste lantoki batera, langileen legezko ordezkariak jakinarazi ondoren, betiere lekuz aldatze horrek etxebizitzaz aldatu behar izatea eragiten ez badu. Horietaz gain, honako neurri hauek ere hartuko dira kontuan:

1. Enpresan duen antzinasuna.
2. Kategorian duen antzinasuna.
3. Hurbiltasun geografikoa.
4. Familia-bizitzaren kontziliazioa.

Zirkunstantzia horiek salbuespen kasuetan aplikatuko dira; hortaz, lehenengo puntuan berintasuna badago soilik aplikatuko da bigarren puntua, eta horrela hurrenez hurren.

Horrela lekualdatu den langilea ezin izango da berriro lekualdatu, aurrekoaren lau urte igaro arte, salbu eta bi alderdiak ados jartzen badira.

13. artikulua. — Prestakuntza

1. Aspace-Bizkaia enpresaren Zuzendaritzak honako baimen hauek emango dizkie lanbide-titulu bat lortzeko ikasketak egiten dituzten langileei.

Zentro ofizialek edo onartutakoek ematen dituzten ikastaroetako azterketak edo ebaluazio eta gaitasun probak egitera joan ahal izateko behar dituzten baimenak, lansaria alde batera utzi gabe. Baimena egun batekoa izango da azterketa edo proba bakoitzeko, eta bi egun natural luzatu ahal izango da 200 km baino gehiagoko bidaia egin behar badute.

Aspace-Bizkaia enpresaren iritzirako interesgarria den lanbide-titulua lortzeko ikasketak egiten dituzten langileei %50 arte laburtuko zaie lanaldia; betiere Aspace-Bizkaia-ren Zuzendaritzak onartu badu aldeaz aurretik.

2. Langile orok etengabeko prestakuntzarako eskubidea izango du (biltzar, ikastaro, ikastaldi, mintegi, symposium, jardunaldi, euskara ikastaro eta zientzia eta lanbide-izaerako gertakizunetara joateko). Bertaratze horiek ez dira ordainduko, baldin eta Aspace-Bizkaia enpresaren iritziz ez badira interesgarriak. Langileak hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio idatziz Zuzendaritzari ikastaro horiek egingo dituela. Prestakuntza hori amaitutakoan, prestakuntza egin duela adierazten duen dokumentazioa aurkeztu beharko du langileak.

3. Hobekuntza-ikastaroetarako baimenak lansaria jasotzeko eskubidea emango du, baldin eta horretarako sortutako batzorde batek onartzen badu. Batzorde hori atal inplikaturako ordezkariak batek eta Aspace-Bizkaia enpresako Zuzendaritzak osatuko dute. Ikastaro horiek egiteko, langile bakoitzari urtean 30 ordu izateko aukera bermatuko zaio.

Langileari bekak ematen badizkiote, Aspace-Bizkaia enpresak bekaren zenbatekoaren eta ikastaroaren kostu errealearen (matrikula, joan-etorriak, mantenua eta ostatua) arteko aldea soilik ordainduko du. Horretarako, bidaia, otordu eta logelari buruz hitzarmen honetako 22. artikuluan azaltzen denari begiratuko dio.

Ikastaroak egitera joateko eskatzaileen kopurua langileen ehuneko 10 baino gehiago denean lantoki bakoitzean, eta ikasleen oporraldi-garaia ez denean, Batzordeak baimenak emateko modu egokia ezarri ahal izango du lantoki bakoitzeko premien, antzinasun-merezimenduen eta interesdunak baimen hori bera eskatu gabe igarotako denboraldiaren arabera.

Prestakuntza-sistema horiek lan-egutegiaren barnean egingo dira, bi alderdiak ados jartzen badira salbu. Ikastaroa ikasturtearen barnean eta lanorduetatik kanpo bada, Aspace-Bizkaia enpresarekin adostu ondoren, hobekuntza-ikastaroetarako urteko ordu guztien zenbaketatik deskontatuko dira ordu horiek (3. idatzi-zatiaren arabera urte bakoitzeko 30 ordu).

4. Gertakizun horietan enpresarako interesgarriak diren gaiak lantzen direla-eta, Aspace-Bizkaia enpresaren Zuzendaritzak berak agintzen badu ikastaro horietara joateko, bidaia, egonaldi eta izen-emate eta bestelako gastuetarako dietengatik dagokion



zenbatekoa jasotzeko eskubidea izango du ikastaro horietara joaten den langileak. Kasu horietan, betiere Aspace-Bizkaia enpresaren Zuzendaritzak beharrezkotzat jotzen badu, jasotako esperientziei buruzko txostena ahalik eta azkarren idazteko konpromisoa hartuko du langileak.

5. Langileak idatziz eskatutakoan, eta Aspace-Bizkaia enpresaren iritziz ikastaro hori interesgarria dela egiaztatzen duen agiria enpresaren gerentziak sinatutakoan (aurreko puntuan azaldu da), ikasturtearen barnean hamar eguneko epean langileak ez badu enpresaren erantzunik jasotzen Aspace-Bizkaia, enpresak ikastaro hori interesgarritzat jotzen duela ulertuko da, eta langileak dagokion ordainketa jasotzeko eskubidea izango du.

6. Birziklatzen, symposiumetan, ikastaroetan, eta antzekoetan emandako denborak ez badu ordaintzeko eskubiderik ematen, hilabeteko soldataren zati proportzionala soilik deskontatuko zaio langileari, betiere denbora hori ez bada 10 egun baino gehiago, honako formula honen arabera:

$$\text{Lanik egin ez den egun bakoitzeko deskontua} = \text{Hileko soldata} / 30$$

IV. KAPITULUA LANGILEEN SARIA

14. artikulua.— *Lansaria*

Hitzarmen honen eraginpeko langile orok betetzen duen kategoriaren arabera lan-saria izateko eskubidea du, I. eranskineko lansarien taularen arabera

2018rako, 2017ko KPI gehi %0,5eko urteko soldata-igoera ezartzen da, hau da, %1,6. Igoera atzeraeraginezkoa izango da 2018ko urtarrilaren 1ean, eta «Aspace-Bizkaia Hirurteko Taulan» sartutako oinarritzko soldatei eta hirurtekoei aplikatuko zaie.

2019rako, 2018ko KPIren urteko soldata-igoera gehi %0,5 ezartzen da.

15. artikulua.— *Nomina ordaintzea*

Soldataren urteko zenbatekoa hamabi hilabeteko soldata arruntetan eta bi aparteko ordainsaritan banatuko da. Aparteko ordainsariak uztailaren eta abenduaren 15ean ordainduko dira eta ordainsari bakoitza hilabete bateko soldata izango da, I. eranskineko taulen arabera.

Gehienez ere, sorturikoaren hurrengo hilabetearen lehenengo bi egunetan ordainduko da bankuko txekearen bidez, edo aurrezki kutxaren eta banku-entitateen bidez. Eragiketa horrek ez dio inolako gasturik eragingo langileari.

16. artikulua

Daukan lanbidearen arabera, bere kategoria baino goragoko kategoriei dagozkien lanak egiten dituen langileak benetan betetzen duen kategoriari dagokion soldata jasoko du lan hori egiten duen denbora errealean, soilik premiazko kasuetan, eta beharrezko gutxieneko denboran.

Goragoko kategoriako lan erregimenari segidako lau hilabetez eutsi ahal izango dio gehienez ere Enpresa Zuzendaritzak langile bakoitzeko. Denbora hori igarotakoan, goragoko kategoriako lanak egiten jarraitzen badu, kategoria berria onartuko zaio langileari, Hitzarmen kolektibo honen III. Kapituluko 7. artikuluaen igoerei buruzko arauak aplikatutakoan eskubide hobea badu salbu. Kasu horretan lansaria finkatuko zaio; ez, ordea, goragoko kategoria.

17. artikulua

Zerbitzu-premiak direla-eta, enpresak agindu ahal izango dio langile bati dagokion kategoria baino beheagoko lanak egiteko hiru hilabete arteko epean, eta, orduan, langile horren kategoriako lansaria gordeko zaio, betiere langilearentzat iraingarria ez bada eta bere ahalmenari eta lanbide-gaitasunari eragozten ez badio.

**18. artikulua. — Antzinasuna**

Hitzarmen honen eraginpeko langileek antzinasun-osagarria jasotzeko eskubidea izango dute enpresan emandako hiru urteko bakoitzeko. Sari hori soldataren osagarri pertsonaltzat hartuko da ondorio guztietarako.

Gehienez ere hamar hiru urteko sortuko dira (edo %30eko antzinasun baliokidea). Muga horretatik aurrera ez da antzinasuna aintzat hartuko.

Antzinasuna zenbatzeko enpresan zerbitzuak eskainitako denbora izango da kontuan, eta langileak lansaria jaso duen hilabete eta egun guztiak hartuko dira lan eginda-kotzat. Oporraldia, ordainduriko lizentziak eta lanerako ezintasun iragankorra zenbatuko dira, hitzarmen honetako 27. artikuluari jarraiki.

Enpresa behin betiko utzi ondoren, berriz lanean hasten den langileari azkeneko sartzegunetik aurrerako antzinasuna zenbatuko zaio, aurretik zituen antzinasun-eskubideak galdu baititu.

Aspace-Bizkaian egoteagatik, oinarritzko soldataren hileko arrunt bati dagokion zenbatekoa ordainduko zaio, behin bakarrik, Aspace-Bizkaian 20 urteko antzinasuna duen pertsona orori. Hortik kanpo geratzen dira hitzarmen hau sinatzean antzinasunaren %30 baino gehiago duten eta 10 hiru urteko itarsi derien langileak.

Antzinasuna Aspace-Bizkaia hiru urteko taula honen arabera aplikatuko da:

Kategoria	Lanaldi osoko hiru urteko zenbatekoa 2016-2017 urteetan (€)	Lanaldi osoko hiru urteko zenbatekoa 2018. urtean (€)	Lanaldi osoko hiru urteko zenbatekoa 2019. urtean (€)
Gizarte Langilea	54,49	55,36	56,19
Fisioterapeuta	54,49	55,36	56,19
OLT	54,49	55,36	56,19
Logopeda	54,49	55,36	56,19
Hezkuntza bereziko irakaslea	54,49	55,36	56,19
Okupazio-terapeuta	54,49	55,36	56,19
Kontramaisua	51,02	51,84	52,62
Zuzendaritzako idazkaria	54,49	55,36	56,19
Administrazioko goi-teknikaria	54,49	55,36	56,19
Administratiboa	47,74	48,50	49,23
Aisialdiko eta denbora libreko koordinatzailea	51,02	51,84	52,62
Hezitzailea	51,02	51,84	52,62
Terapia-laguntzailea	47,74	48,50	49,23
Garbitzailea	39,86	40,50	41,11
Ordenantza	39,86	40,50	41,11
Itsuentzako Baliabide Zentroko gelako laguntzailea	51,02	51,84	52,62
Informatikaria	54,49	55,36	56,19
Egoitzako zaindaria	47,74	48,50	49,23
Egoitzako zaindaria (1.659 ordu/urtean)	50,10	50,90	51,66

Irizpide bera erabiliko da taulan agertzen ez diren lanpostuetan.

Lanaldi partzialeko kontratuetan, kontratuetan ezarritako lanaldiarekiko proportzionalak izango dira kopuruak.

**19. artikulua**

Langileak eskubidea izango du aurrerakinak enpresaren kontura eta interesik gabe eskatzeko, jasoko duen zenbatekoa Zuzendaritzarekin adostu ondoren.

Itzuli beharreko aurrerakinak ere —interesik gabe— eskatu ahal izango dituzte; baldin eta zenbatekoak ez badu oinarritzko soldataren sei hileko soldata gainditzen.

Aurrerakin horiek premiazko, ezusteko edo ez-luxuzko larrialdietan emango dira, eta aldeztu aurretik justifikatu beharko dira. Ematerako orduan, eskaera egin zeneko hurrenkera errespetatuko da.

Aurrerakina emateko, ez da likidatu gabeko beste aurrerakinik eduki beharko. Amortizazioa hogeita hamasei hilabete artekoa izan daiteke, baina, langileak nahi badu, ezarritako epea bete baino lehenago ordaindu ahal izango du.

Aurrerakinak Zuzendaritzaren irizpidearen arabera emango dira, langileen ordezkarien laguntzarekin.

20. artikulua. — Aparteko orduak

Bi alderdiek erabaki dute aparteko orduak ahalik eta gehien murriztea eta Langileen Estatutuaren 35. artikuluan gai honen gainean arautakoa zorrotz betetzea.

Gorago erabakitakoan oinarrituz, ezinbesteko arrazoiak eragindako aparteko orduak eta kotizazio ofizialari atxikitzeak hitzarmen honetan egiturazko ordutzat hartu direnak soilik egingo dira. Honako hauek dira: «Lan-mota dela-eta, puntako jarduera-aldiek, ezusteko absentziek, mantentze-lanek eta egiturazkoek eragindako beharrezkoak».

Aparteko orduak egitea borondatezkoa izango da, eta horretarako enpresak eskaini egin behar ditu aldeztu aurretik, eta langileek onartu.

Maila bakoitzeko aparteko orduen zenbatekoa honako hau izango da: 25. artikuluan ezarritako urteko lanordu-kopurua zati I. eranskinean ezarritako urteko soldata gordina, eta emaitza hori bider 1,75.

Zuzendaritzarekin eta Enpresa Batzordearekin ados jarrita, langileek aukeratu ahal izango dute opor-egunak hartu nahi dituzten edota ordu horiek kobratu nahi dituzten.

21. artikulua. — Gaixotasunak eragindako baja-egoeran dauden langileak

Gaixotasunak eragindako baja-egoeran dauden Aspace-Bizkaia enpresako langileek hemezortzi hilabetez jarraituko dute lanskariak jasotzen. Osasun-laguntzagatik, edo gaixotasun arruntak edo lanetik kanpoko istripuak eragindako aldi baterako lanerako ezintasunagatik prestazioak jasotzen baditu langileak, Gizarte Segurantzak ematen dituen zenbatekoen eta langilea lan-jardunean egongo balitz jasoko lukeen lanskariaren arteko aldea ordainduko du enpresak; betiere absentismo-indizeak ez badu %6 gainditzen. Kasu horretan %10 jaitsiko da gorago adierazitako zenbatekoa, eta Aspace-Bizkaia enpresaren beste atal bateko kontuan sartuko da.

22. artikulua. — Joan-etorriek, mantenuak, eta egonaldiak eragindako gastuak

Enpresaren premiak direla-eta, langileek bidaiak eta joan-etorriak egin behar badituzte enpresatik kanpo, dagokien soldataren gainean eta justifikatu ondoren, honako dieta hauek jasoko dituzte 2016. eta 2017. urteetan:

- Norberaren ibilgailuarekin egindako kilometro bakoitzeko: 0,21 euro.
- Bazkaria edo afaria: 14,23 euro.
- Gosaria: 2,56 euro.
- Gela: 28,8 euro.

2018. urtean, zenbateko hauek aplikatuko dira:

- Norberaren ibilgailuarekin egindako kilometro bakoitzeko: 0,25 euro.
- Bazkaria edo afaria: 15 euro.
- Gosaria: 3 euro.
- Gela: 30 euro.



2019. urtean, zenbateko horiek handituko dira 2018. urteko KPI-arekin, gehi %0,5.

Joan-etorri, mantu eta egonaldirako gastuen urteko igoera urtero negoziatuko da. Igoera hori aurreko urteko KPI izango da gutxienez.

Enpresaren premiak direla-eta langile batek kontratua duen zentrotik beste zentro batera lekuz aldatu behar badu, garraio publikoko txartelaren edo diru-txartelaren zenbatekoarekin konpentsatzeko eskubidea izango du. Bilbo barruko lekualdaketetarako, berariaz hitzartzen da ez dela inolako konpentsaziorik egongo.

23. artikulua. — *Gaueko lana*

Gauetz, 22:00etatik goizeko 6:00etara lan egindako orduengatik 3 euroko osagarria ordainduko da lan egindako ordu bakoitzeko.

2018. urtean, 2017. urteko KPI-aren igoera ezartzen da zenbateko horren gainean, gehi %0,5.

2019. urtean, 2018. urteko KPI-aren igoera ezartzen da, gehi %0,5.

24. artikulua. — *Garrantzi bereziko egunak*

Abenduaren 24ko eta 31ko gauetan eta abenduaren 25eko eta 1eko egunetan (22:00ak arte), 50 euroko osagarri ez metagarria jasoko dute, daten garrantzi berezia dela-eta.

2018. urtean, 2017. urteko KPI-aren igoera ezartzen da zenbateko horren gainean, gehi %0,5.

2019. urtean, 2018. urteko KPI-aren igoera ezartzen da, gehi %0,5.

V. KAPITULUA

LANALDIA ETA OPORRAK

25. artikulua. — *Lanaldia*

Lanaldia 40 ordukoa izango da astean, urteko zenbaketaren batezbestekoan; hau da, 1.582 lanordu urtean, hitzarmenaren indarraldiaren urte guztietan, jaiegunak eta opor-egunak kendu eta gero betetzen den urteko lan-egutegiaren arabera.

Lantoki eta zerbitzu bakoitzak ordutegiak arautuko ditu, zeinak koordinazio-lanetara, lan pertsonalera, eta abarrera zuzenduko diren (beharrezkoak balira eta eraginik izan gabe zuzeneko arretarako ordutegietan).

Lantoki eta zerbitzu bakoitzaren egutegia Kudeaketa-sailak baliozkotuko du urtero.

A) Errehabilitazio Integraleko Zentroetan lan egiten duten langileak:

Aspace-Bizkaia enpresaren menpeko zentroek dituzten ezaugarriak direla-eta, urteko egunak honela banatu behar dira: eskola-egunak eta eskola-egunak ez direnak.

Eskola-egunak honako hauek dira: Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailak argitaratutako egutegian halakotzat hartzen direnak. Egun horiek urte bakoitzeko lan-egutegian azalduko dira.

Eskola-egunak ez direnak, berriz, honako hauek dira: langileen presentzia eskatzen den gainerako egunak. Egun horiek urte bakoitzeko lan-egutegian azalduko dira.

Eskola-egunetan, langile horien ordutegia goizeko bederatzietatik arratsaldeko bostetara izango da. Astean behin, ordubeteko saio klinikoak egingo dituzte.

«Maisu-maistrak» gisa definitutako langileen ordutegia eskola-egunetan honako hau izango da: 9:00etatik 14:00etara, eta 15:00etatik 17:00etara. Langile horiek enpresaren kontura bazkaldu ahal izango dute, enpresan dagoen jangelan.

Eskola-egunak ez diren egunetako ordutegia 9:00etatik 14:00etara izan ahalko da. Denbora hori ebaluazioetarako, programazioetarako, ikastaroak egiteko, eta langileak birziklatzeko erabiliko da.



- B) Sukaldariak eta sukaldari laguntzaileak:
Langile horien ordutegia eskola-egunetan honako hau izango da: 9:00etatik 17:00etara. Eskola-egunak ez direnetan Zuzendaritzaren esku egongo dira. Duten lanaren berezitasuna dela-eta, baliteke zenbait egunetan lanaldia luzatu behar izatea. Ordu horiek behar bezala egiaztatzen badira, eskola-egunak ez diren aldian konpentsatuko dira.
- C) Ordenantzak:
Duten lanaren ezaugarriak direla-eta, langile horien ordutegia eskola-egunetan 8:30etik 16:30era izango da. eskola-egunak ez direnetan, langile horiek dauden zentroko gainerako langileen ordutegi bera egingo dute.
- D) Eguneko Zentroetan eta Lanean Trebatzeko Zentroetan lan egiten duten langileak.
Langile horien ordutegia 9:00etatik 17:00etara izango da laneguntzat hartzen diren egun guztietan. Era berean, urteko lan-egutegian azaltzen diren saio klinikoak egingo dituzte.
- E) Administrazio-langileak:
Langile horien ordutegia 9:00etatik 17:00etara izango da, eta ordu bat izango dute bazkaltzeko.
Ekainaren 15etik irailaren 15era bitarteko denboraldian, ordutegia lanaldi trinko gisa ezarritakoa izango da, eta lan-egutegian azalduko da.
A), B), C), eta D) ataletan azaltzen diren langileek, eta horien ordutegia bost ordu baino gehiagokoa bada, eta ordutegi horren barnean badago langileek bazkaltzeko ordua, zentroan bertan bazkaldu beharko dute. Bazkaria enpresaren kontura izango da.
E) ataleko langileek Aspace-Bizkaia enpresaren edozein zentrotan bazkaltzeko eskubidea izango dute, baina horrek ez du esan nahiko adierazitako zentro horietatik kanpo bazkaldu nahi badute enpresak ordaindu beharko duenik bazkari horrek eragindako gastua.
Denbora ezaren arrazoi fisikoak direla-eta, langileak ezin badira ezein zentrotara bazkaltzera joan, enpresak 3,16 euro ordainduko ditu.
Ordutegia 9:00etatik 17:00etara denean bakarrik aplikatuko da.
- F) Elguero Egoitzarako, urte osoan irekita egoten baita, Batzordeak eta enpresak, langileen iritzia kontsultatu ondoren, bertako lan-egutegia erabakiko dute urtea hasi baino lehen.
- a) *Astelehenetik ostiralera lan egin ohi dutenak:* Eguneko lanaldia 7 ordukoa izango da. Gaueko lanaldia 11 ordukoa.
 - b) *Astelehenetik ostiralera lan egin ohi dutenak:* Eguneko lanaldia 2 ordukoa izango da.
 - c) *Asteburuetako langileak:* Larunbatetako eta igandeetako lanaldia 13 ordukoa izango da. Aste bakoitzean gau bat lan egin beharko dute.
 - d) *Asteburuetako eta jaiegunetako langileak:* Larunbatetako, igandeetako eta jaiegunetako lanaldia 3 ordukoa izango da. Aste bakoitzean gau bat lan egin beharko dute.
 - e) *Sukaldeko langileak:* Astelehenetik larunbatera bitarteko lanaldia 8 ordukoa izango da egun bakoitzeko. Ordu bat izango dute bazkaltzeko, baina ez da lan egindakotzat hartuko.
 - f) *Garbitzaileak:* Astelehenetik larunbatera bitarteko lanaldia 8 ordukoa izango da egun bakoitzeko. Ordu bat izango dute bazkaltzeko, baina ez da lan egindakotzat hartuko.

Aurreikusi daitekeen bezala, egutegia egin ondoren langileek urteko lanaldia gainditzeko, urtean zehar libre hartuko dituzte aipatutako lanaldia gainditzeko duten orduak, eta egun libreak honela izango dira: ehuneko 50 langilearen aukeran, eta ehuneko 50 enpresaren aukeran.



Enpresak librantza-egun horiek bete ahal izango ditu, betiere plantillako hirugarren pertsoneri kalterik eragiten ez badie.

- A) Mungiako egoitzarako, urte osoan irekita egoten baita, Batzordeak eta Enpresak, langileen iritzia kontsultatu ondoren, bertako lan-egutegia erabakiko dute urtea hasi baino lehen.
- a) Astelehenetik ostiralera lan egin ohi dutenak. Lanaldia 8 ordukoa izango da. Ordutegia goizeko 8:00etatik 10:00etara eta arratsaldeko 16:00etatik gaueko 22:00etara.
- b) Gaueko langileak: lanaldia 10 ordukoa izango da, eta ordutegia 22:00etatik goizeko 8:00etara, astelehenetik igandera, haien egutegiaren arabera.
- c) Astelehenetik ostiralera 8 orduko lanaldia eta ordutegia 8:00etatik 16:00etara duten langileak.
- d) Astelehenetik ostiralera 4 orduko lanaldia duten langileak. Haien ordutegia goizeko 8:00etatik 10:00etara eta arratsaldeko 19:30etik gaueko 21:30etara izango da.
- e) Larunbat, igande eta jaiegunetako langileak, 13 orduko lanaldia izango dutenak, goizko 9:00etatik gaueko 22:00etara bitarteko ordutegian.
- f) Larunbat, igande eta jaiegunetako langileak, 5 orduko lanaldia izango dutenak, goizeko 8:00etatik 11:00etara eta 19:30etik 21:30era.
- g) Oporraldietako langileek 6 orduko lanaldia izango dute.

Aurreikusi daitekeen bezala, egutegia egin ondoren langileek urteko lanaldia gainditzeko badute, urtean zehar libre hartuko dituzte aipatutako lanaldia gainditzeko duten orduak, eta egun librearen honela izango dira: ehuneko 50 langilearen aukerak, eta ehuneko 50 enpresaren aukerak.

Enpresak librantza-egun horiek bete ahal izango ditu, betiere plantillako hirugarren pertsoneri kalterik eragiten ez badie.

26. artikulua. — Oporrak

- A) Aurreko artikuluko A), B), eta C) ataletan azaltzen diren langileen oporraldia abuztuaren 1etik 31ra izango da, biak barne.
- B) Aurreko artikuluko D) atalean azaltzen diren langileen oporraldia uztailaren 16tik abuztuaren 31ra izango da, biak barne.

Oporraldia ez den garaian, prestakuntza-ikastaroak egin ahal izango dira, 13. artikuluan ezartzen den modura. A), B), C), eta D) ataletan azaltzen diren langileentzat Aste Santuan eta Gabonetan jarduera amaitzen denetik berriro hasi bitarteko denboraldiak ere oporraldiak izango dira, Eusko Jaurlaritzaren Hezkuntza Sailak agindutako eskola-egutegiari jarraiki.

- C) Administrazio-langileak:

Abuztuaren 1etik 31ra bitarteko oporraldia izango dute gutxienez, biak barne.

Halaber, Pazko asteari dagozkion egunak lanik ez-egindakotzat hartuko dira. Enpresak horrela erabakitzen duelako egun horietan langile baten presentzia beharrezkoa bada, langile horrek aldatu ahal izango ditu egun horiek Gabonetako beste egun batzuekin.

VI. KAPITULUA

PRESTAZIO BEREZIAK

27. artikulua. — Lizentziak eta baimenak

Artikulu honetan biltzen diren idatzi-zati guztietarako, ezkontide hitzak bikote-lagunarentzat ere balio izango du, betiere bizikidetza-ziurtagiria aurkezten bada.

Langilea, gutxienez 48 ordu aurretik jakinarazita eta aurretik zein ondoren justifikatuta, lanera etorri gabe geratu ahal izango da, lansaria jasotzeko eskubidearekin eta egiaz



lan egindako denboratzat kontatuta, honako arrazoi hauetako batengatik eta honako denbora honetarako:

- a) Egutegiko 20 egun ezkontzagatik edo izatezko bikoteen erregistroan behar bezala erregistratutako izatezko bizikidetzagatik. Egun horiek ezkontza edo izatezko bizikidetzatza gauzatu aurretik edo ondoren hartu ahal izango dira.
- b) Egutegiko 5 egun, gehienez, ezkontidearen edo izatezko bikotekidearen zein odol-ahaidetasunezko, ezkontza-ahaidetasunezko edo bizikidetzazko hirugarren mailara arteko ahaideen heriotzaren, istripuaren edo gaixotasun larriaren kasuetan, gertakaria jazo aurreko edo ondorengo 24 orduetatik aurrera, alderdien artean besterik adosten ez bada.

Salbuespen gisa, 5 egun natural horiek aldizka hartu ahal izango dira hurrengo 15 egunean, aldez aurretik ohartarazita eta justifikatuta.

Istripu edo gaixotasun larritzat hartuko da, irizpide orokor gisa, ospitaleratzea eskatzen duena edo dagozkion osasun-ekipoek ziurtatu dutena.

Erdi-urren dagoenaren ospitaleratzea aipatzen da, eta ez da bereiziko gaixotasunagatik edo erditzeagatik izadako ospitaleratzeen artean.

Justifikatutako gaixotasun larriarengatik baimena hartuz gero, horrek irauten duen bitartean pertsona bera hiltzen bada, heriotzagatik baimena hartzeko eskubidea izango da.

Ezkontidearen edo izatezko bikotekidearen zein odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailara arteko ahaideen ebakuntza kirurgikoen kasuan (biopsiak, angioplastiak, etab.) egun bateko lizentzia emango da. Langileak Bizkaitik kanpora joan behar badu, eta distantzia 120 km baino gehiagokoa bada, baimen hori 3 egunekoa izango da.

- c) Egun bat ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.
- d) Nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonala betetzeko, behar duen denbora; betiere lanorduetatik kanpo egin ezin bada.

Hitzarmen honen ondorioetarako, nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonaltzat honako hauek hartuko dira:

— Gidabaimena, NAN, pasaporte eta erakunde ofizialetako erregistroek ematen dituzten ziurtagiriak egitea eta berritzea. Epaiketetara joateko errekerimendua.

— Epaitegiaren, eta polizia-etxearen zitazioak, soldadu-ikuskatzea eta arma-ikuskatzea.

- e) Azterketak egitera joateko behar dituzten baimen guztiak emango zaizkie langileei baldin eta titulu akademikoa edo lanbide-titulua lortzeko ikasketak norma-lean egiten badituzte. Baimen horiek azterketak baztertzailak direnean soilik ordainduko dira.

Baimena langileak azterketa duen egunerako emango zaio, goizeko edo arratsaldeko txandan lan egiten badu. Langileak gaueko txandan lan egiten badu, azterketaren aurreko gauerako emango zaio baimena. Langileak Bizkaitik kanpora joan behar badu, eta distantzia 120 km baino gehiagokoa bada, baimen hori 2 egunekoa izango da.

- f) Kontsulta medikora joateko behar den denborarako baimena. Modu fede-emailan egiaztatu beharko da, eta ahal den guztietan astebete lehenago jakinarazi beharko da, betiere lan-ordutegiaren barruan egiterik ez badago.

Haurdun dauden langileak lanera etorri gabe gera daitezke lanaldiaren barnean egin beharrekoak diren jaioaurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egitera joateko, eta kobratzeko eskubidea izango dute, aldez aurretik jakinarazita eta egiaztatuta.

- g) Norberaren aukerako 4 egun urtean. Lau egun libre horiek hartzeko, gozamenaldia baino 7 egun lehenago egin beharko da eskaera (premiazko kasuetan izan



ezik, non gutxienez 3 egun lehenago eska daitekeen). Oporrekin pila daitezke. Kasu horretan, 15 egun lehenago eskatu beharko da.

Enpresak onartuko du, salbu ezin bada onartu eskatutako egunetan gozatzea egiaztatutako antolaketa-arrazoiak direla eta; horrelakoetan, langileari 48 ordu lehenago jakinarazi beharko zaio gutxienez (premiazko kasuetan izan ezik).

Lau egun horietatik, hiru hartu ahal izango dira bi lanaldi-erdiaren batuketa gisa, eta bestea lanaldi osoko egun gisa. Lanaldi-erdiak bat etorriko dira, nahitaez, lanaldiaren hasierarekin edo amaierarekin. Egoitzetan eta lanaldi zatitua duten modalitateetan, lanaldi-erdia goizeko txandan edo arratsaldekoan egingo da.

15 urtetik gorako antzinatasuna duten langileek norberaren aukerako egun bat gehiago izango dute.

- h) Egund 1 bigarren graduako odol- edo ezkontza-ahaidea ezkontzen bada, 2 egund 120 km-tik gorako bidaia egin behar bada.
- i) Urtean 30 ordu gehienez, ezkontidea edo izatezko bikoteen erregistroan erregistratutako izatezko bikotekideari, 18 urtetik beherako seme-alabei eta adinekoei edo langilearen kargura dauden 18 urtetik gorako seme-alabei mediku-kontsultetara laguntzeko, pertsona horiek beren kasa moldatu ezin direla modu fede-emaitzean demostratzen bada.

30 ordu horien barnean sar daitezke familia eta lana bateratzeko alderdiak, hala nola seme-alaben eskolako bilerak, banketxetara joatea eta edozein ezinbesteko kasuak...

Ordu horien erabilera modu fede-emaitzean egiaztatu beharko da, eta ahal den guztietan astebete lehenago jakinarazi beharko da, betiere lan-ordutegiaren barruan egiterik ez badago.

Jakinarazpena «baimen-eskaera» izeneko inprimakian formalizatu beharko da, eta hitzarmen honetan ezarritako epean entregatu beharko da Zentro edo Zerbitzuaren Zuzendaritzan.

Justifikazioa egiteko, kasuan kasuko zitazioa edo ziurtagiri medikoa aurkeztu beharko da, zeinean kontsulta medikoa, eskolako bilera edo dena delakoa zer ordutan izan den adierazi behar baita.

Justifikagiria ere Zentro edo Zerbitzuaren Zuzendaritzan entregatu behar da.

- j) Amatasun-lizentzia 18 astekoa izango da.
Amatasun-lizentzia udako oporraldian bada, amatasun-lizentziaren ondoren baliatuko dira opor-egunak.
- k) Langileek, bederatzi hilabete baino gutxiagoko seme-alabari esnea emateko, lana ordu betez uzteko eskubidea izango dute eta ordu hori bi zatitan hartu ahal izango dute. Langileak nahi badu, eskubide hori hartu ordez, lanaldia ordubetez murriztu ahal izango du lanaldiaren hasieran edo lanaldiaren amaieran; betiere langile horren lanaldia ezarritako lanaldi osoa bada. Biek lan egiten badute, amak edo aitak hartu ahal izango du baimen hori. Esnea emateko eskubidea amak baliatzen badu, eskubide hori ordainduriko bi asteko lizentziarengatik aldatzeko aukera izango du, baina amatasun-lizentziaren idatzi-zatian adierazitako denboraldiaren jarraian hartu beharko du (j) letra).
- l) Legezko zaintza dela-eta, hamabi urtetik beherako haur bat edo adinagatik, istripuren bat izan duelako edo gaixorik dagoelako bere kabuz baliatu ezin den eta ordaindutako jarduerarik betetzen ez duen odolkidetasunezko, kidetasunezko edo bizikidetzazko bigarren mailarainoko ahaide bat zaindu behar badu, lizentzia bat hartzeko eskubidea izango du, lanaldia gutxienez 1/8 murriztuz, eta gehienez, erdia Lizentzia hori zein ordutegirekin eta zein alditan hartuko den langileak berak zehaztuko du, eta gutxienez hasi baino hamabost egund lehenago eman beharko du horren berri. Lizentzia honen denboraldia amaitzean, automatikoki itzuliko da langilea bere ohiko lanaldira.



- m) Aspace Bizkaiko langile finkoak lanaldia erdira murriztea eskatzeko eskubidea edukiko du, betiere murrizketa arratsaldean gozatzeko bada, eta ordainsari guztiak proportzioan murriztuko zaizkio, baita antzintasuna ere.

Artikulu honetan aurreikusten ez den guztirako, indarrean dagoen lan-legerian ezarritakoa hartuko da kontuan.

28. artikulua.— *Ordaindu gabeko baimenak*

Urte bakoitzean ez-ordainduriko hogeiei egun emango dira gehienez ere; baldin eta arrazoi justifikaturik badago, eta zuzendaritzak hala eskatzen dituen zerbitzu-premiekin bateragarriak badira.

Egun libre horiek hartzeko, hartu baino gutxienez 7 egun lehenago eskatu beharko dira (premia larriko kasuetan izan ezik, kasu horietan gutxienez hiru egun lehenago eskatu beharko baitira), eta enpresak eman egingo ditu, baldin eta eskatutako egunean eman ezin izateko antolamendu-arrazoi justifikaturik ez badago. Kasu horretan 48 ordu lehenago jakinaraziko zaio langileari (premia larriko kasuetan izan ezik).

29. artikulua.— *Eszedentziak*

1. *Borondatezko eszedentzia*

Enpresan gutxienez hiru urteko antzintasuna duen langileak borondatezko eszedentzia hartu ahal izango du 3 hilabetetik gorako eta 3 urte baino gutxiagoko epe batez.

Lanpostua erreserbatuko zaio, eskatutako hiru urteko eszedentziak iraun bitartean.

Apartatu honetan jasotako borondatezko eszedentzia amaitu eta gero, gutxienez, urtebetea igaro behar da beste borondatezko eszedentzia bat eskatu ahal izateko.

2. *Hiru urtetik beherako seme-alabak zaintzeko eszedentzia*

Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme-alaba bakoitza zaintzeko (berezkoa edo adoptatua izan), haurra jaiotzen den egunetik kontatzen hasita. Hurrengo seme-alabek beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea emango dute, eta ordura artekoa amaitutzat joko da. Bi gurasoek egiten badute lan, bietako batek bakarrik har dezake eszedentzia.

Eszedentzia honetan zenbatutako lehenengo 18 hilabeteetan, amatasun-eszedentzia berezia hartzeko eskubidea izango du langileak (3.a. idatzi-zatia). Amatasun-baimena amaitzen denetik eszedentzia-denboraldia bukatu arte, borondatezko eszedentzian agintzen duten arauak aplikatuko dira.

3. *Eszedentzia berezia*

Langileek eszedentzia berezia hartzeko eskubidea izango dute, lanpostua gordeta, eta enpresak beharrezko neurriak hartuko ditu langilea berriz lanera itzultzea bermatzeko honako kasu hauetan:

a) Amatasunagatik

Erditzearen kasuan ezarritako denboraldiaz gain, langileek eszedentzia berezia hartzeko eskubidea izango dute, eta iraupena honako hau izan daiteke:

— Haurdunaldiaren edozein unetatik aurrera, 18 hilabetez.

— Amatasun-baja amaitutakoan, 18 hilabetez.

Kasu horretan amatasun-eszedentziaren lehenengo urtea zenbatuko da antzintasunerako, Langileen Estatutuaren 46. artikuluan biltzen dena.

b) Prestakuntza

Borondatezko eszedentzia beka baliatzeak eragiten badu, langilearen espezialitateko ezagutzak trukatze edo hartzeko hobekuntza eta jarduera ikastaroetan parte hartzeagatik, automatikoki lanpostura itzultzeko eskubidea bermatuko zaio langileari, eta zazpi eguneko gehieneko epean itzuli beharko du lanera eszedentzia hori eragin zuen kausa amaitutakoan.



15 egun lehenago jakinarazi beharko dio langileak Enpresa Zuzendaritzari, idazkarien bidez, lanera itzuliko dela, haren ordezkari lanean hasi zen langileari kontratu-amaieraren berri eman ahal izateko.

c) Urte sabatikoa

Urte sabatikoa ezartzea onartzen da, bost urteetan %82 ordainduta.

4 urte lanaldi osoz lan egingo da, aldezturik Gerentziari eskaera eginez, eta hark aldezturik oniritzia emanda, plantillaren %3 gehienez hartuta.

VII. KAPITULUA

HUTSEGITEAK ETA ZEHAPENAK

30. artikulua. — *Hutsegiteak*

Hutsegiteak dira Zentroko edo Zerbitzuko funtzionamendu ona eta bizikidetzaren norma-
la urratzen duten Zentroko edo Zerbitzuko langileen ekintzak eta omisioak, edo arautegi
honetan ezarritako betebeharrak hausten dutenak.

Era berean, diziplina-araubide honen parte dira hitzarmen kolektibo honen 44. artiku-
luan aipatzen den lanean sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena gertatuz
gero jarduteko protokoloan jasotako faltak eta zehapenak.

Hutsegiteak honela sailkatuko dira: arinak, larriak eta oso larriak. Zehapenak honako
hauek dira:

- Hutsegite arinen kasuan, zehapena ohartarazpen pribatua izango da, ahoz edo idatziz egina.
- Hutsegite larriengatik:
 - Idatzizko ohartarazpena, langileen ordezkariak edo Enpresa Batzordea jakitun ipinita.
 - Lana eta soldata etenda uztea, 15 egunez gehienez, hutsegitea errepikatzen denean.
- Hutsegite oso larriengatik:
 - Kaleratzeko ohartarazpena.
 - Enplegua eta soldata kentzea, 60 egunez gehienez.
 - Kaleratzea.

31. artikulua. — *Hutsegite arinak*

Honako hauek jotzen dira hutsegite arintzat:

- a) Bost aldiz berandu iristea hogeita hamar eguneko epean.
- b) Lan-absentzia denean Zentro edo Zerbitzuaren Zuzendaritza jakitun ez ipintzea, ezta absentziaren arrazoiez ere, 24 orduko gutxieneko epeaz langilea berriz lanean hasten den ordutik kontatuta edo, hori ezinezkoa bada, 9:00ak baino lehen.
- c) Lanean hasteko edozein berandutze dela eta, lehenbailehen (betiere lanaldia hasi baino lehen) eta kasu guztietan horren jakitun ez ipintzea Zentro edo Zerbitzuaren Zuzendaritza, ezta horren arrazoiez ere.
- d) Ez betetzea Aspace-Bizkaiaren indarreko hitzarmen kolektiboan eta arautegi honetan medikoaren kontsultara joateko, norberaren egunak hartzeko eta senideei medikuaren kontsultara laguntzeko behar den denbora hartzeko baimenaren inguruan adierazitako aurreabisu-arauak.
- e) Ez aurkeztea Aspace-Bizkaiaren indarreko hitzarmen kolektiboan eta arautegi honetan medikoaren kontsultara joateko eta senideei medikuaren kontsultara laguntzeko behar den denbora hartzeko baimenaren inguruan ezarritako nahi-taeko justifikagiriak.
- f) Ez betetzea erretzeko guneei eta denborei buruz ezarritako arauak.
- g) Ez betetzea telefono mugikorrek erabiltzeko buruz ezarritako arauak.



- h) Denbora laburrerako bada ere, zerbitzua bertan behera uztea, arrazoi justifikaturik izan gabe, betiere Zentroari edo Zerbitzuari edo arreta jasotzen duten pertsonen edo lankideen eragiten zaizkien kalteak direla-eta hutsegite larritzat edo oso larritzat hartu behar ez bada.
- i) Arauak eta aginduak betetzeari dagokionez, izandako zabarkeria.

32. artikulua.—Hutsegite larriak

Hutsegite larriak izango dira:

- a) Hogeita hamar eguneko epean bost alditan baino gehiagotan eta 10 alditan baino gutxiagotan berandu iristea.
- b) Hogeita hamar eguneko epean egun batean baino gehiagotan lanera ez etortzea, inolako justifikaziorik gabe.
- c) Agindutako lanean behar bezalako arretarik ez jartzea eta lanaren inguruan nagusiek emandako aginduak ez betetzea, horrek Zentroari edo Zerbitzuari edo arreta jasotzen duten pertsonen kalterik eragiten badie.
- d) Enpresak ezarritako segurtasun-neurriak eta babes-neurriak ez betetzea. Ez-betetze horren ondorioz, langileak berak edo arreta jasotzen duten pertsonen edo lankideen istripua izateko edo instalazioetan matxurak izateko arriskurik badago, kasu horretan hutsegite oso larritzat hartu ahal izango da.
- e) Errespetu edo duintasunik gabe jokatzeko arreta jasotzen duten pertsonen, edo haien familiekin edo legezko ordezkariekin, edo Zuzendaritzarekin edo gainerako lankideekin, baldin eta larritasun-mailaren karia hutsegite oso larritzat sailkatu behar ez bada.
- f) Hutsegite arin bat berriz egitea hirurogei eguneko epean.

33. artikulua.—Hutsegite oso larriak

Hutsegite oso larritzat joko da:

- a) Urtean 20 aldiz baino gehiago berandu iristea lanera.
- b) Hilabete batean, hiru egunetan lanera ez joatea horretarako justifikaziorik izan gabe.
- c) Errespetu edo duintasunik gabe jokatzeko arreta jasotzen duten pertsonen, edo haien familiekin edo legezko ordezkariekin, edo Zuzendaritzarekin edo gainerako lankideekin.
- d) Enpresak ezarritako segurtasun-neurriak eta babes-neurriak ez betetzea.
- e) Gaixo-itxurak egitea, edo istripuren bat izan duela sinestarazten saiatzea.
- f) Lana bertan behera uztea edo lanean zabarkeriaz jokatzeko, horrek Zentroari edo Zerbitzuari edo arreta jasotzen duten pertsonen kalte larriak eragiten badizkie.
- g) Agindutako lanetan iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzeko edo konfiantzaz aprobetxatzea, eta Zentroari edo Zerbitzuari edo hirugarren bati ostea, lapurtzea edo haren konplize izatea, Zentroaren barruan edo lanorduetan.
- h) Agintekeriak jokatzeko.
- i) Hiruhileko batean berriz ere hutsegite larriren bat egitea.

34. artikulua.—Zehapenak

Zehapenak honela ezarriko dira:

- Hutsegite arinak direnean, zuzenean Zentroaren edo Zerbitzuaren Zuzendaritzak jarriko ditu.
- Hutsegite larriak direnean, Apace Bizkaiko Gerentziak jarriko ditu zehapenak, Zentroaren edo Zerbitzuaren Zuzendaritzaren proposamenez. Zuzendaritza horrek, aurrez, interesdunari eta haren legezko ordezkariari entzun beharko die, bidezko deskargu-orriaren bidez. Abian den espedienteari gauza daitezkeen informazio eta frogak erantsiko zaizkio.



- Hutsegite oso larriak direnean, Aspace Bizkaiko Zuzendaritza Batzordeak jarriko ditu zehapenak, Zentroaren edo Zerbitzuaren Zuzendaritzaren eta Aspace-Bizkaia Gerentziaren proposamenez. Batzorde horrek, aurrez, interesdunari eta haren legezko ordezkariari entzun beharko die, bidezko deskargu-orriaren bidez. Abian den espedienteari gauza daitezkeen informazio eta frogak erantsiko zaizkio.

Zehapen guztiak idatziz jakinaraziko zaizkie profesionalai, eta zehapenon aurka zer errekurtso jar ditzaketen adieraziko zaie.

Zehapena ezartzen duten Zentroaren edo Zerbitzuaren Zuzendaritzaren ebazpenen aurka, zehatutako profesionalak gorako errekurtsoa jarri ahal izango du, jakinarazpena jasotzen duen egunaren biharamunetik egutegiko hamabost eguneko epean, Aspace-Bizkaia Zuzendaritza Batzordean, hura baita Zentroaren edo Zerbitzuaren erakunde titularra.

Edozein langileren hutsegite larriarengatik edo oso larriarengatik zehapenetan, hitzarmen hau izenpetu duten alderdietako edozeinek langileen ordezkarien bilera eskatu ahal izango dute, gertaeraren berri izan eta bost eguneko epean. Bilera hori hurrengo zazpi egunetan egingo da nahitaez kasua aztertzeko, eta zehapena ezartzeko preskripzio-epea eten egingo da une horretan.

35. artikulua.—Hutsegiteen preskripzio-epea

Hutsegite arinek hamar eguneko preskripzio-epea izango dute, larriek hogeitau eguneko, eta oso larriek hirurogei eguneko, enpresak hutsegitearen berri izandako egunetik zenbatzen hasita, eta nolanahi ere, hutsegitea egin eta handik sei hilabetera.

VIII. KAPITULUA

36. artikulua.—Langileen ekipamendua

Aspace-Bizkaia enpresako langileek ekipamendu korporatiborako eskubidea izango dute, eta Aspace-Bizkaia enpresako Zuzendaritzak eta langileen ordezkariak aukeratuko dute, zentro bakoitzaren homogeneotasuna eta ezaugarri espezifikoak errespetatuz eta enpresak ezarritako aurrekontuaren barruan.

Ekipamendu hori honako hauek osatuko dute: bi polo, bi jertse (edo antzekoa), bi galtza, bi galtzerdi pare eta oinetako bat, langilearen lanaldia edozein dela ere.

Urte natural bakoitzaren hasieran ekipamendua banatuko da Aspace-Bizkaia-ko langileen artean.

6 hilabetetik gorako iraupen luzeko kontratuak dituzten ordezkoei langile mugagabeen ekipamendu bera izango dute.

Aspace-Bizkaia ekipamendu-stock bat sortuko du ordezkapenatarako langileentzat.

37.- artikulua.—Erretiroa

Txanda eta Ordezte Kontratua aplikatuko zaie Bizkaiko Aspacen nomina duten langile guztiei (Lan Harremanen Kontseiluaren erabakia), unean-unean indarrean dagoen legeriaren arabera. Txanda- eta ordezte-kontratu hori ordezkaturako langilearen erretiro-datara arte egingo da. Kontratua amaituta, lanpostua barne-sustapenean eskainiko da.

Hileko soldata bat ordainduko da erretiroa hartzen den unean, emandako zerbitzuengatik kalte-ordain gisa. Txanda-kontratuaren ondoriozko erretiroaren kasuan, kalte-ordain hori lan-harremana fisikoki uzten den unean ordainduko da, eta ez behin betiko erretiroaren unean.

Aspace-Bizkaia batzorde misto bat sortuko du langileentzako aurre-erretiroko egoei aztertzeko.

38. artikulua.—Aseguruak

Lan-istripuak eragindako baliaezintasun iraunkorragatik edo heriotzagatik kalte-ordain gisa 12.020,24 euroko poliza bat hitzartuko da pertsona bakoitzeko.

**39. artikulua.— Sindikatu-ekintza**

Enpresak bere langileekin dituen harremanak egokiak izateko bitarteko interesgarritzat hartzen ditu Aspace-Bizkaia enpresak plantillan behar bezala ezarritako sindikatuak. Langile guztiek eskubidea izango dute nahi duten sindikatuko kide izateko, eta langilearen lana ezin izango du baldintzatu sindikatu bateko kide izateak edo ez izateak.

Plantillako pertsonak bilerak egin, kuotak bildu, eta sindikatuari buruzko informazioa zabaltzeko ahal izango dute lanorduetatik kanpo, eta enpresako jarduerari arruntari kalterik eragin gabe.

Enpresak bitartekoak jarriko ditu sindikatu-hauteskundeak egiteko, ezarritako legezko testuekin bat etorriz eta hautatutako langileen bermeak errespetatuz.

40. artikulua.— Eskubide sindikalak

Langileen ordezkariak honako eskubide hauek izango dituzte:

- Aspace-Bizkaia enpresak idatziz helaraziko die urteko aurrekontua, horren berri izan bezain laster.
- Langileen Estatutuaren 64. artikuluan azaltzen den dokumentazio guztia idatziz helaraziko zaie. Bai eta Gizarte Segurantzaren TC1 eta TC2 ere.
- Bete behar diren lanpostuen berri eman beharko du nahitaez Aspace-Bizkaia enpresak, lanpostu horiek betetzeko probak egin aurretik.

Enpresa mailan sindikatu-jarduerari errazteko, Enpresa Batzordeak edo sindikatuek sustatu ahal izango dute beste kide batzuek utzitako ordu-kredituak Batzordeko edo sindikatuko kideen artean orduak metatzea.

IX. KAPITULUA**ASKOTARIKO XEDAPENAK****41. artikulua.— Xurgapena eta konpentsazioa**

Hitzarmen honetako baldintzek langileek orain arte baliatzen zituzten baldintzak xurgatu eta konpentsatuko dituzte. Era berean, etorkizuneko lansarietako edozein igotzerak xurgatu eta konpentsatuko ditu baldintza hauek, edozein izanik ere baldintza horien modua, izaera, edo kontzeptua.

42. artikulua.— Hitzarmenaren osotasunarekiko lotura

Hitzarmen hau onartzeak hitzarmena osatzen duten artikuluko guztiei eragingo die, eta ezin izango da artikuluko batzuetara bildu eta gainerakoak ez onartu.

43. artikulua.— Batzorde paritarioa

Hitzarmen honen aplikazioak edo interpretazioak eragin ditzakeen gorabeherak ebazteko —nahitaez aztertu beharko baitira eta, hala badagokio, baita ebatzi ere—, Batzorde Paritario bat osatuko da, Aspace-Bizkaia enpresako bi ordezkari eta langileen beste bi ordezkari osatua.

Hitzarmen honen aplikazioan sortzen diren desadostasunak konpontzeko, Precora joko da.

Hitzarmen kolektibo hau ez aplikatzen etorritako desadostasunak konpontzea: batzordeak iritzia eman beharko du nahitaez gai horri buruz, Precoren aurrean gatazkak konpontzeko edozein prozedura hasi aurretik eta/edo Estatutuaren arabera Hitzarmen Kolektiboak ez aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organora (ORPRICCE) edo organo aplikagarria jo aurretik.

44. artikulua.— Jarduera-protokoloa, sexu-jazarpena edo sexuaren ziozko jazarpena gertatuz gero

Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarriko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak ezartzen du enpresa guzti-guztiek lan-baldintzak bultzatu behar dituztela se-



xu-jazarpenik eta sexuan oinarritutako jazarpenik ez gertatzeko, eta prozedura espezifikoak hartu behar dituztela jazarpena prebenitzeko eta jazarpenaren biktimek aurkeztu dituzten salaketak edo erreklamazioak bideratzeko. Eta legean ezarritakoa betetzeko, hitzarmen honi, 2. eranskin gisa eta hitzarmenaren parte gisa, «Jarduera-protokoloa, laneko sexu-jazarpena edo sexuaren ziozko jazarpena gertatuz gero Aspace-Bizkaian» sartu da, elkarteak eta langileen legeko ordezkariak sinatuta.

Halaber, hitzarmen kolektiboan sartzeak barneratzen du aipatutako protokoloaren 7. apartatuaren Dibulgazio Politika betetzea, Aspace Bizkaiko langile guztiek jakitea bermatuz, besteak beste.

XEHEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehen Xedapen Gehigarria. — *Ordaindutako absentziak*

Ordaindutako absentziak aztertzeo, batzorde misto bat sortzea.

Bigarren Xedapen Gehigarria. — *Euskara sustatzea eta normalizatzea*

Hizkuntza-normalizazioaren prozesua gizartearen eskakizunarekin eta bilakaerarekin bat etor dadin, Aspace-Bizkaia beharrezkoak diren neurriak eta ekintzak sustatuko ditu, 2016-2019ko I. Berdintasun-planean sartuta.

Hirugarren Xedapen Gehigarria. — *Berdintasunaren printzipioa*

Genero-berdintasunaren printzipioa gizartearen eskakizunarekin eta bilakaerarekin bat etor dadin, Aspace-Bizkaia beharrezkoak diren neurriak eta ekintzak sustatuko ditu, 2016-2019ko I. Berdintasun-planean sartuta.

Laugarren Xedapen Gehigarria. — *Bizitza pertsonala, lana eta familia bateragarri egitea*

Lanpostuaren ebaluazioan edo mutuan aintzat hartutako haurdunaldiko arriskuak eragindako aldi baterako ezintasunetan, unean uneko indarreko legedia aplikatuko da.

Ardurapean mendeko senitarteko bat dutenen kasuan, hurbilago dagoen edo etxearekin hobeto komunikatuta dagoen beste lantoki batera aldatzeko eskubidea egongo da, oso antzeko lanpostuak hutsik geratuz gero.

Ardurapean mendeko senitarteko bat dutenen kasuan, guztira ordubeteko malgutasuna eskatu ahalko du langileak, sarreran edo irteeran, eta lantokiaren edo zerbitzuaren beharren arabera baimenduko da. Langileak berreskuratu beharko du ordubete hori, eta lantokien eta zerbitzuen arduradunek egoki irizitakoa egiten jarraituko du.

AZKEN XEDAPENAK

Azken Xedapenetako Lehena

Hitzarmen honetan aurreikusten ez den guztirako indarrean dauden lan arloko legeak aplikatuko dira.



I. ERANSKINA
SOLDATA TAULA ASPACE-BIZKAIA

Kategoria	Lanaldi osoko oinarrizko soldata 2016-2017. urteetan (€)	Lanaldi osoko oinarrizko soldata 2018. urtean (€)	Lanaldi osoko oinarrizko soldata 2019. urtean (€)
Gizarte Langilea	1.818,41	1.847,50	1.875,21
Fisioterapeuta	1.818,41	1.847,50	1.875,21
OLT	1.818,41	1.847,50	1.875,21
Logopeda	1.818,41	1.847,50	1.875,21
Hezkuntza Bereziko irakaslea	1.818,41	1.847,50	1.875,21
Okupazio-terapeuta	1.818,41	1.847,50	1.875,21
Kontramaisua	1.702,78	1.730,02	1.755,97
Zuzendaritzako idazkaria	1.818,41	1.847,50	1.875,21
Administrazioko goi-teknikaria	1.818,41	1.847,50	1.875,21
Administratiboa	1.593,31	1.618,80	1.643,08
Aisialdi edo denbora libreko koordinatzailea	1.702,78	1.730,02	1.755,97
Hezitzailea	1.702,78	1.730,02	1.755,97
Terapia-laguntzailea	1.593,31	1.618,80	1.643,08
Garbitzailea	1.330,70	1.351,99	1.372,27
Ordenantza	1.330,70	1.351,99	1.372,27
IBZ gelako laguntzailea	1.702,78	1.730,02	1.755,97
Informatikaria	1.818,41	1.847,50	1.875,21
Egoitzako zaindaria	1.593,31	1.618,80	1.643,08
Egoitzako zaindaria (1.659 ordu/urtean)	1.669,86	1.696,58	1.722,03

**2. ERANSKINA****JARDUERA-PROTOKOLOA, LANEKO SEXU-JAZARPENA EDO SEXUAREN
ZIOZKO JAZARPENA GERTATUZ GERO ASPACE-BIZKAIAN****0. Hitzaurrea**

Aspace-Bizkaiak landu du laneko sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren kontrako protokolo hau, zeina partaidetza-lan baten eta horretarako osatutako barne lantalde baten azterketaren ondorioa den. Lantalde hau osatzen dute berdintasuneko aditu batek —Aspace-Bizkaiaren aholkulari berau—, langile-batzordearen ordezkariak, segurtasun- eta osasun-batzordeko ordezkariak, Berdintasun-batzordearen ordezkariak eta Aspace Bizkaiko hainbat kategoriatako eta zentrotako langileak.

Protokolo honek lan-baldintza egokiak sustatzen ditu sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpena saihesteko, eta prozedura espezifikoak ahalbidetzen ditu horrelako egoerak prebenitzeko, eta egoera horiek pairatzen dituztenen salaketak edo erreklamazioak bideratzeko.

1. Printzipioen adierazpena

Emakumeen aurkako indarkeria, edonon gertatzen dela ere, generoagatiko bereizkeriaren modu suntsitzaileenetako bat da, eta funtsezko eskubideen urraketa goria, hala nola, duintasunerako, osotasun fisiko eta moralerako, sexu-askatasunerako eta lanerako eskubideena.

Kontuan hartuta Espainiako Konstituzioan, Europar Batasunaren araudian, Langileen Estatutuan eta Autonomiako araudian bermatuta daudela batetik, berdintasunerako, bereizkeriarik ez izateko, osotasun moralerako, intimitaterako eta lanerako eskubidea, eta, bestetik, duintasunaren babesa, sinatzaileok, Aspace-Bizkaiaren eta langileen ordezkaritzan, irmoki adierazten dugu ez dugula genero-indarkeriarik onartuko Aspace-Bizkaiaren -gure aplikazio eremuko baita-, eta konpromisoa hartzen dugu, Protokolo honen bitartez laneko sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenaren problematika arautzeko. Horretarako ezarriko dugun metodoa aplikatuko da bai prebenitzeko -prestakuntza, erantzukizun eta informazioaren bidez-, bai biktimek aurkeztutako erreklamazioak eta salaketak ebazteko. Zeregin horretan, behar bezalako bermeak jarriko dira, eta kontuan hartuko dira Erkidegoko arauak, Konstituziokoak, Autonomiakoak eta lan arlokoak, eta langileek genero-indarkeriarik gabeko giroetan lan egiteko duten eskubideei buruzko adierazpenak.

Sin: Enpresa-batzordea

Sin.: Kudeatzaile-taldea

2. Aplikazio-eremua

Aspace-Bizkaiak, zuzendaritzaren aginpideko instalazioetan lan egiten duten guztien lan-segurtasuna eta -osasuna bermatu nahi duenez, osotasun fisiko eta psikikorako arriskurik gabeko lan-giroak bermatuko ditu bitarteko guztien bidez. Ondorioz, Aspace-Bizkaiaren zerbitzuak ematen dituen orori aplikatuko zaio protokoloa, baita zuzendaritzako langileei ere, enpresan aplikatzeko den hitzarmenaren eremuan sartuta egon edo ez. Halaber, protokolo honetan ezarritakoa aztertu beharko dute, kontuan hartuta laneko arriskuen prebentzioaren arloarekin lotzen dela, Aspace-Bizkaiak hitzartutako kontratek edo azpikontratek, haien langileek, ABLEak jarritakoek eta enpresari lotuta dauden langile autonomoek.

Halaber, Aspace-Bizkaiak bere gain hartzen du enpresaren politika bezeroei eta erakunde hornitzaileei jakinarazteko betebeharra, sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko, eta bereziki, protokolo honen berri ematekoa, zorrotz bete behar dela adieraziz.

Aspace-Bizkaiak, kasu zehatz batean, protokoloa osorik aplikatzeko gaitasunik ez badu —ustezko jazarpenaren subjektu aktiboa enpresaren zuzendaritzaren aginpidetik edo eragimenetik kanpokoa delako—, enpresa eskudunera jo beharko du, egitateak eta daukan informazio osoa jakinarazteko, eskumena duenak arazoa konpon dezan, eta,



hala behar denean, arduraduna zeha dezaten; eta ohartaraziko dio, egin beharrekoa egin ezean, amaitu egin daitekeela enpresa bien arteko merkataritza-harremana.

3. Erreferentziako araudia eta esparru kontzeptuala

3.1. Erreferentziako araudia

Europako Parlamentuaren eta 2006ko uztailaren 5eko Kontseiluaren 2006/54/EE Zuzentarauak, enpleguaren eta okupazioaren arloan gizonen eta emakumeen arteko tratatu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoak, jazarpen sexista eta sexu-jazarpena definitzen ditu, eta ezartzen du egoera horiek bereizkeriatzat joko direla, eta ondorioz, debekatu eta zehatu egingo direla, egokiro, proportzionalki eta di-suasio xedez.

Sexu-jazarpenari aurre egiteko Erkidegoko Jokabide Kodea, 1991ko azaroaren 27koa, Erkidegoko arauaren Europar Batasuneko garapen-araua da prebentzioaren alorrean.

3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun eragingarria lortzekoa. Hau dio 7. artikuluan:

1. Zigor-kodean ezarritakoari kalterik egin gabe, lege honen ondoreetarako, sexu-jazarpena da sexu-izaerako jokabide bat sortzea, ahozkoa edo fisikoa, xede nahiz ondore izateagatik pertsonaren duintasunaren aurka egitea, batez ere, larderiakoa, apalesgarria edo ofentsakoa den ingurua sortzen denean.
2. Sexuan oinarritutako jazarpena da pertsona jakin baten sexuarekin zerikusia duen edozein jokabide, xede nahiz ondore dituen pertsonaren duintasunaren aurka egitea eta larderiakoa, apalesgarria eta ofentsakoa den ingurua sortzea.
3. Edozein kasutan, bereizkeriatzat joko dira sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena.
4. Sexuan oinarritutako bereizkeriatzat joko da, halaber, eskubide bat edo eskubide-igurikimen bat eskuratzeko, aldeztu aurretik egoera jakin bat onartu behar izatea, egoera horrek berarekin dakarrenean sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena.

Eta 48. artikuluan hau ezartzen du:

1. Enpresek lan-baldintza egokiak sustatu beharko dituzte sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena saihesteko, eta prozedura espezifikoak ahalbidetuko dituzte horrelako egoerak prebenitzeko, eta egoera horiek pairatzen dituzten salaketak edo erreklamazioak bideratzeko.

Xede horrekin, langileen ordezkariekin negoziatu beharko diren neurriak ezarri ahal izango dira, hala nola jardunbide egokien kodeak egitea eta zabaltzea, informazio-kanpainak edo prestakuntza-ekintzak gauzatzea.

2. Langileen ordezkariak sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzen lagundu beharko dute langileak egoera horiei buruz sentsibilizatuz eta enpresaren zuzendaritzari horrelako egoeretara eraman dezaketzen jarrera edo portaera ezagunen berri emanez.

Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legeak, 8.13. artikuluan, antolamendu sozialaren oso arau astuntzat jotzen du. Sexu-jazarpena, enpresa-zuzendaritzaren ahalmenaren mendeko eremuan gertatzen denean, egile aktiboa edonor dela ere.

Arau berean, 8.13.bis artikuluan, oso arau-hauste astuntzat jotzen da halaber sexuan oinarritutako jazarpena, enpresa-zuzendaritzaren ahalmenaren mendeko eremuan gertatzen denean, egile aktiboa edonor dela ere, betiere, enpresaria jakitun izanik, hori eragozteko beharrezko neurriak hartu izan ez balitu.

Lan Ikuskaritzaren 69/2009 Irizpide Teknikoak, laneko jazarpenaren eta indarkeriaren alorrean Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzak egin beharreko jardueri buruzkoak, prebentzioaren alorreko arau-haustetaz jotzen du genero-indarkeria prebenitzeko neurriak ez hartzea eta horri buruzko ebaluaziorik ez egitea lan eremuan.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak alor bera aipatzen du. Zehazki, 43. artikuluan, laneko sexu-jazarpena eta jazarpen sexista defini-



tzen ditu, eta jokabide horien biktimei laguntza juridiko eta psikologiko berehalakoa, doakoa, espezializatua, deszentralizatua eta eskuerakoa bermatzeko betebeharra ezartzen die EAEko administrazio publikoei.

3.2. *Esparru kontzeptuala*

3.2.1. Sexu-jazarpenaren definizioa

Sexu-jazarpena da «sexu-izaerako jokabide bat sortzea, ahozkoa, ahozkoa ez dena edo fisikoa, xede nahiz ondore izateagatik pertsonaren duintasunaren aurka egitea, batez ere, larderiakoa, apalesgarria edo ofentsakoa den ingurua sortzen denean» (LOI 7.1 artikulua).

Sexu-jazarpenaren berehalako helburua sexu-gogobetetasunen bat lortzea da, baina azken helburua pertsona batek beste bat mende hartzeko boterea adieraztea da; maiz gizonezkoa da emakumea mende hartzen duena, modu horretan betikotuz gure gizartean oraindik ere irauten duten zenbait botere-egitura.

3.2.2. Sexuan oinarritutako jazarpenaren definizioa

«Sexuan oinarritutako jazarpena da pertsona jakin baten sexuarekin zerikusia duen edozein jokabide, xede nahiz ondore dituen pertsonaren duintasunaren aurka egitea eta larderiakoa, apalesgarria eta ofentsakoa den ingurua sortzea» (LOI, 7.2 artikulua).

Nagusiek zein lankideek edo mendekoei eragin dezakete sexuan oinarritutako jazarpena, genero-estereotipoak izaten dira eragile nagusiak eta helburu hauek ohi dituzte: sexu bateko pertsonak mespretxatzea sexu horretako izate hutsagatik, eta haren gaitasunak, konpetentzia teknikoak eta trebetasunak gutxiestea. Normalean, sexu batek bestea mende hartzeko botere-egoera mantentzeko asmoz egiten da, eta sexueta bateko pertsonak lan-mundutik egozteak dute helburu.

4. **Printzipio etikoak eta jarduketa-printzipioak**

Pertsona orok du tratatu adeitsua, errespetuzkoa eta duina jasotzeko eskubidea. Kontuan hartuta eskubide hori, Aspace-Bizkaiak onartzen du sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena indarkeria matxistaren adierazpena dela, zeina aurre egiten diotenen duintasunaren aurkako atentatua den; hortaz, prebenitzeko neurri aktiboak hartuko ditu eta erabakitasunez jardungo du era horretako egitatearen bat gertatzen denean.

Aspace-Bizkaiak onartzen du berdintasunean oinarritzen den botere-harremanaren motak direla sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena, sexua izanik desberdintasun horren faktoreetako bat; horregatik, emakumeak dira jazarpen hori sufritzen duen sektorerik kalteberena. Horrek ez du esan nahi jazarpena tratatzeko dauden prozedurak emakumei ere aplikatu ezin zaizkienik, jokabide horiek gauzatzen dituztenean.

Aspace Bizkaiko langile guztiek dute ardura lan-ingurune bat eraikitzeko non onartezina eta desiraezina den sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena.

Aspace-Bizkaiak konpromisoa hartzen du sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena jasaten duten pertsonen laguntza bermatzeko eta, ahalik eta azkarren jarduteko jokabide horrek dituen ondorio maltzurak saihesteko eta/edo arintzeko biktimarengan eta lantokian, oro har.

Pertsona bakoitzari dagokio norberari onartezina eta iraingarria iruditzen zaion portaera zehaztea eta horrela jakinarazi behar dio bere jazarleari, bere ustez jazarpena jasotzen duen pertsona berak edo konfiantzazko pertsonen bidez. Horretarako, protokolo honetan zehazten diren bide edo prozedurak ere erabili ahal izango dira.

5. **Berme-prozedura**

Protokolo honen aplikazio-eremuan sartutako pertsona guztiek pertsonen duintasuna errespetatu beharko dute, eta sexu-jazarpen edo sexuan oinarritutako jazarpena diren jokabideak saihestu beharko dituzte.

Langile orok sexu-jazarpen edo sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko kexa aurkez dezake idatziz, ondoren arautzen den prozedurari jarraituz.



5.1. *Salaketak aurkeztea*

Protokolo honen aplikazio-eremuan sartutako langile orok, sexu-jazarpen edo sexuan oinarritutako jazarpenaren biktima dela uste badu, edo jazarpen-egoera baten berri daukan edonork aurkez dezake salaketa, idatziz, Aspace Bizkaiko Aholkularitza Konfidentzialaren aurrean. Aholkularitza Konfidentziala osatzen duten pertsonen zerrenda eta haiekin harremanetan jartzeko modua egoki argitaratuko dira Aspace Bizkaiko zentro bakoitzeko iragarki-tauletan, Laneko sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren kontrako Protokoloa Dibulgatzeko dokumentuaren bidez.

5.2. *Prozedura laburtua*

Prozedura informala

Jarrera horiek izaera sexista badute baina ezin badaitezke hartu sexu-jazarpentzat edo sexuan oinarritutako jazarpentzat, Aholkularitza Konfidentzialak prozedura konfidentzial azkar bat jarriko du abian salaketaren egiazkotasuna berresteko; horretarako, enpresako edozein lekutan eta edozein unetan sartzeko aukera izango du, eta beharrezko irizten dituen adierazpenak jaso ditzake. Salaketa ahoz egin bada, idatziz berretsiko da ahalik eta azkarren.

Aurkeztutako salaketaren egiazkotasunari buruzko zantzuak daudela uste denean, konfidentzialki harremanetan jarriko da salatuarekin, horrekin bakarrik edo salatzailearekin batera —salatzaileak nahi bezala—, haren jokabideari buruzko kexa bat dagoela jakinarazteko, eta salatutako jokabideak egiazkoak izanez gero eta berriz ere eginez gero, salatuak eduki ditzakeen diziplina-erantzukizunen berri emateko. Lekuko-froga egiteko, ordezkaritza-organoetako beste kide bat edo batzuk edo, egokitzen jotzen bada, beste langile batzuk egotea eska dezakete bai bata bai besteak.

Salatuak egokitzen jotzen dituen azalpenak eman ahal izango ditu.

Ebazpen-prozedura laburtu honetan, Aholkularitza Konfidentziala soilik mugatuko da kexa helaraztera eta salatuari jakinaraztera izan ditzakeen diziplina-erantzukizunak.

Arazoa erraz eta azkar ebaztea izango da prozedura laburtuaren helburua; batzuetan, arazoa konpontzeko nahikoa izaten da subjektu aktiboari bere jokabideaz sortzen dituen ondorio iraingarrien eta larderiakoen berri ematea.

Prozedura gehienez ere zazpi lanegunetan egingo da. Lehen batean, Aholkularitzak sinetsi behar dio salatzaileari, faltsutasun nabarmena salbu, eta prozeduraren konfidentzialtasuna eta pertsonen duintasuna babestu behar ditu; horretarako, eraginpeko aldeei zenbaki-kodeak izendatuko zaizkie prozeduraren hasieran.

Halaber, biktimaren eta salatzailearen segurtasuna eta osasuna behar beste babes-tuko du, ustezko jazarpen-egoerak berriz gertatu ez daitezen ekidinez eta horretarako behar diren kautela-neurriak proposatuz, kontuan hartuta egoera horretatik sor daitezkeen ondorio fisikoak eta psikologikoak, biktimaren lan-inguruabarrak aintzat hartuta, bereziki.

Kexa idatzia aurkeztu eta zazpi laneguneko epean, amaitutzat joko da prozedura. Salbuespenez, premia larrietan baino ez, hiru egunez luza daiteke epea.

Beharrezkoa da salaketak funtsik duen baloratzea eta prozesu laburtuaren xedea bete den edo ez adieraztea. Behar denean, egoki iritzitako jarduerak proposatuko dira, prozesu arruntari ekitea ere bai, baldin eta proposatutako irtenbidea alderdi biek onartzen ez badute, eta edonola ere, biktimak egokitzen jotzen ez badu.

Aholkularitza Konfidentzialak berehala jakinaraziko die prozedura informalaren emaitza enpresako zuzendaritzari eta langileen ordezkariari, nola ordezkaritza bateratuari hala sindikatuen ordezkariari eta lan-arriskuak prebenitzearen alorreko ordezkariari espezifikoari. Berdintasun Batzordeari ere berehala jakinaraziko dio.



5.3. *Prozedura arrunta*

5.3.1. Prozesuaren hasiera

Salaketa, aurretiazko balioespena eta kautela-neurriak hartzea.

Salatutako jarduerak jazarpenzat jotzen badira edo salatzailea ebazpen-prozedura laburtuaz lortutako soluzioarekin gustura ez badago —dela eskainitako soluzioari desegoki deritzolako, dela salatutako jokabideak berriro egin direlako—, salaketa planteatu ahal du, prozesu arrunta hasteko helburuarekin, eta salatuak izan ditzakeen diziplina-erantzukizunak argitu ahal du, Lan eta Gizarte-segurantzako Ikuskaritzan, auzibide zibilean eta lan-auzibidean salatze edo auzibide penalean kereila jartzeko eskubideaz gain.

Salaketa bat aurkezten denean, Aholkularitza Konfidentzialak salaketa horren iturria, izaera eta seriotasuna balioetsiko ditu, eta nahikoa zantzu aurkitzen badu, ofizioz jardungo du salatutako egoera ikertzeko.

Jazarpenen baten berri duen edonork sala dezake egoera, bai berak zuzenean, bai hirugarrenen bitartez.

Aholkularitza Konfidentzialak salaketa guztien seriotasun gorena eta konfidentzialtasuna bermatu beharko ditu. Printzipio hori bete ezean, zehapen-ohartarazpena egingo zaio.

Nolanahi ere, konfidentzialki jakinaraziko dio egoera enpresako zuzendaritzari, horrek kautela-neurriak har ditzan, esate baterako —ahal izanez gero—, jazarpenaren subjektu aktiboa eta pasiboa berehala urruntzea, biktimaren osasun eta osotasunari kalte egiten dion egoera berriro gerta dadin eragozteko. Neurri horiek biktimari inoiz ere ez diote ekarriko lan-baldintzen kalte edo galerarik, ez eta haien funtsa aldatzea ere.

Halaber, informazio nahikoa emango die Berdintasun-batzordeari, langileen sindikatu-ordezkaritzari eta laneko arriskuen prebentzioaren arloko ordezkariak espezifikoki. Aholkularitza Konfidentzialak informazioa emango du salaketaren alderdi guztiei buruz, une horretara arte egindako jardueri buruz eta sinesgarritasunaren gainean dituen us-tei buruz.

5.3.2. Prozedura

Aholkularitza Konfidentzialak egokitzen jotzen dituen ikerketa-prozedurak erabiliko ditu salaketaren egiazkotasuna berresteko, une oro errespetatuz tartean dauden pertsonen funtsezko eskubideak, alderdi bien intimitate eta duintasunerako eskubidea, batez ere.

Salaketa aurkeztu dela ahalik eta arinen jakinarazi beharko dio salatuari.

Horretaz gainera, entzunaldia eman beharko dio, biktima aurrean dela edo ez —biktimak erabaki bezala—. Lekuko-froga egiteko, ordezkari-organotako beste kide bat edo batzuk edo, egokitzen jotzen bada, beste langile batzuk egotea eska dezakete bai bata bai besteak.

Ahal izanez gero, egitatei buruz biktimak duen azalpenaz soilik jasoko da informazio osoa (non eta ez den beharrezkoa kasua ebazteko geroko beste elkarrizketa batzuk egitea), eta konfidentzialtasuna eta arintasuna bermatuko da izapideetan.

5.3.3. Prozeduraren amaiera. diziplina-neurriak aplikatzea

Salaketa idatziz aurkezten denetik hamar laneguneko epean gehienez ere, Aholkularitza Konfidentzialak ikertutako ustezko jazarpenari buruzko txosten bat egin eta onartuko du, non ateratako ondorioak eta ikusitako inguruabar astungarriak edo aringarriak adierazi, eta dagozkion diziplina-neurriak proposatuko dituen, hala behar denean. Aipatutako txostena berehala jakinaraziko zaio enpresako zuzendaritzari, Berdintasun-batzordeari eta langileen sindikatu-ordezkaritzari eta ordezkariak espezifikoki laneko arriskuen prebentzioan. Salbuespenez, premia larrietan baino ez, hiru egunez luza daiteke epea.

Bermatu egin beharko da errepresaliarik ez egotea jazarpenak salatzen dituzten lagunen kontra edo jazarpenen ikerketetan parte hartu, lagundu edo lekukotza egiten duten lagunen kontra, ez eta horrelako jokabideen aurka egiten dutenen edo hori kritikatzen dutenen aurka ere, euren buruez ari direla edo inori buruz ari direla. Adierazitako subjektuentzat (salatariak, lekukoak edo laguntzaileak) tratamendu kaltegarria dakarten



neurriak hartzea zehatu egingo da diziplina-araubidearen arabera, zeina une bakoitzean aplikagarriak diren araudian eta hitzarmen kolektiboan arautzen den.

Aurrekoa gorabehera, zehatu egingo dira nahita egindako iruzurrezko eta engainuzko salaketa, alegazio edo adierazpenak, salatuari justifikatu gabeko kaltea eragiteko egindakoak; horretaz gain, zuzenbidearen arabera bidezkotzat jotzen diren beste ekin-tza batzuk ere gauzatu ahal izango dira.

Jazarpenak iraun duen artean, biktimak errepresalia edo kaltea jaso badu, jazarpe-naren aurreko baldintza berberak itzuliko zaizkio.

Zehatutako jarduera gauzatu zen eremura eta pertsonengana mugatuko da egindako ikerketaren eta zehapen-espedientearen emaitza.

Salaketa oinarritzeko nahiko probarik ezin bada jaso, enpresako zuzendaritzak inpli-katutako pertsonen lanpostu-aldaketa eta gatazka konpontzeko egokitutako neurriak balioetsi ahaliko ditu. Aurrekoa ez da aplikatuko funtsik gabeko salaketan kasuan, nabar-menki faltsuak izateagatik.

Prozedura hori erabiltzeak ez du esan nahi biktimak ezin jo dezakeenik, egoki irizten dionean, laneko ikuskaritzara edo bide judizialetera dagokion babesari buruzko proze-duraren bidez.

Zehapen-neurriak proposatzeaz gaiz eta ikerketaren ondorioz, egoera hori errepika ez dadin prebentziozko neurriak proposa daitezke; neurri horiek Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak edota langileen ordezkariak balioetsi beharko ditu.

Jazarpen-egoeraren ikerketak arriskuen balioespina berrikusteko eta neurri berriak hartzeko informazioa eman dezake.

6. Faltak eta zehapenak tipifikatzea

6.1. *Hutsegiteak*

6.1.1. Falta astun edo oso astuntzat har daitezkeen sexu-jazarpeneko jarrerak

- a) Enplegua lortzeko, enpleguaren baldintzetako bat edo enplegua izaten jarrai-tzeko baldintza izatea biktimak sexu-mesederen bat egitea onartzea, nahiz eta baldintzapen horren mehatxu esplizitua edo inplizitua gauzatu ez (sexu-xantaia).
- b) Nahi ez den kontaktu fisikoa (ukituak, igurtziak, besarkadak, laztanak, atximur egitea...).
- c) Sexu-izaera iraingarria duten telefono-deiak, gutunak, mezuak edo argazkiak edota bestelakoak bidaltzea, sexu-izaeraren ingurukoak.
- d) Sexu-harremanak izateko presioa egitea eta hertsatzea.
- e) Sexu-iradokizunei edo eskaerei uko egin eta gero, errepresaliekkin mehatxatzea.
- f) Zigor Kodean ezarritako edozein sexu-eraso egitea.
- g) Errepresaliak hartzea jazarpenak salatzen dituzten lagunen kontra edo jazarpe-nen ikerketetan parte hartu, lagundu edo lekukotza egiten duten lagunen kontra, bai eta horrelako jokabideen aurka egiten dutenen aurka ere, euren buruez ari direla edo inori buruz ari direla.
- h) Keinu, soinu edo mugimendu lizunak behin eta berriz egitea.
- i) Bizitza sexualari buruzko galderak egitea.
- j) Zita bat behin eta berriro eskatzea dagoeneko ezezkua eman denean.
- k) Behin eta berriz gehiegi hurbiltzea.
- l) Pertsona bati mugitzea eragozteko kontaktu fisikoa lortzeko.
- m) Zokoratzea, edo pertsona batekin bakarka gelditzea eragitea inolako beharrik gabe.
- n) Iradokizun sexualak egitea.
- o) Pertsona baten itxura fisikoari edo irudiari buruzko zein haren sexu-izaerari edo joerari buruzko komentarioak edo balorazioak egitea.
- p) Presiorik gabe harreman sexualak eskatzea agerian.



- q) Pertsona baten bizitza sexualari buruzko izaera sexualeko zurrumurruak zabaltzea.
 - r) Pertsonak modu klandestinoan edo ezkutuan ikuskatzea leku pribatuan, hala nola komunetan edo aldageletan.
 - s) Irudiak erabiltzea lanean eta/edo laneko ekipamenduetan (sexuaren ikuspegitik umiliagarriak, iradokitzaileak edo pornografikoak diren edukiak bistaratzea).
 - t) Izaera sexualeko txisteak edo lausenguak behin eta berriro egitea.
 - u) Norberaren trebetasun edo gaitasun sexuali buruz behin eta berriz hitz egitea.
 - v) Beste pertsona baten gorputzari behin eta berriz lizunki begiratzea.
- 6.1.2. Sexuan oinarritutako jokabideak, oso falta astuntzat hartuko direnak
- a) Etengabeko gutxiespen publiko zein pribatuak pertsona bati buruz edo haren lanari, gaitasunari, konpetentzia teknikoei, trebetasunei... buruz, sexua dela-eta.
 - b) Adierazpen sexistak eta iraingarriak erabiltzea, gaitasun, konpetentzia, trebetasun, eta abarrak gutxiesten dituztenak (esaterako: «emakumea izan behar!», «emakumea eta zartagina, sukaldean!» «emakumeak, ilea sobran eta garunak faltan!»...).
 - c) Egindako ekarpenak, iruzkinak edo ekintzak pertsonaren sexuaren arabera alboratzea (baztertzea, aintzat ez hartzea).
 - d) Nagusien aginduei edo jarraibideei kasurik ez egitea, nagusiak emakumezkoak badira.
 - e) Pertsona bati haren gaitasunari dagokion lanpostua edo betebeharra baino beheragoko bat ematea, sexua dela-eta.
 - f) Lana zapuztea edo behar bezala egiteko bideak oztopatzea (informazioa, dokumentazioa, ekipamendua...).
 - g) Pertsonak adingabeak balira bezala, mendekotasunen bat balute bezala, maila intelektual baxua... balute bezala tratatzea (hitz egiteko moduan, tratuan...) sexua dela-eta.
 - h) Agindu iraingarriak ematea pertsonaren sexua dela-eta.
 - i) Muturreko eta etengabeko zainketa dakarten jarrerak.
 - j) Tradizionalki beste sexuko pertsonen egin izan dituzten lanak hartzeagatik pertsonak barregarri uztea.
 - k) Pertsona bati dagozkion baimenak ukatzea, modu arbitrarioan eta sexua dela-eta.
 - l) Umore sexista erabiltzea.
 - m) Diskriminazioak egitea, sexua dela-eta.
 - n) Indar fisikoa erabiltzea sexu bat beste bati gailentzen zaiola erakusteko.
- 6.1.3. Hauek dira inguruabar astungarriak
- a) Nagusitasun hierarkikoaren egoeraz abusatzea edo biktimaren lan-baldintzen edo lan-harremanaren beraren gaineko erabakimena izatea jazarpena egiten duen pertsona.
 - b) Portaera laidogarriak behin eta berriz izatea biktimak konponbiderako prozedurak martxan jarri eta gero.
 - c) Maltzurkeria, hau da, bitartekoak, moduak edo formak erabiltzea zuzenean subjektu aktiboaren ukigabetasuna bermatzeko.
 - d) Jazarlea berrerorlea bada sexu-jazarpena eta/edo sexuan oinarritutako jazarpena egiten.
 - e) Bi biktima edo gehiago egotea.
 - f) Biktimak desgaitasun fisiko, psikiko edo zentzumenezkoren bat izatea.
 - g) Biktimak lehenagotik akreditatutako arazo medikoren bat duenean.



- h) Jazarleak biktimarekiko, lekukoekiko edota Aholkularitza Konfidentzialarekiko beldurtzeko jokabideak edo errepresaliak gauzatu dituela egiaztatzea.
- i) Langileak hautatzeko edo sustatzeko prozesuan zehar gertatzen direnean.
- j) Biktima, lekukoak edo haien laneko edo familiakoak estutzea edo behartzea, ikerketa behar bezala egin ez dadin.
- k) Behin-behineko kontratazioan, bitarteko kontratuarekin, probaldian, bekadun edo praktiketan egotea.

6.2. Zehapenak

Proporzionaltasun-printzipioaren arabeko zehapenak hauek izango dira:

Falta astunak

Idatzizko kargu-hartzea, Kudeatzaile-taldeari, enpresa-batzordeari eta laneko segurtasun- eta osasun-batzordeari jakinaraziz.

Lekuz aldatzea hilabete batetik hirura, enplegu- eta soldata-etendura (hiru egunetik hamasei egunera).

Falta oso astunak

Idatzizko kargu-hartzea, Kudeatzaile-taldeari, enpresa-batzordeari eta laneko segurtasun- eta osasun-batzordeari jakinaraziz.

Enplegu- eta soldata-etendura, hamasei egunetik hirurogeira; kategoria-galera sei hil eta egun 1etik behin betekora; lekuz aldatzea hiru hiletik urtebetara; behin betiko lekualdatzea eta kaleratzea.

Kategoria behin betiko galtzen denean, zehatutako langileari soldataren bi maila jaitziko zaizkio gehienez, eta lanpostu berriko egiteko guztiak bete beharko ditu.

Kategoriaren galera ez da bada behin betiko, jatorrizko kategoriara bueltatuko da zehapena bete eta gero.

Enplegua eta soldata eteteko zehapenak osatuko dira lanorduetatik kanpoko prestakuntza-jardunaldiak eginez, enpresaren zuzendaritzak neurri hori egokitzeak jotzen badu, berriro ere antzeko arau-hausterik izan ez dadin.

Prozedura hau erabiltzea biktimarentzat ez da oztopo izango egoki deritzon dagoen babes-prozedura judiziala baliatzeko, «babes judizial eragingarria» izeneko funtsezko eskubidean oinarrituta.

Aholkularitza Konfidentzialak, Berdintasun-batzordeak eta Kudeatzaile-taldeak dagozkien zehapenak ezarriko dituzte, nahitaezko interesdunari eta legezko ordezkariari entzunaldia emanez.

7. Dibulgazio-politika

Aspace-Bizkaiak konpromisoa hartzen du eraginpeko langile guztiek protokoloa dakitela bermatzeko. Dibulgazio dokumentu horrek aholkulari konfidentzial izendatutako pertsona-zerrenda eta haiekin harremanetan jartzeko modua jasoko ditu.

Dibulgazio-tresnak, besteak beste, langile guztiek dokumentuaren berri dutela bermatzeko egoki iritzitakoak izango dira. Besteak beste, langileen eskura egongo da dokumentua erakundearen iragarki-tauletan.

Ahalik eta baliabide gehienak baliatuko dira, bezeroek eta entitate hornitzaileek jakin dezaten zein den enpresaren politika gai honetan.

Lan-arriskuen alorrean, enpresaren informazio- eta prestakuntza-politikan genero-indarkeriari buruzko prestakuntza egokia sartzen saiatuko da, bereziki, sexu-jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzkoa eta horrek biktimen osasunean dituen ondorioei buruzkoa.

**8. Ebaluazioa eta jarraipena**

Halaber, Aholkularitza Konfidentzialak aurkeztutako salaketak eta espedienteen ebazpena kontrolatuko ditu, bi urtean behin Aspace-Bizkaian protokolo honen ezarpenari buruzko jarraipen-txostena egiteko. Txosten hori zuzendaritzari, langileen sindikatu-ordezkaritzari, lan-arriskuen prebentzioko ordezkaritza-organoei eta Berdintasun-batzordeari aurkeztuko zaie.

9. Biktimentzako informazioa

Biktimarik badago, jakinaraziko zaio zein diren Euskal Autonomia Erkidegoak eskura jartzen dituen zerbitzuak, bermatzearen babes egokia izan dezan eta egokiro indarberritu dadin. Horretarako, informazioa eska dezakete Eusko Jaurlaritzan.

— Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea:

- 945 016 700.

— Genero-Indarkeriaren Biktimei Laguntzeko Zuzendaritza:

- 900 840 111.
- 945 018 786.
- 946 075 650.

Sinadurak:

Enpresa

Alderdi soziala

Kontsultatutako iturriak

1. Laneko sexu-jazarpenari eta jazarpen sexistari aurre egiteko protokoloa, Emakundek argitaratuta.
2. Manual de Referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención de acosos sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo. Osasun, Gizarte Zerbitzu eta Berdintasuneko Ministerioa. Emakumearen eta Aukera Berdintasunerako Institutua.
3. Sexu-jazarpenari eta jazarpen sexistari aurre egiteko protokoloa. Agintzari kooperatiba.
4. Protocolo contra el acoso laboral, sexual y/o de género. Rojo y Negro.
5. Donostiako udalaren prebentzio eta jardute protokoloa, sexu jazarpenaren eta jazarpen sexistaren aurkakoa.
6. Protocolo de actuación ante los abusos sexuales y la violencia doméstica y de género a personas con discapacidad intelectual Madrileko Erkidegoaren Gizarte Gaietako Sailak, Carmen Pardo-Valcarce Fundazioak eta FEAPS Madrilek egina.