

TOKI ADMINISTRAZIOA

3

ADMINISTRACIÓN LOCAL

OIARTZUNGO UDALA

Oiartzungo Udalaren sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren eta bestelako jokabide diskriminatzaileen aurrean jarduteko I. protokoloaren onarpena.

Oiartzungo Udalak, 2024ko martxoaren 20an egindako ohi-oso bilkuran, honako erabakia hartu du:

Lehenengoa. Oiartzungo Udalaren sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren eta bestelako jokabide diskriminatzaileen aurrean jarduteko I. protokoloa onartzea.

Bigarrena. Hartzen den erabakia Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN, udaltxeko iragarki-oholean eta bere webgunean argitaratzea.

Oiartzun, 2024ko apirilaren 2a.—Joana Mendiboure, alkatea.
(2817)

I. ADIERAZPEN INSTITUZIONALA

Oiartzungo Udalak, sexu-jazarpenaren, sexuan oinarritutako jazarpenaren eta bestelako jokabide diskriminatzaileen aurrean jarduteko I. Protokoloa onartuz, bere lidergoa eta arbuioa erakusten ditu lan-eremuan emakumeen eta LGTBIQ+ pertsonen aurkako indarkeria mota ororen kontra, baita sexu-indarkerien kontra ere.

Izan ere, sexu-jazarpenera eta/edo sexuan oinarritutako jazarpena bi indarkeria-modu larri dira, eta jende oro haien eraginpean badago ere, batez ere emakumeek eta LGTBIQ+ pertsonen aurkegin behar izaten diete. Egiturazko desberdintasunaren emaitza eta adierazpena dira, eta duintasunerako eta osotasun fisiko eta moralerako eskubidea, askatasunerako eskubidea, eta laneko segurtasun eta osasunerako eskubidea urratzen dituzte, besteak beste.

Lan arloan, portaera horiek guztiak ikusezin bihurtu daitezke eta biktimen zaurgarritasuna eta babesgabetasuna areagotu ditzakete, hainbat faktorek eraginda. Hona hemen: enplegatzaileen eta enplegatuen arteko nagusitasun-harremanak, lan baldintzak, eta kontzientzia nahikoa ez hartzea eta berdintasunaren aurkako erresistentziak, edota hari aurre egiteko prestakuntza espezializaturik eza edo behar den tresnarik ez izatea.

Sexu-jazarpenaren, sexuan oinarritutako jazarpenaren eta bestelako jokabide diskriminatzaileen aurkako jardunaren banean daude erakundeek berdintasuna eta diskriminaziorik eza sustatzeko, eta, bereziki, emakumeen eta gizonen eta LGTBIQ+ pertsonen arteko berdintasuna sustatzeko lan-harremanen eremuan, bai eta lan-arriskuen prebentzioaren ondoriozko betebeharren esparruan ere egin behar dituzten ekintzak.

2022-2025eko Oiartzungo I. Plan Feministaren jarduketaradatzetako bat emakumeen aurkako indarkeria matxistari buruzkoa da, eta horren helburua da, besteak beste, emakumeen aurkako indarkeriari aurre egiten dioten emakumeei eta haien ardurapeko pertsonen aurka osoa bermatzea, ahalduzkearen ikuspegitik. Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren ondoriozko kaltea detektatzeari, artatzeari eta erreparatzeari dagokionez, I. Planak ezartzen du Udalean sexuagatiko jazarpenaren aurkako prebentzio- eta jarduketa-protokoloak egitea

AYUNTAMIENTO DE OIARTZUN

Aprobación del I Protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas discriminatorias del Ayuntamiento de Oiartzun.

El Ayuntamiento de Oiartzun, en sesión plenaria celebrada el día 20 de marzo de 2024, adoptó el siguiente acuerdo:

Primero. Aprobar el I Protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas discriminatorias del Ayuntamiento de Oiartzun.

Segundo. Publicar el presente acuerdo en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa, en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en su página web.

Oiartzun, a 2 de abril de 2024.—La alcaldesa, Joana Mendiboure.
(2817)

I. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL

El Ayuntamiento de Oiartzun muestra a través de la adopción de su I Protocolo ante el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas discriminatorias, su liderazgo y rechazo frente todo tipo de violencias machistas contra las mujeres y contra las personas LGTBIQ+, incluidas las violencias sexuales, en el ámbito laboral.

El acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo constituyen dos formas graves de violencia, si bien pueden afectar a cualquier persona son enfrentadas de manera desproporcionada por las mujeres y por las personas LGTBIQ+. Son el resultado y manifestación de la desigualdad estructural y atentan contra la dignidad, la integridad física y moral, la libertad y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

En el ámbito laboral, el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo pueden resultar invisibilizados y redundar en una mayor vulnerabilidad e indefensión de las víctimas, debido a factores como las relaciones de superioridad entre personas empleadoras y empleadas, las condiciones de trabajo o la insuficiente toma de conciencia y resistencias a la igualdad, la falta de capacitación especializada o de herramientas necesarias para su abordaje.

La actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y otras conductas discriminatorias se enmarca en las acciones que las organizaciones deben realizar para promover la igualdad y no discriminación, y en particular la igualdad de mujeres y hombres y de las personas LGTBIQ+ en el ámbito de las relaciones laborales, así como de las obligaciones derivadas de la prevención de los riesgos laborales.

El I Plan Feminista de Oiartzun 2022-2025 incluye entre sus ejes de actuación, uno específico en materia de violencia machista contra las mujeres que persigue, entre otros objetivos, garantizar una atención integral, desde la perspectiva del empoderamiento, tanto a las mujeres que enfrentan la violencia contra las mujeres como a las personas de las que son responsables. En relación con la detección, atención y reparación del daño como consecuencia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, el I Plan establece la elaboración e implantación de

eta ezartzea (7.2.2 ekintza); eta jazarpen-egoeren aurrean jarduteko udal-protokoloa definitzea, fenomeno horretan eragin dezaketen genero-faktoreei arreta berezia jarritz (7.2.3 ekintza).

Oiartzungo Udalaren xedea da protokolo hau tresna baliagarria izatea, eta gainerako politika feministekin eta lan-arriskuen prebentziarako politikekin batera, balio izatea diskriminaziorik gabeko lan-gune feminista eta berdinzalea eraikitzeko.

Protokolo honek printzipio eta betebeharrak ditu oinarri:

– Giza eskubideak eta oinarriko eskubideak errespetatu, babestu eta bermatzea, eta pertsona orok diskriminaziorik eta indarkeriarik gabeko lan-mundurako duen eskubidea bermatzea.

– Lidergo erakustea eta Oiartzungo Udaleko langile guztien eredu izatea, diskriminazio ororen ondorioz indarkeriarekiko eta, bereziki, indarkeria matxistarekiko eta LGTBQ+fobikoarekiko zero tolerantzia agertzeko, baita biktimei arreta, babesa, erreparazioa eta erreparazioa bermatzeko ere.

– Arreta egokia. Oiartzungo Udalaren erantzukizun instituzionala eremu guztietara zabalduko da protokolo honetan deskribatutako jokabideen aurrean emandako erantzuna.

– Tratu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioa errespetatzea, eta ikuspegi intersektionala txertatzea enpleguan eta lanean. Oiartzungo Udalak bermatuko du protokolo honen ondoriozko jokaera orok ez duela inolako diskriminaziorik eragingo honako arrazoi hauengatik: sexua, sexu-orientazioa, sexu-identitatea, genero-adierazpena, arraza- edo etnia-jatorria, nazionalitatea, erlijioa edo sinesmenak, osasuna, adina, gizarte-maila, desgaitasuna, egoera zibila, migrazioa edo administrazio-egoera, edo beste edozein baldintza edo inguruabar pertsonal edo sozial.

– Oiartzungo Udaleko langileen segurtasuna eta osasuna eraginkortasunez babesteko eskubidea.

– Emakumeen eta diskriminazio-egoerei aurre egiten dietenen ahalduntzea.

– Oiartzungo Udaleko gizonak inplikatzeko berdintasunaren alde eta emakumeen kontrako indarkeria matxistaren aurka kontzientziatzeko, erantzukizuna hartzeko eta parte hartzeko, bai eta pertsona heterosexualek indarkeria LGTBQ+fobikoaren eta diskriminazio-egoeren ondorio diren gainerako indarkerien aurka ere kontzientzia har dezaten, erantzukizunez joka dezaten eta parte har dezaten, pertsona guztien giza garapenerako eta justizia soziala eta berdintasuna lortzeko bide gisa, bai eta lan-ingurune segurua erdiesteko ere.

– Oiartzungo Udalak bere erakunde berdintasuna, diskriminaziorik eza eta laneko arriskuen prebentzioa sustatzeko duen betebeharra.

– Oiartzungo Udalaren betebeharrak dira lanean askatasun sexualaren eta osotasun moralaren aurkako jokabideak saihesten dituzten lan-baldintzak sustatzea, arreta berezia jarrita sexu-jazarpenean, sexuan oinarritutako jazarpenean eta bestelako jokabide diskriminatzaileen jazarpenean, eremu digitalean egindakoak barne; prozedura edo protokolo espezifikoak prestatzea, barne harturik bai prebentzioa, bai garaiz atzematea, bai salaketa, bai portaera haien biktima izan direnentzako aholkularitza; eta informazioa eta sentsibilizazioa sustatzea eta prestakuntza eskaintzea udalaren zerbitzura dauden langileei, agintari publikoiei eta kargu publikoak dituztenei, sexu-indarkerien aurka babes osoa emateko.

– Oiartzungo Udalak, Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritza-rekin eta beste organo eskudun batzuekin lankidetzan, betebeharra du sexu-orientazio eta -identitateagatik, genero-adierazpenagatik edo LGTBQ+ langileek sexu-ezaugarriengatik tra-

protokolo de prevención y actuación ante el acoso sexista en el Ayuntamiento (acción 7.2.2.); y la definición de un protocolo municipal de actuación ante situaciones de acoso, con especial atención a los factores de género que puedan incidir en este fenómeno (acción 7.2.3.).

El Ayuntamiento de Oiartzun aspira a que este protocolo sea una valiosa herramienta que, junto al resto de políticas feministas y de prevención de riesgos laborales, sirva para construir un espacio laboral feminista, igualitario y libre de toda discriminación.

El presente Protocolo se asienta en los siguientes principios y obligaciones:

– Respeto, protección y garantía de los derechos humanos y fundamentales y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de discriminación y violencia.

– Liderazgo y ejemplo a todo el personal del Ayuntamiento de Oiartzun de mostrar una tolerancia cero a la violencia como consecuencia de toda discriminación y en particular a la machista y a la LGTBQ+fóbica, así como de garantizar la atención, protección, recuperación y reparación de las víctimas.

– Diligencia debida. La respuesta ante las conductas descritas en este protocolo se extenderá a todas las esferas de la responsabilidad institucional del Ayuntamiento de Oiartzun.

– Respeto al principio de igualdad de trato y no discriminación e integración de la perspectiva interseccional en el empleo y la ocupación. El Ayuntamiento de Oiartzun garantizará que toda actuación derivada del presente protocolo no incurre en discriminación alguna por motivos de sexo, orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género, origen racial o étnico, nacionalidad, religión o creencias, salud, edad, clase social, discapacidad, estado civil, migración o situación administrativa, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

– Derecho a una protección eficaz de la seguridad y salud del personal del Ayuntamiento de Oiartzun.

– Empoderamiento de las mujeres y de quienes enfrenten situaciones de discriminación.

– Implicación de los hombres del Ayuntamiento de Oiartzun para su toma de conciencia, responsabilidad y participación a favor de la igualdad y en contra de la violencia machista contra las mujeres, así como de las personas heterosexuales hacia la violencia LGTBQ+fóbica y del resto de violencias que derivadas de situaciones de discriminación, como vía para el desarrollo humano de todas las personas y la consecución de la justicia social y la igualdad, así como de un entorno seguro de trabajo.

– Obligación del Ayuntamiento de Oiartzun de promover la igualdad y la no discriminación y la prevención de los riesgos laborales en su organización.

– Obligación del Ayuntamiento de Oiartzun de promover las condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso discriminatorio, incluidos los cometidos en el ámbito digital; de arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas; y de promover la información y sensibilización y ofrecer formación para la protección integral contra las violencias sexuales al personal a su servicio, autoridades públicas y a quienes ostenten cargos públicos.

– Obligación del Ayuntamiento de Oiartzun de velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas

tu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ezarako dituzten esku-bideak benetan betetzen direla zaintzeko.

– Oiartzungo Udalak bere langileen kode etiko eta jokabide-kode bat egiteko beharra.

– Oiartzungo Udalak honako betebeharrak hauek izango ditu: arrisku psikosozialen ebaluazioak aurreikustea, prebentzio-neurriak hartzea, jarduera-protokoloak egitea eta aplikatzea, dirulaguntzen, kontratazioen eta hitzarmenen deialdietan emakumeen eta LGTBQ+ pertsonen tratua eta aukera-berdintasunerako ekintza positiboko neurriak hartzea, bai eta araudian jasotako edozein diskriminaziori aurre egiten dioten gainerako pertsonenak ere.

– Oiartzungo Udalaren betebeharrak biktimei arreta osoa, doakoa, eskuragarria eta kalitatezkoa izateko eskubidea bermatzeko, indarkeria-egoera horien ondorioz dituzten premiei erantzuteko.

– Datu pertsonalak babesteko indarrean dagoen araudia betetzeko eta errespetatzeko betebeharrak.

Oiartzungo Udalak sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena eta bestelako jokabide diskriminatzaile batzuk lan-eremuan prebenitu, haien kontra jardun, zigortu eta erreparazioa eman behar du, eta ez ditu inolaz ere onartuko. Hori dela eta, konpromiso hauek hartzen ditu:

– Adieraztea eta zabaltzea: jokabide horien gaitzespena formalki idatziz adieraztea eta zabaltzea, haien era eta modalitate guztietan, bai eta protokolo honen edukia zabaltzea ere.

– Sustatzea: Lan-eremuan emakumeen aurkako indarkeria matxistaren, indarkeria LGTBfobikoaren eta bestelako jokabide diskriminatzaile batzuen prebentzio-kultura sustatzea, eta langile guztientzako prestakuntza-, informazio- eta sensibilizazio-ekintzak garatzea.

– Duintasuna errespetatzeko betebeharrak: Nolanahi ere, langile guztiak langileen duintasuna errespetatuko duen lan-ingurunea bermatzen lagunduko dute, eta, horretarako, protokolo honetan eta indarrean dagoen araudi aplikagarrian jasotako neurriak bete eta errespetatuko dituzte.

– Prozedurak ezartzea: Jarduteko konpromiso hori gauzatzeko aldera, Oiartzungo Udalak prozedurak, ekintzak eta tresnak ezarriko ditu deskribatutako jokabideak prebenitzeko, detektatzeko eta desagerrarazteko, eta, halakorik gertatuz gero, horiek aztertu eta dagozkien neurri zuzentzaileak eta babes-neurriak hartzeko.

– Profesionaltasunez, inpartzialtasunez, errespetuz eta zuzentziaz salatu, ikertu eta zehatzea.

– Laguntzea eta erreparazioa ematea: Biktimei laguntza integrala eta espezializatua ematea, eta biktimak errekupeatzeko eta erreparazioa emateko behar diren neurriak ezartzea.

– Aitortzea: Ezinbestekoa da sindikatu-ordezkaritzaren eginkizuna aitortzea sexu-jazarpena, sexuagatiko jazarpena eta bestelako jokabide diskriminatzaile batzuk prebenitzeko eta salatze-ko, lan-arloko araudia eta lan-baldintzak betetzen direla zaintzeko, sensibilizazio- eta informazio-lanak egiteko, eta enplegatutako publikoari laguntza eta ordezkaritza eskaintzeko.

– Informazioa jasotzeko eskubidea: Ordezkaritza sindikalak eskubidea izango du aldizka informazioa jasotzeko salaketan kopuruari buruz eta ikerketen emaitzei buruz, barne direla bai salaketan artxiboa, bai protokolo honetan aurreikusitakoaren arabera hartzen diren neurriak eta, eskubidea ere, arlo horretan egiten diren azterlan guztien berri izateko. Nolanahi ere, erakunde sindikalen ordezkariek konfidentzialtasuna errespetatu beharko dute beren ordezkaritzaren barnean ezagutu ditzaketen gertaerak dagokienez.

trabajadoras LGTBQ+, en el ámbito laboral en colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos competentes.

– Obligación del Ayuntamiento de Oiartzun de elaborar un código ético y de conducta de su personal.

– Obligación del Ayuntamiento de Oiartzun de prever las evaluaciones de riesgos psicosociales, la adopción de medidas preventivas, la elaboración y aplicación de protocolos de actuación, así como incluir en las convocatorias de subvenciones, contratación y convenios medidas de acción positiva para la igualdad de trato y de oportunidades de las mujeres y de las personas LGTBQ+, así como del resto de personas que enfrenten cualquiera de las discriminaciones recogidas en la normativa.

– Obligación del Ayuntamiento de Oiartzun de garantizar a las víctimas el derecho a una atención integral, gratuita, accesible y de calidad que responda a sus necesidades derivadas de dichas situaciones de violencia.

– Obligación de cumplimiento y respeto de la normativa vigente en protección de datos de carácter personal.

El Ayuntamiento de Oiartzun debe prevenir, actuar, sancionar, reparar y no tolerar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas discriminatorias en el ámbito laboral, por lo que se compromete a:

– Declarar y difundir: Declarar formalmente por escrito y difundir el rechazo a estas conductas, en todas sus formas y modalidades, así como difundir el contenido del presente protocolo.

– Promover: Promover una cultura de prevención de la violencia machista contra las mujeres, de la violencia LGTBfóbica y otras conductas discriminatorias en el ámbito laboral y desarrollar acciones formativas, informativas y de sensibilización para todo su personal.

– Deber de respetar la dignidad: En cualquier caso, todas las personas trabajadoras contribuirán a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas trabajadoras, observando y respetando, para ello, las medidas contenidas en este protocolo y en la normativa vigente aplicable.

– Dotar de procedimientos: Para hacer efectivo este compromiso de actuación, el Ayuntamiento de Oiartzun se dotará de los procedimientos, acciones e instrumentos que permitan prevenir, detectar y erradicar las conductas descritas y, para que en el caso de que ocurran, analizarlas y adoptar las medidas correctoras y de protección que correspondan.

– Denunciar, investigar y sancionar con profesionalidad, imparcialidad, respeto y reserva.

– Asistir y reparar: Prestar asistencia integral y especializada a las víctimas y establecer las medidas necesarias para su recuperación y reparación.

– Reconocer: Es imprescindible reconocer el papel de la representación sindical en la prevención y denuncia de situaciones de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y de otras conductas discriminatorias, la vigilancia del cumplimiento de la normativa en materia laboral y de condiciones de trabajo, tareas de sensibilización e información, así como en el apoyo y representación de las empleadas y los empleados públicos.

– Derecho a recibir información: La representación sindical tendrá derecho a recibir información periódica sobre el número de denuncias, de los resultados de las investigaciones, incluyendo el archivo de denuncias, de las medidas que se adopten en virtud de lo previsto en el presente protocolo, y a ser informada de cuantos estudios se realicen en este ámbito. En todo caso, los y las representantes de las organizaciones sindicales, tendrán el deber de respetar la confidencialidad respecto de aquellos hechos de los que pudieran tener conocimiento en el ejercicio de su representación.

II. OIARTZUNGO UDALAREN SEXU-JAZARPENAREN ETA SEXUAGATIKO JAZARPENAREN ETA BESTELAKO JOKABIDE DISKRIMINATZAILEEN AURREAN JARDUTEKO PROTOKOLOA

(Protokoloak honako kontzeptu hauek definitzen ditu: sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena, bereizkeriazko jazarpena, jazarpen LGTBIQ+fobikoa, sexu-indarkeriak eta emakumeen aurkako indarkeria matxista lan-eremuan. Horiek guztiak, funtsean, protokolo honen xede dira, zeinak prebentzio-, jarduketak-, erreparazio- eta zehapen-neurriak antolatzen baititu).

1. Helburuak.

Protokolo honen helburu orokorra laneko eremuan emakumeen aurkako sexu-jazarpena, sexuagatiko jazarpena, bestelako jokabide diskriminatzaileen jazarpena, LGTBIQ+fobiko jazarpena, sexu-indarkeriak eta indarkeria matxista prebenitzea, detektatzea, horiei aurre egitea, desagerraraztea eta erreparatzea da, jasaten dituenak gainditu ahal izan ditzan, eta izan dituen kalteak eta ondorioak erreparatu ahal izan ditzan.

Azken helburua Oiartzungo Udalean berdintasuna eta diskriminaziorik eza sustatzea da, bereziki emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna, eta emakumeen aurkako indarkeria matxista eta LGTBIQ+ pertsonen aurkako indarkeria desagerraraztea, erakundeko pertsonen osasuna babestea eta errespetuzko lan-eremu seguru bat eraikitzea.

Protokolo honen helburu espezifikoak hiru ardatz nagusiren gainean eraikitzen dira: prebentzioa, jarduketak eta erreparazioa.

1. Prebentzio-neurriak ezartzea, langileei eta protokolo hau aplikatzen zaienei jarraibideak emateko, berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren aurkako adierazpenak identifikatzeko eta antzemateko, eta, bereziki, laneko sexu-askatasunaren eta osotasun moralaren aurkakoak, batez ere sexu-jazarpenaren eta/edo sexuan oinarritutako jazarpenaren eta jazarpen LGTBIQ+fobikoren aurkakoak, espazio fisikoan edo birtualean izan.

2. Oiartzungo Udalaren erakunde osoak arlo horretan garatutako politikak eta salaketa-prozedurak, bai eta dituen eskubideak eta erantzukizunak ere ezagutzen dituela ziurtatzea.

3. Jarduteko mekanismo arin, argi, konfidentzial eta eraginkorrak aurreikustea, kaltetutako pertsonen segurtasuna bermatzeko, bai eta beharrezko babes-neurriak aplikatzea ere.

4. Diskriminazioari aurre egiten dioten emakumeek eta beste pertsona batzuek salatzeak dituzten oztopoak kentzea, eta babesa emango dieten eta modu seguruan salatzen lagunduko dieten mekanismoak sortzea.

5. Edozein diskriminazio eta/edo indarkeriaren biktimak ahalduzko neurriak ezartzea, bereziki emakumeentzat eta LGTBIQ+ pertsonentzat, entzunak izateko, bai eta errekupeatzeko eta eragin ahal izan zaizkien kalteak erreparatzeko ere, eta halakorik berriro gertatuko ez dela ziurtatzeko, eta, hala dagokionean, zehapena ezartzeko jokabideak gauzatu dituztenei.

2. Aplikazio-eremua.

2.1. Aplikazio-eremu pertsonala.

Protokolo hau Oiartzungo Udaleko sektore instituzionaleko enplegatu publiko guztiei, karguak dituzten pertsonen eta Oiartzungo toki-administrazioko behin-behineko langileei aplikatuko zaie, bai eta lan egiten duten pertsonen ere, haien kontratu-egoera edozein delarik ere, hala nola prestakuntzan dauden pertsonak –barne direla praktiketako pertsonak–, kaleratutako langileak, boluntarioak, lan bila dabilzan pertsonak eta enplegu baterako proposatutakoak, hainbat erakunderen arteko koordinazioaren bidez azpikontratutako langileak, eta enplegatu baten agintaritzak, eginkizun edo erantzukizunak betetzen dituztenei, betiere Oiartzungo administrazioaren enplegu-esparruari eta ha-

II. PROTOCOLO ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS DEL AYUNTAMIENTO DE OIARTZUN

(El Protocolo define los conceptos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio, acoso LGTBIQ+fóbico, violencias sexuales y violencia machista contra las mujeres en el ámbito laboral, que son, en esencia, objeto de éste, y articula medidas para la prevención, actuación, reparación y sanción).

1. Objetivo del protocolo.

El objetivo general de este protocolo es la prevención, detección, actuación, erradicación y reparación ante las conductas que constituyan acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio, acoso LGTBIQ+fóbico, violencias sexuales y violencia machista contra las mujeres en el ámbito laboral, para que quien las enfrente pueda superarlas, reparar el daño y las consecuencias que haya tenido.

El fin último es promover la igualdad y no discriminación, especialmente la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia machista contra las mujeres y de las personas LGTBIQ+ en el Ayuntamiento de Oiartzun, proteger la salud de las personas de la organización y construir un espacio de trabajo respetuoso y seguro.

Los objetivos específicos de este protocolo se construyen sobre tres ejes centrales: la prevención, la actuación y la reparación.

1. Establecer medidas preventivas que permitan proporcionar a las personas trabajadoras y a las que sea de aplicación este protocolo, pautas para identificar y reconocer las manifestaciones que atentan contra la igualdad y la no discriminación y en particular contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo y LGTBIQ+fóbico, sean en el espacio físico o virtual.

2. Asegurarse de que toda la organización del Ayuntamiento de Oiartzun conoce las políticas desarrolladas en esta materia, los procedimientos de denuncia, así como sus derechos y responsabilidades.

3. Prever mecanismos de actuación ágiles, claros, confidenciales y eficaces para garantizar la seguridad de las personas afectadas, así como la aplicación de las medidas de protección necesarias.

4. Remover los obstáculos que dificultan denunciar a las mujeres y a otras personas que enfrentan discriminación y crear mecanismos que les respalden y que les permitan hacerlo de una forma segura.

5. Establecer medidas para el empoderamiento de las víctimas de cualquier discriminación y/o violencia, en particular para las mujeres y para las personas LGTBIQ+ para ser escuchadas, así como para la recuperación y reparación de los daños que se les hayan podido ocasionar, y asegurar la no reiteración y cuando corresponda la sanción a quienes hayan ejercido las conductas.

2. Ámbito de aplicación.

2.1. Ámbito de aplicación personal.

El presente protocolo será de aplicación a todas las empleadas y empleados públicos del sector institucional del Ayuntamiento de Oiartzun, a las personas que detentan cargos, al personal eventual de la Administración local de Oiartzun, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, como las personas en formación –incluidas las personas en prácticas–, las personas trabajadoras despedidas, las voluntarias, las personas de empleo y las postulantes a un empleo, al personal subcontratado por la coordinación entre diversas entidades, y a las personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de una persona empleada,

ren politikariei dagokienez, eta deskribatutako jokabideak toki-administrazio horren lan-eremuaren barnean gertatzen badira.

Protokolo hau aplikatuko da, halaber, inplikatuak badaude Oiarzungo Udalaren mendeko langileak eta beste enpresa, erakunde edo administrazio bateko langileak, edo erakunde kontratista bateko edo Oiarzungo toki-administrazioarekin antzeko harremana duen erakunde bateko langileak eta, era berean, administrazioaren edo aipatutako erakundearen erabiltzaileak. Horrenbestez, aipatutako langileen kasuan deskribatutako portae-rak gauzatu ahal dituztenean, eta, horregatik, langile haien gainean protokolo honetan adierazitako jarraibide eta mekanismo zehatzak bete beharko dira.

2.2. Aplikazio-eremu espaziala.

Protokolo hau aplikatzen zaie deskribatutako bereizkeriazko jokabideei, eta bereziki lan arloan askatasun sexualaren eta osotasun moralaren aurka gertatzen diren jokabideei, batez ere azpimarratuz lanean zehar, lanarekin loturik edo lanaren ondorioz gertatzen diren sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena eta jazarpen LGTBIQ+fobikoa, eremu digitalean egiten direnak barne:

a) Lantokian, baita espazio publikoetan eta pribatuetan ere, horiek lantoki direnean;

b) Langileari ordaintzen zaion lekuetan, langileak atsedena hartzen duen edo jaten duen lekuetan, edo instalazio sanitarioak edo garbiketakoak erabiltzen dituen lekuetan eta aldageletan, biltegietan, bai eta antzeko ezaugarriak dituen eta lanean aritzeko beharrezkoa den edo lan egitearekin lotura duen beste edozein lekutan ere.

c) Lanarekin zerikusia duten joan-etorri, bidaia, ospakizun, ekitaldi edo gizarte- edo prestakuntza-jardueretan.

d) Komunikazioen esparruan, informazioaren eta komunikazioaren teknologien bidez egindakoak barne (sare sozialak, mezularitzako aplikazioak, adimen artifiziala, etab.).

e) Eplegatzaileak emandako ostatuan.

f) Bizilekuaren eta lantokiaren arteko ibilbideetan; eta

g) Ondasun publikoetan.

2.3. Denborazko aplikazio-eremua.

Protokolo hau aplikagarria da eremu espazialean deskribatutako jokabideetan eta aurreko paragrafoetan mugatutako pertsonen eta lan-harremanak dirauen bitartean gertatzen diren harremanei dagokienez, lan-harremana edo administrazio-harremana formalki gertatu ez denean, baina langileak hautatzeko prozesuan edo antzekoen bidez hasi bada, edo funtzionario- edo lan-harremana edo lan-eremuan jatorria duen harremana eten denean, baina jokabideak hura amaitu ondoren ere gertatzen badira.

2.4. Kanpo geratzea.

Protokolo honen aplikaziotik kanpo daude aurreko paragrafoetan deskribatutako eremuetatik kanpo gertatzen diren jokabideak. Hala ere, tartean dauden pertsonen arteko lotura edo harremana beren lanegatik ezarri bada, Oiarzungo Udalak behar diren orientazio-, laguntza- eta aholkularitza-neurriak hartuko ditu bere zerbitzura dauden langileekiko, berdintasuna eta diskriminaziorik eza bermatzeko eta bere langileen osasuna babesteko betebeharrarekin bat. Protokolo hau ez da aplikatuko baldin eta tartean dauden alderdiak Oiarzungo toki-administrazioetik kanpoko langileak badira. Hala ere, kasu horietan, jokabideak edozein udal-instalaziotan gertatu direnean, udala elkarlanean

en relación siempre al ámbito del empleo de la administración de Oiartzun y a su personal político y siempre que las conductas descritas se produzcan dentro del ámbito laboral de esta administración local.

También será de aplicación este protocolo cuando esté implicado personal dependiente del Ayuntamiento de Oiartzun y personal de una empresa, entidad o administración ajena, entidad contratista o de análoga relación con la administración local de Oiartzun, así como personas usuarias de la administración o de las mencionadas organizaciones, pueden ejercer las conductas descritas a las mencionadas personas trabajadoras, y por ello, sobre éstas se deberán seguir las pautas y los mecanismos concretos que se indican en este protocolo, en el apartado relativo a los procedimientos de actuación.

2.2. Ámbito de aplicación espacial.

El presente protocolo se aplica a las conductas discriminatorias descritas, y en particular a las que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual, en el acoso por razón de sexo y en el acoso LGTBIQ+fóbico, incluidos los cometidos en el ámbito digital, que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.

b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios y/o taquillas, en los espacios de almacén, así como cualquier otro de análogas características y relacionado o necesario para el ejercicio laboral.

c) En los desplazamientos, viajes, celebraciones, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.

d) En el marco de las comunicaciones, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación como redes sociales, aplicaciones de mensajería, inteligencia artificial etc.

e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo; y

g) En los bienes públicos.

2.3. Ámbito de aplicación temporal.

El presente protocolo es de aplicación a las conductas descritas que se hayan producido en los ámbitos espaciales y con respecto a las personas delimitadas en los apartados precedentes y a las relaciones que se produzcan mientras la relación laboral o funcional sigan existiendo, cuando la relación laboral o funcional no se haya producido formalmente, pero haya habido un inicio a través de procesos de selección de personal o análogos, o cuando la relación funcional o laboral o que encuentre origen en el ámbito laboral haya cesado pero las conductas sigan produciéndose tras el cese.

2.4. Exclusiones.

Quedan excluidas de la aplicación del presente protocolo aquellas conductas que se produzcan fuera de los ámbitos descritos en los apartados anteriores. No obstante, siempre que el vínculo entre las personas implicadas se haya establecido por razón de su trabajo, el Ayuntamiento de Oiartzun, en cumplimiento con el deber de garantizar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, así como de proteger la salud de su personal, adoptará las medidas de orientación, acompañamiento y asesoramiento que sean necesarias con relación al personal a su servicio. Este protocolo no se aplicará en aquellos casos en los que las partes implicadas sean personal ajeno a la administración

arituko da kaltetutako pertsonak kide diren enpresa, erakunde edo administrazioarekin, haien jarduketaren prozedurak abian jarri laguntzeko.

3. Prebentzio-neurriak.

Protokolo honen ardatz nagusietako bat prebentzioa da, eta, horretarako, honako neurri hauek ezartzen dira, egokitzat jotzen diren neurri guztiak garatzeko aukera alde batera utzi gabe.

3.1. Kode etikoa eta jokabide-kodea Oiarzungo Udaleko langileentzat.

Onartu berri den 11/2022 Legeak, abenduaren 1ekoak, Euskal Enplegu Publikoarenak, 166. artikuluan jasotzen du euskal administrazio publikoek beren langileentzako kode etiko eta jokabide-kode bat onartu behar dutela, kontuan hartuta balio eta printzipio etikoak erakunde bakoitzari dagozkioa, eta ez erakunde horien barruan zerbitzua ematen duten giza kolektiboetako bakoitzari, beren funtzioetan dihardutela. Horregatik, Oiarzungo Udalak konpromisoa hartu du protokolo hau onartu eta urtebeteko epean kode etiko eta jokabide-kode bat onartzeko.

3.2. Arriskuak prebenitzeko eta ebaluatzeko plana.

Protokolo honetan deskribatutako jokabideak laneko arriskuak dira edo izan daitezke; haien aurrean, langileen segurtasuna eta osasuna babesteko prebentzio-neurriak hartu behar dira. Horrenbestez, Oiarzungo Udalaren lan-arriskuen planean eta ebaluazioan kontuan hartu eta sartu behar dira, bai eta garatzen diren tresna eta politika guztietan ere. Prebentzio-neurrien jarraipena eta ebaluazioa egitea ahalbidetuko duten adierazleak sartuko dira, hala nola arduraduna, gauzatzeko epea eta gauzate-, eragin- eta emaitza-adierazleak.

Oiarzungo Udalak ziurtatuko du bere erakundeko langileen lan-arriskuen ebaluazioan sexu-indarkeriak sartu direla.

Oiarzungo Udalak, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistatik gabe bizitzeko Legearen testu bateginean (martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren bidez onartutakoa) jasotako betebeharrak eta 15/2022 Legearen 37. artikuluan xedatutako neurriez gain, kontratazio publiko, hitzarmen eta dirulaguntza guztietan: (i) protokolo edo tresna baliokide bat izatea sartuko du klausula gisa, 3/2007 Lege Organikoaren 48. artikulua eta 4/2023 legearen 15. artikulua ezarritakoa betetzeko, eta era berean, (ii) lan-arriskuen artean sexu-indarkeriak sartu izana langileek betetzen dituzten lanpostuen arriskuen balorazioan.

Oiarzungo Udalak bermatuko du Udalaren segurtasun eta osasunari buruzko politikak garatzen dituen pertsona fisiko edo juridikoak behar besteko prestakuntza espezializatua eta ibilbidea badiela protokolo honetan ezarritakoa betetzeko, eta baita ere Laneko Segurtasun eta Osasunari buruzko araudian eta gainerako betebeharrak eta indarrean dagoen gainerako araudian xedatutakoa betetzeko.

Oiarzungo Udalak prebentzio-jardueraren etengabeko jarraipena egingo du, saihestu ezin izan diren arriskuak identifikatzeko, ebaluatzeko eta kontrolatzeko jarduerak eta dauden babes-mailak etengabe hobetzeko, eta adostutako prebentzio-neurriak egokitzeko behar den guztia xedatuko du, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen xedatutakoaren arabera.

3.3. Informazioa, gaikuntza, kontsulta eta parte-hartzea.

Oiarzungo Udalak bere erakunde osoaren eskura jarriko du protokolo honen edukari buruzko informazioa eta gaikuntza, bai

local de Oiarzun. No obstante, en estos supuestos, cuando las conductas hayan tenido lugar en cualquiera de las instalaciones municipales, esta colaborará con la empresa, entidad o administración a la que pertenezcan las personas afectadas, con el fin de facilitar la puesta en marcha de sus respectivos procedimientos de actuación.

3. Medidas preventivas.

Uno de los ejes centrales del presente protocolo es la prevención, para lo que se establecen las siguientes medidas, sin perjuicio de que se puedan desarrollar cuantas medidas se consideren oportunas.

3.1. Código ético y de conducta para el personal del Ayuntamiento de Oiarzun.

La recién aprobada Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, recoge en el artículo 166 la obligación de las administraciones públicas vascas de aprobar un código ético y de conducta para su personal, en la consideración de que los valores y principios éticos corresponden a cada institución y no a cada uno de los colectivos humanos que prestan servicio en su seno, en el ejercicio de sus funciones. Por ello, el Ayuntamiento de Oiarzun se compromete a elaborar en el plazo de un año, tras la aprobación de este protocolo, un código ético y de conducta.

3.2. Plan de prevención y evaluación de riesgos.

Las conductas descritas en el presente protocolo representan o pueden representar riesgos laborales, frente a los cuales deben adoptarse medidas preventivas de protección de la seguridad y de la salud del personal empleado, por lo que habrán de ser tenidas en consideración e incluidas en el Plan y en la Evaluación de los riesgos laborales del Ayuntamiento de Oiarzun y en cuantas herramientas y políticas se desarrollen. Se incorporarán indicadores que permitan el seguimiento y evaluación de las medidas preventivas tales como responsable, plazo de ejecución e indicadores de ejecución, impacto y resultado.

El Ayuntamiento de Oiarzun se asegurará de haber incluido las violencias sexuales en la evaluación de los riesgos laborales de las trabajadoras de su organización.

El Ayuntamiento de Oiarzun incluirá como cláusula en todas las contrataciones públicas, convenios y subvenciones, además de las obligaciones recogidas en el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, aprobado mediante Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo y de las medidas dispuestas en el artículo 37 de la Ley 15/2022, las siguientes exigencias: (i) contar con un protocolo o instrumento equivalente en cumplimiento del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 y del artículo 15 de la Ley 4/2023, e (ii) incluir las violencias sexuales entre los riesgos laborales en la valoración de riesgos de los puestos de trabajo ocupados por trabajadoras.

El Ayuntamiento de Oiarzun garantizará que la persona física o jurídica que desarrolle las políticas relativas a la seguridad y salud del Ayuntamiento cuente con la formación especializada suficiente y trayectoria para dar cumplimiento a lo estipulado en el presente protocolo, en el artículo relativo a la Seguridad y Salud Laboral y demás obligaciones, así como del resto de la normativa en vigor.

El Ayuntamiento de Oiarzun desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención acordadas, conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

3.3. Información, capacitación, consulta y participación.

El Ayuntamiento de Oiarzun proporcionará a toda su organización, de forma accesible, la información y capacitación acerca

eta protokolo honetan jasotako jokabideen arriskuei buruzkoa ere, baita prebentzio- eta babes-neurriei buruzkoa ere, dituen eskubideak eta erantzukizunak barne.

Oiartzungo Udalak sexu-indarkerien berri emango die langileei, eta prestakuntza jaso dutela ziurtatuko du, 10/2022 Lege Organikoaren 13.2 artikulua araber.

Oiartzungo Udalak edukia Interneteko plataforma nagusietatik kentzeko mekanismoei eta salaketa-bideei buruzko informazioa emango du.

Oiartzungo Udalak langileen prestakuntza sustatuko du sare sozialak eta IKTak modu egokian eta errespetuz erabil ditzaten berdintasunerako, osasunerako eta intimitatea babesteko esku-bidearekin, eta protokolo honetan jasotako jokabideei dagokienez ingurune digitalak dakartzan arriskuez jabetzea sustatuko du.

Protokolo honetan esleitutako eginkizunak dituzten pertsona guztiek derrigorrezko prestakuntza jaso beharko dute urtero protokoloan jasotako gaien inguruan, eta gaiarekin zerikusia duten jardunaldi eta biltzarretan parte hartzen lagundu beharko zaie.

Informazio- eta prestakuntza-jarduerak eta antzeko jarduerak, bai eta protokolo honen ondoriozko zabalkunde-gai eta -kanpainak ere, Idazkaritza saileko aurrekontu-partidan jaso beharko dira urtero.

Oiartzungo Udalak langile guztien eta, bereziki, emakumeen eta zaurgarritasun-maila handiena duten talde edo kolektiboen parte-hartzea izango duela ziurtatuko du, protokolo honetan deskribatutako jokabideen ondoriozko arriskuak identifikatu eta ebaluatzeko.

Horretarako, Oiartzungo Udaleko emakumeek beren bizipenak partekatu ahal izateko guneak sortzea sustatuko du aktiboki.

Oiartzungo Udalarentzat funtsezkoa da bere erakunde osoak parte hartzea, eta, beraz, egokitzat jotzen duenak protokolo honen aplikazioari eta hobekuntzari buruzko edozein informazio helarazi ahal izango die Berdintasunerako Sailari edo protokolo honetan deskribatutako organoei, aurreikusitako helburuak lor-tze aldera.

3.4. Zabalkundea eta komunikazioa.

Oiartzungo Udalak protokolo honen zabalkundea ziurtatuko du eta dagozkion lan-espazio fisiko eta birtualetan sartuko du, haren eskuragarritasuna eta irakurketa ziurtatzeko neurriak ezar-ritz. Era berean, protokoloa onartzen den unean nahiz ondoren aldizka hedatzeko aukera emango duten materialak garatuko ditu, betiere modu eskuragarrian, bai barruan, bai kanpoan.

Oiartzungo Udalak informazio- eta kontzientziazio-kanpainak egingo ditu, bere erakundeaz gain, erakunde laguntzaile, per-sona fisiko edo juridiko kontratistei zuzenduta, protokolo hau eta, oro har, zero tolerantziako politika hedatzeko.

Oiartzungo Udalak sentsibilizazio- eta dibulgazio-kanpainak egingo ditu tratu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren alde eta protokolo honetan deskribatutako jokabideen aurka, horien salaketa sustatuz.

3.5. Eremu digitala, datuen babesa, komunikazioa eta publizitatea.

Oiartzungo Udalak datu pertsonalen tratamendua errespe-tatuko dela bermatuko du, indarrean dagoen araudiaren araber, eta datu edo informazio pertsonalak erabiltzearen aurka agertuko da, helburua protokolo honetan deskribatutako jokabideak era-kustea denean.

del contenido del presente protocolo, así como de los peligros y riesgos de las conductas recogidas en este protocolo, así como de las medidas de prevención y protección, incluyendo sus de- rechos y responsabilidades.

El Ayuntamiento de Oiartzun informará a sus trabajadoras en relación con las violencias sexuales y se asegurará de haber- les formado, conforme al artículo 13.2 de la Ley Orgánica 10/ 2022.

El Ayuntamiento de Oiartzun informará sobre los mecanis- mos de retirada de contenidos de las principales plataformas en internet y los canales de denuncia.

El Ayuntamiento de Oiartzun promoverá la formación de su personal en el uso de las redes sociales y TICs de forma adecua- da y respetuosa con el derecho a la igualdad, a la salud y a la protección de la intimidad y promoverá la toma de conciencia de los riesgos que entrañan el entorno digital en relación con las conductas recogidas en este protocolo.

Todas las personas con funciones atribuidas en el presente protocolo habrán de recibir formación obligatoria anual en las materias en él recogidas, así como facilitarles la participación en jornadas y congresos relacionados con la materia.

Toda actividad informativa, formativa y de similar natura- leza, así como los materias y campañas de difusión que se deri- ven del presente protocolo habrán de ser contempladas anual- mente en la partida presupuestaria del departamento de secre- taría.

El Ayuntamiento de Oiartzun se asegurará de contar con la participación de toda su plantilla para la identificación y evalua- ción de los riesgos derivados de las conductas descritas en este protocolo, y de forma especial, con la participación de las muje- res, y de los grupos o colectivos que presentan un mayor grado de vulnerabilidad.

Para ello, promoverá activamente la creación de espacios donde puedan compartir sus vivencias las mujeres del Ayunta- miento de Oiartzun.

Para el Ayuntamiento de Oiartzun es fundamental contar con la participación de toda su organización, por lo que quien así lo considere, podrá hacer llegar al Departamento para la Igualdad o a los órganos descritos en este protocolo, cualquier información relativa a la aplicación y mejora del presente pro- tocolo en aras a alcanzar los objetivos previstos en el mismo.

3.4. Difusión y comunicación.

El Ayuntamiento de Oiartzun asegurará la difusión de este protocolo y lo incluirá en los correspondientes espacios de tra- bajo físicos y virtuales, estableciendo medidas que permiten asegurar su recepción y lectura. Asimismo, desarrollará mate- riales que permitan su difusión, al momento de la aprobación del protocolo como posteriormente de forma periódica, siempre de forma accesible, tanto a nivel interno como externo.

El Ayuntamiento de Oiartzun desarrollará campañas informa- tivas y de concienciación dirigidas no sólo a su organización sino también a las entidades colaboradoras, personas físicas o jurí- dicas contratistas para la difusión del presente protocolo, y, en general, de la política de tolerancia cero.

El Ayuntamiento de Oiartzun realizará campañas de sensi- bilización y divulgación para la igualdad de trato y no discrimina- ción y contra las conductas descritas en este protocolo, promo- viendo su denuncia.

3.5. Ámbito digital, protección de datos, comunicación y publicidad.

El Ayuntamiento de Oiartzun garantizarán el respeto en el tratamiento de los datos de carácter personal conforme a la nor- mativa en vigor y mostrarán su rechazo al empleo de los datos o información personales cuando su finalidad sea incurrir en las conductas descritas en este protocolo.

Oiartzungo Udalak sentsibilizazio- eta dibulgazio-kanpainak egingo ditu tratu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren alde eta protokolo honetan deskribatutako jokabideen aurka, bereziki sexu-jazarpenaren, sexuan oinarritutako jazarpenaren, bestelako jokabide diskriminatzaileetan oinarritutako jazarpenaren, emakumeen aurkako indarkeria matxisten eta sexu-indarkerien eta indarkeria LGTBIQ+fobikoen aurka, horien salaketa sustatuz.

Oiartzungo Udalak bere politikarien eta komunikazio instituzionalaren arduradunen prestakuntza ziurtatuko du, baita udaleko informazio- eta zabalkunde-materialak egiten dituztenena ere.

Oiartzungo Udalak akordioak sustatuko ditu informazioaren gizarteko zerbitzuak ematen dituzten enpresekin, esparru digitaletan behar bezala landu ditzaten protokolo honetan jasotako jokabideekin lotutako albisteak.

Oiartzungo Udalak ziurtatuko du zuzenean edo hirugarren pertsona fisiko edo juridikoen bidez egindako publizitate orok berdintasun-printzipioa betetzen duela.

Bi kasuetan, Oiartzungo Udalak indarrean ziurtatuko du indarren dagoen araudian jasotako betebeharrak integratzen dituela, eta, bereziki, 3/2007 Lege Organikoan, 10/2022 Lege Organikoan, 4/2023 Legean eta martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren bidez onartutako emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarako gabe bizitzeko Legearen testu bateginean ezarritakoak.

4. *Jarduketa-prozedura.*

4.1. *Printzipio orientatzaileak.*

Protokolo honetan aurreikusitako jarduketa-prozedurek honako printzipio eta berme hauek izango dituzte oinarri:

1. Errespetua. Jarduerak eta eginbideak tartean dauden pertsonen duintasuna ahalik eta gehien errespetatuz egingo dira, berdintasunari eta diskriminaziorik ezari dagokienez.

2. Konfidentziasuna. Prozeduran parte hartzen duten pertsona guztiak isiltasun- eta konfidentziasun-betebeharra beteko dute prozedurari buruz, eta betebeharrak hori idatziz hartuko dute beren gain protokolo honen VI. eranskinaren arabera. Komunikazioarekin edo ikerketarekin zerikusia duen dokumentazioa ez da zabalduko, salbu eta alderdiek berariazko adostasuna ematen badute edo agintaritzak judizialak hala eskatzen badu.

3. Babesa. Prozeduraren beharren eta faseen arabera, behar diren neurriak hartuko dira tartean dauden pertsonen osasuna eta babes orokorra zaintzeko.

4. Sinesgarritasuna. Hala Aholkularitza Konfidentziala nola Ikerketa Batzordea gertakariaren salaketa aurkeztzen duen pertsonaren sinesgarritasunetik abiatuko dira beti, egiten diren frogak eta ebazpenaren emaitzei kalterik egin gabe.

5. Birbiktimizaziorik eza. Gertakaria ez da behin eta berriz kontatuko, eta ez da eskatzailearen jende aurreko agerpenik egingo, ezta hura identifikatzeko datuak emango ere.

6. Laguntza izatea. Tartean dauden alderdiek eskubidea izango dute, prozedura osoan zehar, prebentzio arloko ordezkaritza baten, ordezkaritza sindikalaren edo haiek aukeratutako beste pertsona baten laguntza jasotzeko.

7. Inpartzialtasuna eta kontraesana. Entzunaldi inpartziala bermatuko da. Prozeduran parte hartzen duten pertsona guztiak fede onez jardungo dute egia bilatzeko eta salatutako gertakariak argitzeko. Aholkularitza Konfidentziala edo Ikerketa Batzordea osatzen duten pertsonak (ezberdinak izango dira beti) prozeduran parte hartzetik abstenitu ahal izango dira edo errekusatua izan ahaliko dira, Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren urriaren 1eko 40/2015 Legearen 23. eta 24. artikuluetan ezarritakoaren arabera.

El Ayuntamiento de Oiartzun realizará campañas de sensibilización y divulgación para la igualdad de trato y no discriminación y contra las conductas descritas en este protocolo, en especial contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio, las violencias sexuales y las violencias machistas contra las mujeres y LGTBIQ+fóbicas promoviendo su denuncia.

El Ayuntamiento de Oiartzun asegurará la formación de su personal político y de las personas responsables de la comunicación institucional, así como de quienes se encarguen de la elaboración de materiales municipales de información y difusión.

El Ayuntamiento de Oiartzun promoverá acuerdos con las empresas prestadoras de servicios de la sociedad de la información para que realicen un adecuado abordaje en el ámbito digital de las noticias relacionados con las conductas recogidas en este protocolo.

El Ayuntamiento de Oiartzun se asegurará de que toda publicidad realizada directa o través de terceras personas físicas o jurídicas cumple con el principio de igualdad.

En ambos casos, el Ayuntamiento de Oiartzun se asegurará de integrar las obligaciones recogidas en la normativa en vigor, y especialmente las establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, Ley Orgánica 10/2022, Ley 4/2023 y en el Texto Refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres. aprobado mediante Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo.

4. *Procedimiento de actuación.*

4.1. *Principios orientadores.*

Los procedimientos de actuación que se prevén en este protocolo deben regirse por los siguientes principios y garantías:

1. Respeto. Las actuaciones y diligencias tendrán lugar con el máximo respeto a la dignidad de las personas implicadas, en términos de igualdad y no discriminación.

2. Confidencialidad. Todas las personas que participen en el procedimiento observarán el deber de silencio y confidencialidad respecto al mismo, obligación que asumirán por escrito según anexo VI de este protocolo. La documentación relacionada con la comunicación o la investigación no será difundida, salvo expreso consentimiento de las partes o a requerimiento de la autoridad judicial.

3. Protección. De acuerdo con las necesidades y fase del procedimiento, se adoptarán las medidas necesarias para preservar la salud y la protección en general de las personas implicadas.

4. Credibilidad. Tanto la Asesoría Confidencial como la Comisión de Investigación partirán siempre de la credibilidad de la persona que presenta la denuncia de los hechos sin perjuicio del resultado de las pruebas que se practiquen y resolución.

5. No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona solicitante y los datos que permitan identificarla.

6. Acompañamiento. Las partes implicadas tendrán derecho, durante todo el procedimiento, a ser acompañadas por una Delegada o Delegado de Prevención, Representación Sindical u otra persona de su elección.

7. Imparcialidad y contradicción. Se garantizará una audiencia imparcial. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados. Las personas que integran la Asesoría Confidencial o la Comisión de Investigación, que en ningún caso serán coincidentes, podrán abstenerse o ser recusadas para su participación en el procedimiento en virtud de lo establecido en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

8. Arreta eta azkartasuna. Prozedura behar besteko arretaz egingo da, justifikaziorik gabeko atzerapenik gabe eta lehen-tasunezko arretarekin.

9. Eskuragarritasuna. Administrazio honen zerbitzura dauden langileek informazio publikoa eta eskuragarria izango dute prozedura horretaz, eta, zehazki, Aholkularitza Konfidentziala, haren osakeraz, eginkizunez eta harremanetarako bidez.

10. Informazioa. Prozeduran parte hartzen duten alderdiek eskubidea dute beren eskubideei eta betebeharrei buruzko informazioa jasotzeko, prozeduraren esparruan, bai eta hura zer fasetan dagoen eta egindako jarduketan emaitza jakiteko ere.

11. Errepresalien debekua. Debekatuta dago errepresaliak hartzea protokolo honen bidez babestutako egoerei aurre egin dietela salatzen duten pertsonen aurka, bai eta lekuko gisa agertzen diren edo ikerketa batean parte hartzen duten pertsonen aurka ere. Halakorik gertatuz gero, pertsona horiek Aholkularitza Konfidentzialari eta/edo Ikerketa Batzordeari jakinarazi ahalko dizkiote gertakariak, hark baloratu, haiei erantzun eta neutralizatu ditzan. Errepresalia-ekintza horiek egiten dituzten pertsonen kasuan kasuko prozeduraren bidez ikerketa egin eta zigorra ezarriko zaie. Protokolo honen ondorioetarako, honako hauek joko dira errepresaliatzen, aipatze aldera:

a) Lan-kontratua etetea, kaleratzea edo lan- edo estatutu-harremana amaitzea, barne dela probaldia gainditu ondoren aldi baterako lan-kontratu bat edo funtzionario izatearekin duen izendapena ez berritzea edo aldeztetik amaitzea, edo ondasun edo zerbitzuen kontratuak aldeztetik amaitzea edo deuseztatzea, diziplina-neurri oro ezartzea, mailaz jaistzea edo maila-igoerak ukatzea, eta lan-baldintzen funtsezko beste edozein aldaketa, eta aldi baterako lan-kontratu bat mugagabe ez bihurtzea, baldin eta langileak lan mugagabea eskainiko litzaiokeelako espektatiba legitimoak balitu. Salbuespena izango da neurri horiek hartzea zuzendaritza-boterearen arauzko erabileraren barnean, dela lan-legeriarekin bat, dela dagokion enplegatu publikoaren estatutua arautzen duen legeriarekin bat, egiaztatutako inguruabar, gertakari edo arau-hausteengatik, eta komunikazioa aurkeztetik kanpo badaude.

b) Kalteak, izen onari dagokionak barne, edo galera ekonomikoak, hertsapenak, larderiak, jazarpena edo ostrazismoa.

c) Lan- edo lanbide-jardunari buruzko ebaluazio edo erreferentzia negatiboak.

d) Sektore jakin bateko zerrendetan sartzea edo informazioa zabaltzea, baldin eta horrek lana lortzea edo obrak edo zerbitzuak kontratatzea zailtzen edo eragozten badu.

e) Lizentzia edo baimen bat ukatzea edo deuseztatzea, justifikatutako arrazoirik gabe.

f) Prestakuntza ukatzea, justifikatutako arrazoirik gabe.

g) Diskriminazioa, edo tratu kaltegarria edo bidegabea.

12. Datu pertsonalak biltzea eta babestea. Protokolo hau aplikatzearen ondorioz sortzen diren datu guztiak Europar Batasuneko Datuak Babesteko Erregelamendu Orokorrak eta Datu Pertsonalak Babesteari eta Eskubide Digitalak Bermatzeari buruzko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoak arautuko ditu. Oiarzungo Udalak protokolo honetan jasotako jokabideei buruzko datu estatistikoak bilduko ditu, udal-, foru- eta autonomia-politika publikoak hobeki diseinatzeko.

4.2. Diskriminazioei eta/edo indarkeriei aurre egiten dieten pertsonen arreta osoa ematea.

Jarraian, diskriminazioei eta/edo indarkeriei aurre egiten dieten pertsonen arreta integrala ematen lagun dezaketen zenbait neurri jasotzen dira. Kontuan izan behar da «biktimei» buruzko aipamenak ikuspegi juridikotik eta eskubideen ikuspegitik egiten direla.

8. Diligencia y celeridad. El procedimiento se desarrollará con la debida diligencia, sin demoras injustificadas y con atención prioritaria.

9. Accesibilidad. El personal al servicio de esta administración dispondrá de información pública y accesible sobre la existencia de este procedimiento, y concretamente de la Asesoría Confidencial, su composición, funciones y vías de contacto.

10. Información. Las partes implicadas en el procedimiento tienen derecho a ser informadas sobre sus derechos y deberes en el marco del mismo, la fase en la que se encuentra y el resultado de las actuaciones realizadas.

11. Prohibición de represalias. Se prohíbe la adopción de represalias contra las personas que denuncien haber enfrentado situaciones protegidas por este protocolo y contra las que comparezcan como testigos o participen en una investigación. En caso de producirse, estas personas podrán poner en conocimiento de la Asesoría Confidencial y/o de la Comisión de Investigación los hechos acaecidos a fin de que sean valorados, atendidos y neutralizados. Las personas que realicen dichas acciones de represalias serán investigadas y sancionadas a través del procedimiento que corresponda. A los efectos de este protocolo se consideran represalias, a título enunciativo, las que se adopten en forma de:

a) Suspensión del contrato de trabajo, despido o extinción de la relación laboral o estatutaria, incluyendo la no renovación o la terminación anticipada de la relación funcional o de un contrato de trabajo temporal una vez superado el período de prueba, o terminación anticipada o anulación de contratos de bienes o servicios, imposición de cualquier medida disciplinaria, degradación o denegación de ascensos y cualquier otra modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la no conversión de un contrato de trabajo temporal en uno indefinido, en caso de que la persona trabajadora tuviera expectativas legítimas de que se le ofrecería un trabajo indefinido; salvo que estas medidas se llevaran a cabo dentro del ejercicio regular del poder de dirección al amparo de la legislación laboral o reguladora del estatuto del empleado público correspondiente, por circunstancias, hechos o infracciones acreditadas, y ajenas a la presentación de la comunicación.

b) Daños, incluidos los de carácter reputacional, o pérdidas económicas, coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo.

c) Evaluación o referencias negativas respecto al desempeño laboral o profesional.

d) Inclusión en listas o difusión de información en un determinado ámbito sectorial, que dificulten o impidan el acceso al empleo o la contratación de obras o servicios.

e) Denegación o anulación de una licencia o permiso, sin causa justificada.

f) Denegación de formación, sin causa justificada.

g) Discriminación, trato desfavorable o injusto.

12. Recogida y protección de datos de carácter personal. Todos los datos que se generen por aplicación de este protocolo se registrarán por el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea, por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. El Ayuntamiento de Oiartzun recopilará los datos estadísticos sobre las conductas recogidas en este protocolo para un mejor diseño de las políticas públicas municipales, forales y autonómicas.

4.2. Atención integral a las personas que enfrentan discriminaciones y/o violencias.

A continuación, se recogen algunas medidas que pueden contribuir a una atención integral de las personas que enfrenten discriminaciones y/o violencias. Se debe tener en cuenta que las referencias a «víctimas» se realiza desde un prisma jurídico y de derechos.

Oiartzungo Udalak konpromiso hauek hartu ditu:

1. Haien beharrak entzutea eta, ahal bada, haiek eskatzen edo behar dituzten neurriak ezartzea.

2. Bere eskumenen esparruan, haien premiei erantzungo dien arreta osoa, doakoa, eskuragarria eta kalitatezkoa izateko eskubidea bermatzeko beharrezkoak diren baliabideak eta zerbitzuak izatea, bai eta itzulpen- eta interpretazio-zerbitzuak eta laguntza espezializaturik ere, bereziki desgaitasuna duten emakumeen kasuan.

3. Eskura dituzten laguntzei eta eskubideei buruzko informazioa ematea, eta, zehazki, lan-arloko eta gizarte-segurantzako eskubideei buruzkoa.

4. Aholkularitza juridikoa ematea dagozkien eskubideei, salaketa-bideei eta prozedura judizialei buruz.

5. Protokolo honetako jokabideen biktimen prozedura judizialak ordaintzea, eta, judizialki edozein kalte-ordain aitortzen bazaie, ahalik eta lasterren ordaintzea; horretarako, nahikoa izango da biktimen administrazio-eskaera hutsa.

6. Ondare-erantzukizunerako eta/edo kaltea konpontzeko bidea erraztea.

7. Ahalik eta lasterren aztertzea haien administrazio-egoerari, lizentziak edo baimenak emateari edo lan-eskubideei buruz jasotako eskaerak.

8. Protokolo honetako jokabideren baten ondorioz jaso ezin izan duen prestakuntza izatea ahalik eta azkarren erraztea.

9. Merituen baremoetan, lanbide-esperientziaren ondorioetarako, honakoak balioestea aurreikustea: hautagaiak genero-indarkeriagatiko eta/edo sexu-indarkeriagatiko eszedentzia-egoeran emandako denbora, amatasuna/aitatasuna babestea edo bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa erantzukidetasunez uztartzen laguntzea helburu duten lanaldi-murrizketei edo baimenei egotz dakiekeen denbora.

10. Osasunaren babes osorako eskubidea bermatzeko egoki irizitako neurri guztiak hartzea, fisikoki, psikikoki eta sozialki guztiz osatu arte, eta diskriminazioa eta/edo indarkeria berriro gertatuko ez dela bermatu arte.

11. Lan-istripuen kontingentziatik eratorritakotzat izapidetza protokolo honetan aurreikusitako jokabideen ondorioz Gizarte Segurantzak ematen dituen prestazioak.

4.3. Jarduketa-prozeduran esku hartzen duten organoak.

Jarduketa-prozeduran parte hartzen duten bi organo nagusiak Aholkularitza Konfidentziala eta Ikerketa Batzordea dira.

4.3.1. Aholkularitza Konfidentziala.

Aholkularitza Konfidentziala (aurrerantzean, AK) eratuko da Oiartzungo Udalean. Aholkularitza hori, gutxienez, Berdintasunerako Saitetik, Idazkaritzatik eta laneko arriskuen prebentziotik datozen bi teknikariek eta horien ordezkoei osatuko dute. Behar izanez gero, pertsona horiek udaleko gainerako sailekoak izango dira.

Independentzia osoz jardun beharko dute, arlo horretan erabateko gaikuntza eta gaitasuna izanik, eta beren izendapenarekin erabateko diskrezioz eta konfidentziasunez hartu beharko dute bere gain informazioaren tratamendua, tartean diren gertakariez, egoerez eta pertsonen.

AK osatzen duten pertsona guztiek berariazko prestakuntza jaso beharko dute, protokolo honetan eta dagozkien prestakuntza edota prebentzio-planetan ezarritakoarekin bat etorriz, eta

El Ayuntamiento de Oiartzun se compromete a:

1. Escuchar sus necesidades e implantar, si fuera posible, las medidas que éstas soliciten o precisen.

2. Disponer de los recursos y servicios necesarios para garantizar, en el ámbito de sus competencias, el derecho a una atención integral, gratuita, accesible y de calidad que responda a sus necesidades, así como de los servicios de traducción e interpretación y asistencia especializada, especialmente, en el caso de las mujeres con discapacidad.

3. Informarles sobre las ayudas y derechos a los que tienen acceso, y en concreto, sobre sus derechos laborales y de seguridad social.

4. Asesorarles jurídicamente sobre los derechos que les asisten, los canales de denuncia y procedimientos judiciales.

5. Sufragar, a su costa, los procedimientos judiciales en los que se vean inmersas las víctimas de las conductas de este protocolo, así como, en el caso de que se les reconociera judicialmente cualquier indemnización, abonarla a la mayor brevedad, bastando para ello la mera solicitud administrativa de las víctimas.

6. Facilitar el acceso a la responsabilidad patrimonial y/o reparación del daño.

7. Examinar a la mayor brevedad las solicitudes recibidas relativas a su situación administrativa, concesión de licencias o permisos o relativa a sus derechos laborales.

8. Facilitar con la máxima celeridad el acceso a la formación que no haya podido recibir por causa de alguna de las conductas de este protocolo.

9. Prever que en los baremos de méritos se valoren, a los efectos de experiencia profesional, el tiempo durante el que las personas candidatas hayan permanecido en la situación de exclusión por violencia de género y/o violencias sexuales, el tiempo atribuible a reducciones de jornada o permisos que tengan por finalidad prevista proteger la maternidad/paternidad, o facilitar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.

10. Adoptar cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar su derecho a la protección integral de la salud hasta su completa recuperación física, psíquica y social y las garantías de no repetición.

11. Tramitar como derivadas de la contingencia de accidente de trabajo aquellas prestaciones de la Seguridad Social resultantes de las conductas previstas en este protocolo.

4.3. Órganos intervinientes en el procedimiento de actuación.

Los dos principales órganos que participan en el procedimiento de actuación son la Asesoría Confidencial y la Comisión de Investigación.

4.3.1. Asesoría Confidencial.

Se constituirá una Asesoría Confidencial (en adelante, AC) en el Ayuntamiento de Oiartzun que estará formada, al menos, por dos personas técnicas procedentes del Departamento para la Igualdad, de Secretaría, de la prevención de los riesgos laborales, y sus suplencias. En caso necesario, estas personas procederán del resto de departamento del ayuntamiento.

Deberán actuar con total independencia, contando con la capacitación y capacidad absoluta en este ámbito, asumiendo con su designación el tratamiento de la información con absoluta discreción y confidencialidad sobre los hechos, situaciones y personas involucradas.

Todas las personas que integren la AC deberán haber recibido la formación específica dispuesta en aplicación del presente protocolo y los respectivos planes de formación y/o prevención,

Oiartzungo Udaleko Berdintasunerako Sailak onartuko du haren ibilbidea. Horrez gain, prestakuntza espezializatu bat ere jaso beharko dute, urtero.

Aurrekoa bazter utzi gabe, AK-k kanpoko teknikarien laguntza eskatu ahal izango du, hori beharrezkotzat jotzen duenean, eta kanpo teknikariek, nolana ere, protokolo honen printzipioak errespetatuko dituzte.

Eginkizunak:

1. Sexu-jazarpenari, sexuan oinarritutako jazarpenari, bestelako jokabide diskriminatzaileen jazarpenari, sexu-indarkeriei eta protokolo honetan jasotako gainerako jokabideei buruzko jakinarazpenak jasotzea.

2. Sortzen den dokumentazio guztia zaintzea.

3. Harrera eta hasierako elkarrizketa egitea.

4. Protokoloan aurreikusitako printzipioei, eskubideei eta prozedurei buruzko informazioa ematea.

5. Eskura dauden baliabideei eta zerbitzuei buruzko aholkularitza eta informazioa ematea.

6. Kaltetutako pertsonarekin behar adina harreman eta bilera izatea, inguruabarren eta beharren arabera.

7. Jakinarazitako jokabideak identifikatzea, biktimari prozedura informala hautatzeko aukera emanda kasu arinetan eta, prozedura formala, kasu larrietan edo oso larrietan. Egitateak jaso eta beharrezko laguntza-zerbitzuak eskaintzea eta bermatzea (aholkularitza juridikoa eta psikologikoa, besteak beste), salaturako egitateen ustezko egileari jakinarazi behar izan gabe.

8. Prozedura informala abiaraztea eta garatzea, egoera arinetan eta eskatzaileak bere adostasuna agertzen badu.

9. Ahalik eta eperik laburrenean, harrera-fasea amaitzean txostena egitea. Txostenean, labor-labor adieraziko da zer alderdik parte hartu duten, dagokion kodifikazioaren bidez; zer jarduketara eta zer egunetan egin diren; eta zer babes- eta prebentzio neurri hartu eta/edo proposatu diren.

10. Ikerketa Batzordeari txostena helaraztea eta harekin lankidetzan aritzea.

11. Artatutako pertsonen balorazio-inkesta jasotzea VII. eranskinaren arabera.

4.3.2. Ikerketa Batzordea.

Ikerketa Batzordea (aurrerantzean, IB) protokolo honetan aurreikusitako prozedura garatzen duen kide anitzeko organoa da. IBren funtzionamendua Funtzionamendurako Barne Araudian xedatutakoaren arabera arautuko da; araudi hori protokoloa onartu eta hurrengo sei hilabeteetan onartu beharko du.

Barne-mailan garatuz gero, gutxienez 3 pertsonen eta horien ordezkoen osatuko dute IB. Hala ere, IB kanpoko izatea erabaki ahal izango da.

IB osatzen duten pertsona guztiak berariazko prestakuntza jaso beharko dute, protokolo honetan eta dagozkien prestakuntza zein prebentzio-planetan ezarritakoarekin bat etorritik, eta haren ibilbidea Oiartzungo Udaleko Berdintasunerako Sailak onartuko du, eta urtero sartuko da Idazkaritza saileko aurrekontu-partidan.

Haren osaera emakumeen eta gizonen presentzia orekatuaren printzipioari lotuko zaio.

Batzordeko kide guztiak nahitaez joan beharko dute Batzordeko saioetara.

Prozeduraren lehen fasean parte hartu duten AK-ko teknikariak, bai eta Prebentzio Zerbitzukoak ere, IBren bileretara deitu

y cuyo itinerario será aprobado por el Departamento para la Igualdad del Ayuntamiento de Oiartzun, así como una formación especializada con carácter anual.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando lo considere necesario la AC podrá recurrir al apoyo de personal técnico externo, que en todo caso respetará los principios del presente protocolo.

Funciones:

1. Recibir comunicaciones sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio, violencias sexuales y demás conductas recogidas en este protocolo.

2. Custodiar toda la documentación generada.

3. Realizar la acogida y entrevista inicial.

4. Informar sobre los principios, derechos y los procedimientos previstos en el protocolo.

5. Asesorar e informar de los recursos y servicios disponibles.

6. Mantener cuantos contactos y reuniones con la persona afectada valore precisos, en función de las circunstancias y necesidades.

7. Identificar las conductas comunicadas, ofreciendo a la víctima la posibilidad de optar por un procedimiento informal en los casos leves y por un procedimiento formal en los casos graves o muy graves. Registrar los hechos acontecidos, y ofrecer y garantizar los servicios de apoyo necesarios (asesoría jurídica y psicológica, entre otras), sin necesidad de informar a la persona que presuntamente ha sido autora de los hechos.

8. Dar comienzo y desarrollar el procedimiento informal, en situaciones leves y siempre que la persona solicitante muestre su conformidad al respecto.

9. En el menor plazo posible, elaborar el informe al finalizar la fase de acogida, en el que se indicarán de forma sucinta: las partes implicadas a través de la correspondiente codificación; las actuaciones realizadas y fecha de realización; y las medidas de protección y preventivas adoptadas y/o propuestas.

10. Dar traslado del informe a la Comisión de Investigación y colaborar con ésta.

11. Recabar la encuesta de valoración de las personas atendidas conforme al anexo VII.

4.3.2. Comisión de Investigación.

La Comisión de Investigación (en adelante, CI) es el órgano colegiado que desarrolla el procedimiento previsto en este protocolo. La CI se regirá en su funcionamiento por lo dispuesto en su Reglamento Interno de Funcionamiento, el cual habrá de aprobar en los seis meses siguientes a la aprobación del protocolo.

La CI, en el caso de desarrollarse a nivel interno, estará formada por, al menos 3 personas, y sus suplencias. No obstante, podrá acordarse que la CI sea externa.

Todas las personas que integran la CI deberán contar con la formación específica dispuesta en aplicación del presente protocolo y los respectivos planes de prevención, cuyo itinerario será aprobado por el Departamento para la Igualdad del Ayuntamiento de Oiartzun, e incluido anualmente en la partida presupuestaria del departamento de Secretaría.

En su composición se respetará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

La asistencia a la comisión será de obligado cumplimiento para todas las personas que la integran.

El personal técnico de la AC que haya intervenido en la primera fase del procedimiento, así como del Servicio de Preven-

ahal izango dira, non aholkularitza-eginkizunekin eta boto-eskubiderik gabe parte hartuko duten.

IBk eginkizun hauek izango ditu:

1. Espedientea jasotzea, AKtik jasotako eta hark sortutako informazio guztiarekin.
2. Jarduteko eta ebazteko prozedura garatzea.
3. Mota guztietako frogen bidez, protokolo honetan deskribatutako jokabideak egon diren ala ez ikertzera bideratutako jarduketak burutzea, baita babes-neurriak hartzeko balizko beharra ere, edo, bestela, kasua artxibatzea aintzat hartzea.
4. Ikerketa-fasean sortutako dokumentazio guztia zaintzea.
5. Egoki iritziz gero, Aholkularitza Konfidentzialari gonbitea Batzordearen bileretara joateko, hitz egiteko eskubidearekin, baina botoa emateko eskubiderik gabe, bai eta kanpoko adituen laguntza ekartzea ere.
6. Txostenak egitea.
7. Espedientea idazkaritza sailari, edo, bestela, kasuan kasu-maila hierarkiko goragoko instantziari helaraztea.
8. Ebazpena jakinaraztea eskatzaileari eta/edo biktimari eta pertsona salatuari.
9. AKrekin eta Berdintasunerako Sailarekin lankidetzan aritzea protokolo hau ezartzeko eta ebaluatzeko.
10. Txostena Fiskaltzari edo beste erakunde ofizial batzuei bidaltzea (hala nola, Lan Ikuskaritzari), hala dagokionean.

Eskuordetzerako eta ordezkapenerako arau orokorrak:

Organo horiek osatzen dituzten pertsonak protokolo honetako jokabideei buruzko prozedura batean nahasirik badaude, edo senidetatasunezko, adiskidetasunezko edo etsaitasunezko harreman nabarmenaren eraginpean badaude salatzailearekin edo salatuaarekin, edo nagusitasunezko edo mendekotasunezko behar-lakoa harreman hierarkikoaren eraginpean badaude haiekiko, zuzenean geratuko dira baliogabetuak aipatutako prozesuaren izapidetzean eta ikerketan parte hartzeko, bai salatzaileak bai salatua errekurritzen badituzte. Salatua figura bermatzaile horietako kidea bada, baliogabetuta geratuko da edozein prozeduratarako, kasua ebatzi arte.

Egoera horietako edozeinetan edo ezinbesteko arrazoiren batengatik prozesu horretan parte hartzerik ez badu, ordezkoa izendatuko da kasu zehatz horretarako, ordezkagarritasuna berrezartzeko, organo bakoitzaren osaeran adierazitako ordezkapenekin. Ordezko pertsona orok sexu-jazarpenari, sexuan oinarritutako jazarpenari, sexu-indarkeriei eta, oro har, berdintasunari eta diskriminaziorik ezari eta protokolo honen aplikazioari buruzko ezagutza nahikoa duela egiaztatuko beharko du, edo beharrezko prestakuntza jaso beharko du.

Beste pertsona batengan eskuordetzen bada, erabakitze eta betearazteko ahalmen bera duten pertsonengan eskuordetu beharko da.

4.4. Faseak.

* Prozedura informala.

Prozeduraren lehen fasea hasteko, jakinarazpenak aurkeztu behar dira AK osatzen duen edozein pertsonaren aurrean, ahoz, telefonoz eta/edo idatziz (II. eranskina), edo Informatzailea Babesteko Agintaritza Independentearen informazioen kanpoko kanalera zuzendutako edozein bitarteko elektronikoren bidez. Jakinarazten duen pertsonak eskatuta, aurrez aurreko bilera baten bidez ere aurkeztu ahal izango da, gehienez ere zazpi eguneko epean.

ción, podrá ser convocado a las reuniones de la CI, en las que participará con funciones de asesoramiento y sin derecho a voto.

Las funciones de la CI son:

1. Recibir el expediente con toda la información recibida y generada desde la AC.
2. Desarrollar el procedimiento de actuación y resolución.
3. Realizar las actuaciones pertinentes dirigidas a investigar, a través de todo tipo de pruebas, si han existido o no las conductas descritas en este protocolo, así como la posible necesidad de adoptar medidas de protección, o en caso negativo, considerar el archivo del caso.
4. Custodiar toda la documentación generada en la fase de investigación.
5. Si se considerara oportuno, invitar a la asesoría confidencial a las reuniones de la comisión, con derecho a voz, pero no a voto, así como contar con apoyo de personal experto externo.
6. Emitir informes.
7. Dar traslado del expediente al departamento de Secretaría o, en su defecto, a la instancia superior jerárquica que corresponda.
8. Notificar la resolución que esta emita a la persona solicitante y/o víctima y la persona denunciada.
9. Colaborar con la AC y con el Departamento para la Igualdad en la implementación y evaluación de este protocolo.
10. Remitir el informe al Ministerio Fiscal o a otras instituciones oficiales (tales como Inspección de Trabajo), cuando proceda.

Reglas generales para delegación, suplencia y sustitución:

Cualquiera de las personas que compongan estos órganos y resulten involucradas en el procedimiento recogido en este protocolo, o afectadas por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona solicitante, denunciante o denunciada, quedarán automáticamente invalidadas para formar parte de la tramitación e investigación de dicho proceso, tanto si son recurridas por la persona solicitante, denunciante como por la denunciada. Si fuera la persona denunciada integrante de estas figuras garantes, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

En cualquiera de estas situaciones o bien cuando por causas de fuerza mayor alguna no pudiese tomar parte en este proceso, se nombrará, para ese caso en concreto, la persona sustituta, al objeto de restablecer la representatividad, con las suplencias que se han indicado en la composición de cada órgano. Toda persona sustituta deberá acreditar conocimientos suficientes o recibir la formación necesaria en relación con el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, las violencias sexuales y en general, la igualdad y no discriminación, así como la aplicación de este protocolo.

En caso de delegación en otra persona, habrá que hacerse en personas con el mismo poder de decisión y capacitación.

4.4. Fases.

* Procedimiento informal.

La fase primera del procedimiento se inicia a través de la presentación de comunicaciones, de forma verbal, telefónica y/o por escrito (anexo II), ante cualquiera de las personas que integran la AC, o a través de cualquier medio electrónico habilitado al efecto dirigido al canal externo de informaciones de la Autoridad Independiente de Protección del Informante. A solicitud de la persona que lo comunica, también podrá presentarse mediante una reunión presencial, dentro del plazo máximo de siete días.

Ahozko jakinarazpenak, aurrez aurreko eta/edo telefonoz egindakoak barne, modu hauetakoren batean dokumentatu beharko dira, informatzaileak baimena eman ondoren:

- a) Alkarrizketa formatu seguru, iraunkor eta eskuragarri batean grabatuz, grabazioaren berri emanez eta bere datuen tratamenduaren berri emanez edo
- b) Elkarrizketa osorik eta zehazki transkribatuz, elkarrizketa tratatzeko ardura duen pertsonaren eskutik.

Informazioa aurkeztean, informatzaileak helbide, posta elektronikoko edo toki seguru bat adierazi ahal izango du jakinarazpenak jasotzeko, eta, era berean, informazioaren ondorioz Informatzailea Babesteko Agintaritza Independenteak egindako jardueren edozein jakinarazpen jasotzeari uko egin ahal izango dio.

Datuen babesari buruzko araudiarekin bat dagozkion esku-bideak alde batera utzi gabe, informatzaileari aukera emango zaio elkarrizketaren transkripzioa egiaztatu, zuzendu eta onartzeko, transkripzioa sinatuz.

Jakinarazpen idatzi oro jaso izanaren adierazpena eman beharko dio AK-ko pertsonak informatzaileari, jakinarazpena jaso eta bost egun naturaleko epean.

Anonimotasuna bermatze aldera, eskabidea udalaren sarre-erregistro bakarraren bidez aurkezteko betebeharra bazterzen da.

Eskabidea jasotzen duen AK-ko pertsonak honako datu hauak erregistratu eta bete beharko ditu:

- a) Jasotze-data.
- b) Identifikazio-kodea.
- c) Egindako jarduerak.
- d) Hartutako neurriak.
- e) Itxiera-data.

Aldez aurreko azterketa egin ondoren, gehienez ere hamar egun baliouduneko epean hauxe erabakiko du:

f) Jakinarazpena onartu gabe uzten duen, kasu hauetako bat dela tarteko:

- a. Gertakariak protokolo honetan jasotako jokabideen barnean sartzen ez direnean.
- b. Kontatutako gertakariak inolako egiantzik ez dutenean.
- c. Jakinarazpenak arau-hausteei buruzko informazio berri eta esanguratsurik ez duenean, prozedurak amaitu diren aurreko jakinarazpen batekin alderatuta, salbu eta bestelako jarraipena egitea justifikatzen duten egitezko edo zuzenbideko inguruabar berriak gertatzen ez badira.
- d. Aurreko ataletan jaso gabeko beste batzuk.

Kasu horietan, AK-k ebazpen arrazoitua jakinaraziko du, salbu eta jakinarazpena anonimoa bada edo informatzaileak AKren jakinarazpenak jasotzeari uko egin badio.

- g) Jakinarazpena onartzen duen.

Ikerketak barne hartuko ditu kontatu diren gertakariak egiaztatzerako bideratutako jarduketak guztiak.

Informazioak ukitutako pertsonak informazio horren berri izatea bermatuko da, bai eta gertakarien gaineko azalpen laburra ere. Horrez gain, jakinaraziko zaio eskubidea duela alegazioak idatziz aurkezteko, eta datu pertsonalen tratamenduaren berri emango zaio. Hala ere, informazio hori entzunaldiaren izapidean eman ahal izango zaio, baldin eta uste bada informazio hori lehenago emateak frogak ezkatutzea, suntsitzea edo aldatzea erraztu dezakeela.

Las comunicaciones verbales, incluidas las realizadas a través de reunión presencial y/o telefónicamente, deberán documentarse de alguna de las maneras siguientes, previo consentimiento de la persona informante:

- a) Mediante una grabación de la conversación en un formato seguro, duradero y accesible, advirtiéndole de la grabación e informándoles del tratamiento de sus datos o
- b) A través de una transcripción completa y exacta de la conversación realizada por la persona responsable de tratarla.

Al presentar la información, la persona informante podrá indicar un domicilio, correo electrónico o lugar seguro a efectos de recibir las notificaciones, pudiendo asimismo renunciar expresamente a la recepción de cualquier comunicación de actuaciones llevadas a cabo por la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I. como consecuencia de la información.

Sin perjuicio de los derechos que le corresponden de acuerdo con la normativa sobre protección de datos, se ofrecerá a la persona informante la oportunidad de comprobar, rectificar y aceptar mediante su firma la transcripción de la conversación.

De las comunicaciones, la persona de la AC deberá dar constancia/acuse de recibo a la persona informante, en el plazo de cinco días naturales a su recepción.

Con el fin de garantizar el anonimato, se excluye la obligación de presentar el formulario por registro de entrada único del ayuntamiento.

La persona de la AC que lo reciba deberá darle registro y cumplimentar los siguientes datos:

- a) Fecha de recepción.
- b) Código de identificación.
- c) Actuaciones desarrolladas.
- d) Medidas adoptadas.
- e) Fecha de cierre.

Tras un análisis previo, decidirá, en el plazo máximo de diez días hábiles:

f) Si inadmite la comunicación por alguno de los siguientes casos:

- a. Cuando los hechos no se enmarquen dentro de las conductas recogidas en este protocolo.
- b. Los hechos relatados carezcan de todo fundamento.
- c. Cuando la comunicación no contenga información nueva y significativa sobre infracciones en comparación con una comunicación anterior respecto de la cual han concluido los correspondientes procedimientos, a menos que se den nuevas circunstancias de hecho o de derecho que justifiquen un seguimiento distinto.
- d. Otros no contemplados en los apartados anteriores.

En estos casos, la AC notificará la resolución de manera motivada, salvo que la comunicación sea anónima o la persona informante hubiese renunciado a recibir comunicaciones de la AC.

- g) Si admite la comunicación.

La investigación comprenderá todas aquellas actuaciones encaminadas a comprobar los hechos relatados.

Se garantizará que la persona afectada por la información tenga noticia de la misma, así como de los hechos relatados de manera sucinta. Además, se la informará del derecho que tiene a presentar alegaciones por escrito y del tratamiento de sus datos personales. No obstante, esta información podrá efectuarse en el trámite de audiencia si se considerara que su aportación con anterioridad pudiera facilitar la ocultación, destrucción o alteración de las pruebas.

Ukitutako pertsonen ez zaie inola ere jakinaraziko nor den informatzailea, eta ez zaie jakinarazpena emango. Instrukzioan zehar, ikertutako pertsonari jakinarazpenaren berri emango zaio, gertaeren zerrenda labur azalduta. Informazio hori entzunaldiaren izapidean eman ahal izango zaio, baldin eta uste bada informazio hori lehenago emateak frogak ezkutatzea, suntsitzea edo aldatzea erraztu dezakeela.

Alegazioa idatziak egiteko eskubidea bazter utzi gabe, instrukzioan ahal bada elkarrizketa egingo zaio pertsona ukituari. Elkarrizketa horretan, betiere errugabetasun-presuntzioa erabat errespetatuz, gonbitea egingo zaio gertakariez duen bertsioa azaltzeko eta egokitzat eta beharrezkotzat jotzen dituen frogabi-deak aurkezteko.

Pertsona ukituaren defentsa-eskubidea bermatze aldera, pertsona horrek espedientearen eskuratu ahal izango du, baina informatzailea nor den jakiteko bidea eman dezakeen informaziorik eman gabe, eta edozein unetan entzun ahal izango zaio, eta abokatuaren laguntzarekin agertzeko aukera duela ohartaraziko zaio.

Pertsona natural edo juridiko guztiek, pribatuak zein publikoak, AKrekin aritu beharko dute lankidetzan, eta izapidetzen ari diren prozedurekin zerikusia duten dokumentazioa, datuak edo edozein informazio aurkezteko egiten zaizkien errekerimenduei erantzun beharko diete, bai eta eskatzen zaizkien datu pertsonalak eman ere.

AK-k arretaz begiratuko du biktima gehiago ote dagoen, eta informazioa eskatuko du sortzen ari den edo sortu duen eragin pertsonalaz eta antolaketa mailakoaz.

Behin azterketa amaiturik, balorazio-txosten bat egingo du hamar egun balioduneko epean, ondorioak eta hartu beharreko neurrien proposamena jasotzeko. Txosten hori alderdiei helaraziko die, alegazioak aurkeztu eta/edo adostasuna adierazi dezaten.

Txostenak:

a) Espedientearen artxibatutzat jo ahal izango du, eta hori informatzaileari eta, hala badagokio, ukitutako pertsonari jakinaraziko zaie.

b) IBra igorri ahal izango da, baldin eta ondorioztatzen bada jokabideak protokolo honen barnean kokatuak daudela, edo beste mota batekoak direla, baina arau-hauste gisa tipifikatuta.

Azkenik, fase hori mugatu ahal izango da soilik gertatutako gertaerak jasota uztera, betiere eraginpeko pertsonak hala eskatzen badu, eta behar diren laguntza-zerbitzuak eskaini eta bermatuko zaizkio (besteak beste, aholkularitza juridiko eta psikologikoa); halakoetan, ukitutako pertsonari ez zaio horren inguruko informaziorik edo jarduerarik jakinaraziko. Burututako ekintza eta jarduerak eta eskainitako zerbitzuak AKren txostenean jasoko dira.

* Prozedura formala.

IB osatzen duten pertsonak eta haien ordezkioak dekretu bidez izendatuko dira.

Bigarren fasea bost eguneko epean hasiko da, kasu zehatz horretarako IB eratzeko.

IB-k frogaldi bat hasiko du (ikus Euskal Administrazio Publikoen zehatzeko ahalari buruzko martxoaren 16ko 1/2023 Legearen 38. artikulua eta hurrengoak), honako kasu hauetan:

a) Aurreko artikuluan ezarritako alegazioen izapidean interesdunetako edozeinek eskatzen badu, horretarako frogabide zehatzak proposatuta, betiere frogabide horietakoren bat bidezko jotzen badu instrukzio-egileak. Instrukzio-egileak arrazoitu egingo ditu frogaldia irekitzeko eskaera ez onartzeko eta frogak jakinak atzera botatzeko hartzen dituen erabakiak, Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 77 eta 53.2.b) artikulua edo gerora hura ordeztuko duen araua aplikatuz.

En ningún caso se comunicará a las personas afectadas la identidad de la persona informante ni se dará acceso a la comunicación. Durante la instrucción se dará noticia de la comunicación con sucinta relación de hechos a la persona investigada. Esta información podrá efectuarse en el trámite de audiencia si se considera que su aportación con anterioridad pudiera facilitar la ocultación, destrucción o alteración de las pruebas.

Sin perjuicio del derecho a formular alegaciones por escrito, la instrucción comprenderá, siempre que sea posible, una entrevista con la persona afectada en la que, siempre con absoluto respeto a la presunción de inocencia, se le invitará a exponer su versión de los hechos y a aportar aquellos medios de prueba que considere adecuados y pertinentes.

A fin de garantizar el derecho de defensa de la persona afectada, la misma tendrá acceso al expediente sin revelar información que pudiera identificar a la persona informante, pudiendo ser oída en cualquier momento, y se le advertirá de la posibilidad de comparecer asistida de abogada/o.

Todas las personas naturales o jurídicas, privadas o públicas, deberán colaborar con la AC y estarán obligadas a atender los requerimientos que se les dirijan para aportar documentación, datos o cualquier información relacionada con los procedimientos que se estén tramitando, incluso los datos personales que le fueran requeridos.

La AC prestará atención a la posibilidad de que hubiera más víctimas y recabará información del impacto personal y organizacional que haya o pudiera estar causando.

Finalizado su análisis, emitirá en el plazo de diez días hábiles, un informe de valoración, con sus conclusiones y propuesta de medidas a adoptar, que dará traslado a las partes con el fin de que puedan presentar alegaciones y/o mostrar su conformidad.

Dicho informe podrá:

a) Dar por archivado el expediente, lo que será notificado a la persona informante y, en su caso, a la persona afectada.

b) Ser remitido a la CI, si se concluyera que las conductas están enmarcadas en este protocolo o de otra naturaleza, pero tipificadas como infracción.

Finalmente, esta fase podrá limitarse a dejar constancia de los hechos acontecidos, siempre que así lo solicite la persona afectada, y se le ofrecerá y garantizará los servicios de apoyo necesarios (entre otros, asesoría jurídica y psicológica), en cuyo caso no se le comunicará a la persona afectada por la información ninguna información ni actuación realizada al respecto. Los hechos y actuaciones llevadas a cabo y los servicios ofrecidos serán recogidos en el informe de la AC.

* Procedimiento formal.

El nombramiento de las personas que componen la CI y sus suplentes se realizará mediante Decreto.

La fase segunda comenzará, en el plazo de cinco días, con la constitución de la CI para el concreto caso.

El CI abrirá un periodo probatorio (véase art. 38 y ss de la Ley 1/2023, de 16 de marzo, de la potestad sancionadora de las Administraciones Públicas Vasca) en los siguientes supuestos:

a) Cuando, en el trámite de alegaciones establecido en el artículo precedente, lo solicite cualquiera de las personas interesadas con proposición de medios de prueba concretos, siempre que alguno de estos sea considerado pertinente por quien instruya. El órgano instructor motivará sus decisiones de inadmisión de la solicitud de apertura de periodo probatorio y de rechazo de pruebas concretas, en aplicación de los artículos 77 y 53.2.b) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o en la norma que en el futuro la sustituya.

b) Interesdunek eskaerarik egin ez arren, instrukzio-egileak ezinbestekotzat jotzen badu gertatutakoak argitzeko eta erantzuleak zehazteko. Zehazki, instrukzio-egileak frogaldi bat hastea erabakiko du, Administrazioak interesdunek alegatutako egitateak egiazkotzat jotzen ez baditu edo prozeduraren izaerak hala eskatzen badu. Kasu horretan, instrukzio-egileak bost eguneko epea emango die interesdunei bidezkotzat jotzen dituzten frogabideak proposa ditzaten.

2. Frogaldiak hogeita hamar egun balioduneko iraupena izango du, baina instrukzio-egileak erabaki dezake epe hori luzatzea edo laburtzea.

Hilabete balioduneko epean, txostena emango du, non IBren osadera, aurrekariak, oinarri juridikoak, egindako frogabideak, ondorioak, neurriak eta gomendioak jasoko baitira.

Txostena bost egunerako helaraziko zaie alderdiei, alegazioak aurkez ditzaten. Alegazioak aztertu ondoren, horiek onartu ahal izango ditu, eta beste frogatik egiteko eta beste txosten bat idazteko aukera izango du, berriz ere alderdiei bost egunerako helarazita; edo bestela, alegazioak errefusatzeko ahal izango ditu.

Aipatutako txostena:

a) Fiskaltzara bidali ahal izango da, gertakariak delitutzat jo daitezkeela ikusten bada.

b) Informazio-, diziplina- edo zehapen-espeditante bati hasiera ematera premia ahal izango da.

Txostena langileari bidaliko zaio eta, era berean, prebentzio-ordetzari, Langileen Batzordeari, Segurtasun eta Osasun Batzordeari eta Berdintasunerako Sailari. Artxibatu egingo da, itxiera-data adierazita.

Jarduketak amaitzeko eta informatzaileari erantzuteko epea, hala badagokio, ezin izango da hiru hilabetetik gorakoa izan, informazioa jasotzen denetik zenbatzen hasita. Erabakia edozein delarik ere, informatzaileari jakinaraziko zaio, salbu eta horri uko egin badio edo jakinarazpena anonimoa bada.

Ezin izango da errekurtsorik jarri ez administrazio-bidean, ez administrazioarekiko auzibidean, AK-k eta/edo IBk hartutako erabakien aurka. Nolanahi ere, administrazio-errekurtsioa edo administrazioarekiko auzi-errekurtsioa jarri ahal izango da aipatutako gertakarien ondorioz abiarazi daitekeen diziplina zein zehapen-prozedura amaitzen duen ebazpenaren aurka.

Behin-behineko neurriak:

– Martxoaren 16ko 1/2023 Legeak, Euskal Administrazio Publikoaren zehatzeko ahalari buruzkoak, 1.3 artikuluan ezartzen du, Enplegu Publikoaren Oinarrizko Estatutuan eta lege hori garatzeko emango diren funtzio eta enplegu publikoari buruzko legeetan aurreikusitako gabekoei dagokienez, lege honetan jasotako xedapenak erabili ahal izango dituztela, ordezko zuzenbide gisa, administrazio publikoek beren diziplina-ahala beren zerbitzura diharduten langileekin ezartzeko orduan, dena delakoa izanik ere lan-harremanaren izaera juridikoa.

– Euskal Enplegu Publikoaren abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 186. artikuluan arabera, zehapen larriak eta oso larriak ezartzeko prozeduretan, prozedura izapidetzeko eskumena duen administrazio-organismoak amaierako ebazpenaren eragin-kortasuna ziurtatzeko beharrezkotzat jotzen dituen behin-behineko neurri guztiak hartu ahal izango dira. Neurri horiek hartzeko, kasuan kasuko ebazpen arrazoitua eman beharko da.

– Beharrezkoak diren behin-behineko nahiz kautelazko neurriak hartu ahal izango dira, prozeduraren edozein unetan, helburu hauetakoren bat betetzeko: eman daitekeen ebazpenaren eragin-kortasuna bermatzea, prozedura oztopatzen ez uztea, auzipetutako egitateen edo antzekoen jarraipena edo errepikapena galaraztea, egindako kalteen jarraipena eragozteko, edo kalteak arintzea. Behin-behineko nahiz kautelazko neurriak hartzea era-

b) Cuando, en ausencia de solicitud de parte interesada, el órgano instructor lo considere necesario para el esclarecimiento de los hechos y determinación de las personas responsables. En particular, quien instruya acordará la apertura de un periodo de prueba cuando la Administración no tenga por ciertos los hechos alegados por las personas interesadas o la naturaleza del procedimiento lo exija. En este caso, el órgano instructor dará un plazo de cinco días a las personas interesadas para que propongan los medios de prueba que estimen oportunos.

2. El periodo probatorio tendrá una duración de treinta días hábiles, sin perjuicio de los acuerdos de prórroga o reducción de dicho plazo que el órgano instructor del procedimiento pueda adoptar.

En el plazo de un mes hábil, emitirá un informe que recogerá la composición del CI, los antecedentes, los fundamentos jurídicos, los medios de prueba practicados, las conclusiones, así como las medidas o recomendaciones.

De este informe se dará traslado por cinco días a las partes para la presentación de alegaciones. Del estudio de estas, podrá acordarlas, con la posible práctica de nuevas pruebas y la emisión de un nuevo informe, dando un nuevo traslado, por cinco días a las partes; o rechazarlas.

Dicho informe podrá:

a) Ser remitido al Ministerio Fiscal si se apreciase que los hechos pudieran revestir el carácter de delito.

b) Instar para que se dé inicio de un expediente informativo, disciplinario o sancionador.

Del informe se dará traslado a personal, al personal delegado de prevención, a la Junta de Personal, al Comité de Seguridad y Salud y al Departamento para la Igualdad. Se procederá al archivo señalando la fecha de cierre.

El plazo para finalizar las actuaciones y dar respuesta a la persona informante, en su caso, no podrá ser superior a tres meses desde la entrada de la información. Cualquiera que sea la decisión, se comunicará a la persona informante, salvo que haya renunciado a ello o que la comunicación sea anónima.

Las decisiones adoptadas por la AC y/o por el CI no serán recurribles en vía administrativa ni en vía contencioso-administrativa, sin perjuicio del recurso administrativo o contencioso-administrativo que pudiera interponerse frente a la eventual resolución que ponga fin al procedimiento sancionador que pudiera incoarse con ocasión de los hechos relatados.

Medidas provisionales:

– La Ley 1/2023, de 16 de marzo, de la potestad sancionadora de las Administraciones Públicas establece en su artículo 1.3 que se aplicará en lo no previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público y en las leyes de función y empleo público que se dicten en su desarrollo, las disposiciones de esta ley serán extensivas al ejercicio por las administraciones públicas de su potestad disciplinaria respecto del personal a su servicio, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de la relación de empleo, como derecho supletorio.

– Conforme al artículo 186 de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, en los procedimientos para la imposición de sanciones graves y muy graves, podrán adoptarse las medidas de carácter provisional que el órgano competente para la instrucción del procedimiento estime necesarias para asegurar la eficacia de la resolución final que pudiera recaer. La adopción de dichas medidas exigirá la correspondiente resolución motivada.

– En cualquier momento del procedimiento, se pueden adoptar las medidas provisionales o cautelares que sean necesarias para asegurar la eficacia de la resolución que pueda recaer, o para impedir la obstaculización del procedimiento, o para evitar la continuación o repetición de los hechos enjuiciados u otros de similar significación o el mantenimiento de los daños que aquellos hayan ocasionado, o para mitigarlos. La de-

baki aurretik, entzunaldia eskainiko zaie interesdunei bost eguneko epe komunean. Arrazoituz egin beharko da erabakia, egitateak eta zuzenbideko oinarriak labur adieraziz. Arestian adierazitako aurretiko entzunaldia ordezka daiteke, epe berean egindako ondorengo alegazioen bidez, ikusten bada behin-behineko neurriek, aurretiko entzunaldiaren izapidea egin arte atzeratuz gero, eraginkortasuna galduko dutela.

– Administrazio-prozedura zehatzailea eten arren, kautelazko neurriek bere hartan jarraitu ahal izango dute, betiere bateagarriak badira prozesu penalean hartutako neurriekin.

– Prozedura judicial bat zein diziplinazko espediente bat izapidetzearen ondorioz, gehienez ere sei hilabetez, behin-behineko funtzio-gabetzea erabaki daiteke interes publikoaren babesak, salbuespenez, hala eskatzen badu –salbu eta atzerapena espedientepeko pertsonari egotzi ahal zaionean– (ikus Euskal Enplegu Publikoaren abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 154. artikulua).

5. Neurri erreparatzaileak.

Protokolo honetan jasotako jokabideen erreparazio osoak eraldaketa pertsonala eta antolaketari buruzkoa izan behar du xede, eta biktimek prozesuaren erdigunean egon behar dute, eta horrek esan nahi du Oiarzungo Udalak ez duela erabakirik hartuko haiek aintzat hartu gabe, haiek baitira protagonistak.

Erreparaziorako eskubidea hainbat tresna juridikok aitortzen dute, eta indarkeriaren biktimek egindako kaltearen ordaina jasotzeko duten eskubideari egiten dio erreferentzia; azken batean, honako hau dakar:

«Bizirik atera diren biktimei arreta ematen dieten zerbitzu publikoek maila guztietan jasandako kalteari erantzuteko ekintzak gauzatu behar dituzte. Ildo horretan, bermatu behar da indarkeriaren ondorioak artatzen direla, baita eskubideen urraketari ahalbidetu duten baldintzak ez errepikatzekeo neurriak hartu direla ere».

Horri dagokionez, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bateginaren 65. artikulua honako hau ezartzen du:

«Erreparazio-eskubidea;

1. EAEko botere publikoek, Istanbulgo Hitzarmenean emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktimei onartzen zaizen erreparazio-eskubidea gauzatzeko aldera, betiere Euskal Autonomia Erkidegoaren eskumenen barruan, eta kontuan hartuta kasuotan ematen den asistentzia oro ikuspegi erreparatzailetik eman behar dela, honako hauek egingo dituzte:

a) Autonomia Erkidegoko Administrazioak neurriak hartuko ditu delituaren ondorioz sortutako eta ebazpen judicial bidez ezarritako kalte-ordainak ordaintzen ez diren kasuetan biktimei laguntzeko edo laguntza ekonomikoa emateko.

b) Egia aitortzeko eta zabaltzeko neurriak hartuko ditu, indarkeria errefusatzeko ekintza publikoen bidez eta aitortza, protagonismoa eta ahotsa emanez biktimei eta haien eskubideen eta interesen defentsarako erakundeei, aintzat izanda biktima izatetik biziraule izatera pasatzeko trantsizio-prozesuaren ikuspegia.

c) Delitua berriz egitea saihesteko neurriak hartuko ditu, arreta kaltegilearengan eta inplikazio sozialean eta komunitarioan jarrita.

d) Erabateko oneratzeko lortzeko neurriak hartuko ditu, dagozkion arreta-baliabide publikoen bidez.

2. Arau eta jarduketara egokien bitartez garatuko dira artikulua honetan aipatutako ekintzak, eta, horretarako, biktimei entzungo

entsunaldiaren bidez, aurretiko entzunaldia ordezka daiteke, epe berean egindako ondorengo alegazioen bidez, ikusten bada behin-behineko neurriek, aurretiko entzunaldiaren izapidea egin arte atzeratuz gero, eraginkortasuna galduko dutela.

– La suspensión del procedimiento administrativo no impide el mantenimiento de las medidas cautelares adoptadas, siempre y cuando resulten compatibles con las acordadas en el proceso penal.

– Podrá acordarse la suspensión de funciones con carácter provisional, por un período máximo de seis meses –salvo que la demora fuera imputable a la persona expedientada– como consecuencia de la tramitación de un procedimiento judicial o expediente disciplinario cuando, con carácter excepcional, así lo exija la protección del interés público (véase artículo 154 de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco).

5. Medidas reparadoras.

La reparación integral de las víctimas de las conductas recogidas en este protocolo ha de tener una vocación transformadora personal y organizacional y estas han de estar situadas en el centro del proceso, lo que implica que el Ayuntamiento de Oiartzun no tome decisiones sin ellas dado que son las protagonistas.

El derecho a la reparación está reconocido en diferentes instrumentos jurídicos y se refiere al derecho que tienen las víctimas de violencia a obtener una reparación por el daño causado, y en definitiva, supone que:

«Los servicios públicos que atienden a las víctimas-supervivientes pongan en marcha acciones que atiendan el daño sufrido en todos los niveles y que trabajen para garantizar la atención a las secuelas de la violencia, así como la realización de medidas que garanticen la no repetición de las condiciones que han permitido la vulneración de sus derechos».

A este respecto, el artículo 65 del texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres establece:

«Derecho a la reparación:

1. A los efectos de hacer efectivo, en el marco de las competencias de la Comunidad Autónoma de Euskadi, el derecho a la reparación reconocido en el Convenio de Estambul a las víctimas de violencia machista contra las mujeres, y sin perjuicio de que toda la asistencia prestada en estos casos debe realizarse desde un enfoque reparador, los poderes públicos vascos desarrollarán las siguientes acciones:

a) La Administración de la Comunidad Autónoma adoptará medidas de apoyo o ayuda económica a las víctimas para supuestos de impago de indemnizaciones derivadas del delito establecidas por resolución judicial.

b) Medidas encaminadas al reconocimiento y difusión de la verdad, mediante acciones públicas de rechazo a la violencia y dando reconocimiento, protagonismo y voz a las víctimas y a las organizaciones de defensa de sus derechos e intereses, teniendo presente la perspectiva de transición de víctima a superviviente.

c) Medidas para evitar la repetición del delito, poniendo la atención en quien ha causado el daño y en la implicación social y comunitaria.

d) Medidas dirigidas a la completa recuperación, a través de los correspondientes recursos públicos de atención.

2. A través de las normas y actuaciones correspondientes se desarrollarán las acciones referidas en este artículo, en cuya

zaie, eta protagonismoa emango, batez ere egokien irizten dieten erreparazio-bideak zehazteko».

Bestalde, eta sexu-indarkeriei dagokienez, 10/2022 Lege Organikoaren VII. tituluak, 52. artikuluan, erreparaziorako esku-bidearen norainokoa eta bermea adierazten ditu, eta horren barruan sartzen dira 53. artikuluko kalte-ordaina, fisikoki, psikikoki eta sozialki erabat osatzeko behar diren neurriak, erreparazio sinbolikoko ekintzak eta berriro ez gertatzeko bermeak. Eskubide hori bermatzeko, eta autonomia-erkidegoek arlo horretan dituden eskumenei kalterik egin gabe, neurri sinbolikoak, materialak, indibidualak eta kolektiboak izango dituen administrazio-programa bat egingo da sexu-indarkerien biktimen erreparaziorako. 55. eta 57. artikuluetan jasotzen da nola antolatu behar diren erabateko erreparazioa eta ez errepikatzeko bermea, bai eta erreparazio sinbolikoa eta ikuspegi erreparatzaile integral eraldatzailea ere.

Nazio Batuen Batzar Nagusiak, 2005ean, justizia sustatzeko, emakumeen aurkako indarkeria matxisten egoeretan aplikagarriak diren erreparazio egoki, eraginkor eta azkar baten bost dimentsioak ezarri zituen:

* Leheneratzeak, ahal den guztietan, indarkeriaren aurreko egoerara itzularazi behar du biktima. Ikuspegi feministatik, horrek indarkeriaren egitura-erroak eraldatzea dakar, eta, beraz, ezinezkoa da aurreko egoerara itzultzea. Hala ere, haren elementuetako batzuk aplikatu daitezke: askatasuna maila guztietan berrezartzea, eskubideez gozatzea, baita enplegura itzultzea ere.

* Kalte-ordaina, zeina urraketa larritasunarekiko eta kasu bakoitzaren inguruabarrekiko modu egoki eta proportzionalan eman behar den, ekonomikoki baliozta daitezkeen kalte guztiengatik. Kalte-ordaina jasotzeko moduko kaltetzat jotzen dira ondorengo hauek:

- Kalte fisikoa edo mentala.
- Aukerak galtzea (adibidez: enplegua, hezkuntza eta gizarte-prestazioak).
- Kalte materialak eta diru-sarrerak galtzea.
- Kalte morala.
- Laguntza juridikoarekin, sendagaiekin eta zerbitzu mediko, psikologiko eta sozialekin zerikusia duten gastuak.

* Errehabilitazioak honako hauek barne hartu behar ditu: osasun-arreta, ahalduntzea eta autonomia sustatzen duten baliabideak (laguntza psikologikoa eta juridikoa, beharrezkoak diren baliabide sozialak, harrerakoak eta ekonomikoak) eskuragarri izatea, eta bizipenak trukatzeko espazio seguruak sortzea.

* Gogobetetzeak, egokia eta bidezkoa denean, honako neurri hauek osorik edo zati batean hartzen ditu:

- Protokolo honetan jasotako diskriminazio- eta indarkeria-egoerek ez jarraitzeko neurri eraginkorrak.
- Gertakariaren egiaztapena eta jendaurreko jakinarazpen osoa, jakinarazpen horrek kalte gehiago eragiten ez duen neurrian edo biktimaren, haren senideen, lekukoaren edo biktimari laguntzeko edo beste urraketa batzuk gertatzea eragozteko esku hartu duten pertsonen segurtasuna eta interesak mehatxatzen ez dituen neurrian.
- Biktimen duintasuna, izen ona eta eskubideak berrezartzeko adierazpen ofiziala.
- Biktimen eta haien ingurukoaren oroitzapen, omenaldi eta aitortpen publikoak.
- Arduradunei zehapen judizialak edo administratiboak aplikatzea.

elaboración se escuchará a las víctimas y se les concederá protagonismo, en particular, para identificar las vías de reparación que consideren más adecuada».

Por su parte, y respecto a las violencias sexuales, el Título VII de la Ley Orgánica 10/2022 señala en su artículo 52 el alcance y garantía del derecho a la reparación, lo que comprende la indemnización del artículo 53, las medidas necesarias para su completa recuperación física, psíquica y social, las acciones de reparación simbólica y las garantías de no repetición. Para garantizar este derecho, y sin perjuicio de las competencias autonómicas en la materia, se elaborará un programa administrativo de reparación a las víctimas de violencias sexuales que incluya medidas simbólicas, materiales, individuales y colectivas. En los artículos 55 y 57 recoge cómo se ha de articular la completa recuperación y la garantía de no repetición, así como la reparación simbólica y el enfoque reparador integral transformador.

La Asamblea General de las Naciones Unidas estableció en 2005 las cinco dimensiones de una reparación adecuada, efectiva y rápida tiene por finalidad promover la justicia, aplicables a las situaciones de violencias machistas contra las mujeres:

* Restitución, siempre que sea posible, ha de devolver a la víctima a la situación anterior a la violencia. Desde una perspectiva feminista, esto implica una transformación de las raíces estructurales de la violencia, con lo cual, hace imposible la vuelta a la situación previa. No obstante, pudieran aplicarse algunos de sus elementos: restablecimiento de la libertad en todos los niveles, disfrute de los derechos, incluido la reintegración al empleo.

* Indemnización, que ha de concederse, de forma apropiada y proporcional a la gravedad de la violación y a las circunstancias de cada caso, por todos los perjuicios económicamente evaluables y abarca:

- Daño físico o mental.
- Pérdida de oportunidades (ejemplo: empleo, educación y prestaciones sociales).
- Daños materiales y pérdida de ingresos.
- Daño moral.
- Gastos de asistencia jurídica, medicamentos, servicios médicos, servicios psicológicos y sociales.

* Rehabilitación ha de incluir la atención sanitaria, acceso a los recursos que fomenten el empoderamiento y la autonomía (acceso a la atención psicológica y jurídica, acceso a los recursos sociales, de acogida y económicos necesarios), así como la generación de espacios seguros para el intercambio de las vivencias.

* Satisfacción, cuando sea pertinente y procedente, abarca la totalidad o parte de las medidas siguientes:

- Medidas eficaces para que no continúen las situaciones de discriminación y violencia recogidas en este protocolo.
- Verificación de los hechos y revelación pública completa, en la medida en que esa revelación no provoque más daños o amenace la seguridad y los intereses de la víctima, de sus familiares, de los testigos o de personas que han intervenido para ayudar a la víctima o impedir que se produzcan nuevas violencias.
- Declaración oficial que restablezca la dignidad, la reputación y los derechos de las víctimas.
- Conmemoraciones, homenajes y reconocimientos públicos a víctimas y a su entorno.
- Aplicación de sanciones judiciales o administrativas a las personas responsables.

* Ez errepikatzeko bermeak, prebentzioan laguntzen duten neurriak barne:

– Erregelamenduak eta beste araudi batzuk berrikustea, emakume langileen aurkako indarkeria matxista guztiak, neurriak eta zehapenak sartzeko.

– Prozesuan esku hartzen duten profesionalak arau etikoak eta jokabide-arauak sustatzea.

– Indarkeria matxistako egoerak prebenitzeko, zaintzeko eta konpontzeko mekanismoak sustatzea.

– Berdintasunari eta diskriminaziorik ezari buruzko prestakuntza, baita indarkeria matxistari buruzkoa ere, genero-ikuspegitik eta ikuspegi interseksionaletik.

– Gertakariak ikertzeko prozesuan esku hartzen duten profesionalak babestea.

Beraz, erreparazioa Oiartzungo Udalak duen betebeharrak da sexu-jazarpenaren, sexuan oinarritutako jazarpenaren eta bes-telako jokabide diskriminatzaileen aurrean behar bezalako arretaz jokatzeko. Hori dela eta, Oiartzungo Udalak honako neurri hauen diseinua eta ezarpena sustatu beharko du:

1. Ez errepikatzeko eta errehabilitazioko berme-neurriak, bai zuzeneko biktimentzat, bai zeharkakoentzat (lankideak, ukitutako lan-ingurunea, etab.).

2. Kalteari buruzko neurri erreparatzaileak.

3. Gogobetetze-neurriak.

6. *Eskubideak, erantzukizunak, arau-hausteak eta zehapenak.*

Langileek lan-ingurune osasungarria izateko eskubidea dute, eta eskubidea ere babestuak izateko eta inolako diskriminazio eta/edo indarkeria adierazpenik, ez errepresaliarik, pairatzeko, haien berri emateagatik.

Mundu guztiak du legez kontrako egoera penalak izan daitezkeen portaerak ezagutarazteko beharra, bai eta haiek ikertzen laguntzeko beharra ere.

Protokolo honen aplikazio-esparruari lotutako pertsona guztiak funtsezko eginkizuna dute giza eskubideak errespetatuko dituen lan-ingurune feminista, segurua eta askea eraikitzeko. Ingurune horretan, onartezintzat joko dituzte protokolo honetan deskribatutako jokabideak. Halaber, errespetuan, berdintasunean eta tratu onean oinarritutako harremanak sustatzeko ardura dute; horrek, izan ere, erakunde osoaren ongizatea eta zorientasuna hobetzen lagunduko du.

Zehapenak ondorioak izan ditzakete arlo sozialean, lanekoan, penalean, zibilean, administratiboan edo datuak babesteko arloan.

Arlo penalean, honako hauek dira Zigor Kodean jasotako delitu-jokabide ohikoenak: lesioak (147. artikulua), kalte psikikoa edo larritasun txikiagoko lesioa (153. artikulua), mehatxuak (169. eta 171. artikulua), derrigortzeak (172. artikulua), jazarpena/erasoa/umiliazioa (172 ter artikulua), torturak eta osotasun moralaren aurkako beste delitu batzuk (VIII. Tituluko artikulua, sexu-askatasunaren kontrako delituei buruzkoak), sekretuak ezagutarazi eta agerraraztea (X. Titulua), irainak (208. artikulua), langileen eskubideen kontrako delituak (311., 314. eta 318. artikulua) eta agintariak edo funtzionario publikoek debekatuak dituzten jarduerak eta beren funtzioan aritzean egindako abusuak (443. artikulua).

Diziplina-erantzukizunari dagokionez, Euskal Enplegu Publikoaren abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 178. artikulua honako falta oso astun hauek jasotzen ditu, besteak beste:

«a) Indarrean dagoen ordenamendu juridikoa errespetatu beharra ez betetzea eginkizun publikoetan jardutean.

b) Diskriminazioa dakarren edozein ekintza. Diskriminazioaren arrazoi izango dira arraza edo etnia, erlijioa edo uste sendoak,

* Garantías de no repetición, incluye medidas que contribuyan a la prevención:

– Revisar reglamentos y otras normativas para incluir la globalidad de las violencias machistas contra las trabajadoras, medidas y sanciones.

– Promoción de normas éticas y de conducta por parte de profesionales que intervienen en el proceso.

– Promoción de mecanismos destinados a prevenir, vigilar y resolver las situaciones de violencia machista.

– Formación en materia de igualdad y no discriminación, así como sobre la violencia machista desde una perspectiva de género e interseccional.

– Protección a profesionales que intervienen en el proceso de investigación de los hechos.

Por tanto, la reparación es una obligación que tiene el Ayuntamiento de Oiartzun de actuar con debida diligencia frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y otras conductas discriminatorias. En consonancia con lo anterior, el Ayuntamiento de Oiartzun deberá promover el diseño e implantación de las siguientes medidas:

1. Medidas de garantía de no repetición y rehabilitación tanto dirigidas a las víctimas directas como indirectas (compañeras, compañeros, entorno laboral afectado, entre otros).

2. Medidas de reparación económica relativas al daño.

3. Medidas de satisfacción.

6. *Derechos, responsabilidades, infracciones y sanciones.*

Las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno de trabajo saludable, a su protección, a no sufrir ningún tipo de manifestación de discriminación y/o violencia ni represalia alguna por informar sobre éstas.

Todas las personas tienen la obligación de poner en conocimiento situaciones que puedan revestir un ilícito penal y de colaborar en su investigación.

Todas las personas sujetas al ámbito de aplicación de este protocolo tienen un papel fundamental en la construcción de un entorno laboral feminista y respetuoso con los derechos humanos, seguro y libre, donde muestren como inaceptables las conductas descritas en este protocolo y su responsabilidad en la promoción de relaciones basadas en el respeto, la igualdad y el buen trato, lo que contribuirá en una mejora del bienestar y felicidad de toda la organización.

Las sanciones pueden revestir consecuencias en ámbitos como el social, laboral, penal, civil, administrativo o de protección de datos.

En el ámbito penal, las conductas delictivas más comunes recogidas en el Código Penal son: lesiones (artículo 147), menoscabo psíquico o lesión de menor gravedad (artículo 153), amenazas (artículos 169 y 171), coacciones (artículo 172), acoso/hostigamiento/humillación (artículo 172 ter), torturas y otros delitos contra la integridad moral (Título VIII relativos a los delitos contra la libertad sexual), descubrimiento y revelación de secretos (Título X), injurias (artículo 208), delitos contra los derechos de los/as trabajadores/as (artículos 311, 314 y 318), y actividades prohibidas a la autoridad o funcionario/a público/a y de los abusos en el ejercicio de su función (artículo 443).

En el ámbito de la responsabilidad disciplinaria, la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, contempla en su artículo 178 como faltas muy graves, entre otras:

«a) El incumplimiento del deber de respeto al ordenamiento jurídico vigente, en el ejercicio de funciones públicas.

b) Cualquier actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad,

desgaitasuna, adina, orientazio sexuala, hizkuntza, iritzia, jaioleku edo bizilekua, sexua edo beste edozein arrazoi pertsonal edo sozial.

c) Jazarpena, horren arrazoiak direnean arraza edo etnia, erlijioa edo uste sendoak, desgaitasuna, adina edo orientazio sexuala. Orobat, jazarpen moral, sexuala edo sexuan oinarritutako jazarpena.

(...)

u) Laneko jazarpena».

179. artikulua b) atalak falta astuntzat jotzen du inolako begirunerik, arretarik edo errespeturik gabe jokatzeko herritarren eta enplegatu publikoen arteko harremanetan, eta herritarrei erraztasunik ez ematea beren eskubideez balia daitezkeen edo beren eginbeharrak bete ditzaten; g) atalak, berriz, unitate-arduradunek edo zuzendaritza-kide publikoek toleratzea beren mendeko langileek egindako faltak; i) atalak, azkenik, arduradun, mendeko, zuzendaritza-kide eta gainerako enplegatu publikoekiko arreta- eta errespetu-falta larria.

182. artikulutik eta hurrengoetatik aurrera zehapen motak zehazten ditu, eta falta oso astunen kasuan, honako hauek ezarri ahal izango dira:

a) Funtzionario publikoak zerbitzutik kentzea; bitarteko funtzionario izanez gero, izendapena ezeztatzea eta, hala badagokio, lan-poltsetan behin betiko baja ematea ekarriko du.

b) Langile lan-kontratudunak diziplina bidez kaleratzea eta, ondorioz, langilea beste lan-kontratu baten titularra izateko desgaitzea (kontratu finkoa, mugagabea zein aldi baterakoa), baldin eta aurretik betetzen zituen funtzioen antzekoak betetzeko kontratua bada.

c) Bitarteko funtzionarioaren izendapena ezeztatzea edo aldi baterako lan-kontratuaz azkentzea, eta lan-poltsetatik deitua izateko eskubiderik ez izatea bi urte eta egun batetik sei urtera bitartean.

d) Funtziogabetze irmoa, bi urte eta egun batetik sei urtera artekoa.

e) Nahitaezko lekualdatzea beste lanpostu eta destino batera, zentro organikoa edo herria aldatuta edo aldatu gabe, gutxienez urtebete eta egun baterako, eta gehienez ere hiru urterako.

f) Egiatztatutako garapen profesionaleko maila bat galtzea.

g) Demeritua, hots, enplegatu publikoaren karrerarako penalizazioa, garapen profesionalean lortutako azken graduaren ondorio ekonomikoetan edo, hala badagokio, gradu pertsonal batean, edo sustapenean edo borondatezko mugigarritasunean, erregelamendu bidez zehaztutako moduan eta, gehienez ere bost urterako izango dena».

Arau-hauste oso astunen kasuan, Oiarzungo Udalak lehenetsuna emango dio a), b) eta c) ataletan jasotako zehapenak aplikatzeari.

Enplegatu Publikoaren Oinarriko Estatuaren Legearen testu bateginak, honako falta oso astun hauek ezartzen ditu 95. artikuluan, besteak beste:

«b) Honako arrazoi hauetakoren batengatik diskriminazioa dakarten jarduerak: arraza edo jatorri etnikoa, erlijioa edo sinesmenak, desgaitasuna, adina edo orientazio sexuala, hizkuntza, iritzia, sorlekua edo bizilekua, sexua edo beste edozein gorabehera pertsonal edo sozial. Era berean, arau-hauste oso astunak dira arraza edo jatorri etnikoan, erlijioan edo sinesmenetan, desgaitasunean eta adinean edo orientazio sexuarean oinarritutako jazarpenak eta jazarpen moral, sexuala eta sexuan oinarritutakoak.

o) Laneko jazarpena».

edad, orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, así como el acoso moral, sexual o por razón de sexo.

(...)

u) El acoso laboral».

El apartado b) del artículo 179 contempla como falta graves, la falta grave de consideración, atención o respeto a la ciudadanía en su trato con el personal empleado público, así como no facilitar a la ciudadanía el ejercicio de sus derechos o el cumplimiento de sus deberes; su apartado g) la tolerancia de las personas responsables de la unidad o del personal directivo público ante la comisión de faltas por el personal subordinado; su apartado i) La falta grave de atención y respeto hacia el personal responsable, subordinado, directivo o hacia el resto de personal empleado público.

A partir del artículo 182 y ss. Detalla la tipología de sanciones y en el caso de las infracciones muy graves podrá imponerse:

«a) Separación del servicio del personal funcionario, que en el caso del personal funcionario interino comportará la revocación de su nombramiento y, en su caso, la baja definitiva de las bolsas de trabajo.

b) Despido disciplinario del personal laboral, que comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo, sea fijo, por tiempo indefinido o temporal, con funciones similares a las que desempeñaba.

c) Revocación del nombramiento del personal funcionario interino o extinción del contrato laboral temporal, con baja del derecho a ser llamado de bolsas de trabajo por un período entre dos años y un día y seis años.

d) Suspensión firme de funciones por un período entre dos años y un día y seis años.

e) Traslado forzoso a otro puesto y destino, con o sin cambio de centro orgánico o localidad, por un período como mínimo de un año y un día y máximo de tres años.

f) La pérdida de un nivel de desarrollo profesional ya acreditado.

g) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, con la suspensión de los efectos económicos del último grado alcanzado de desarrollo profesional o, en su caso, de un grado personal, o en la promoción o movilidad voluntaria, en la forma que reglamentariamente se determine, y con un máximo de cinco años».

En el caso de las infracciones muy graves, el Ayuntamiento de Oiartzun optará con carácter preferente por la aplicación de las sanciones recogidas en los apartados a), b) y c).

El texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece en el artículo 95 como faltas muy graves, entre otras:

«b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

o) El acoso laboral».

Eta honela zehatzen dira 96. artikulua arabera:

a) Funtzionarioak zerbitzuetatik kentzea; bitarteko funtzionarioa izanez gero, izendapena errebotatzea, baina falta oso astunen kasuan soilik.

b) Langile lan-kontratudunak diziplina bidez kaleratzea; horrez gain, langile horiek ezingo dute aurrekoen antzeko eginkizunetarako lan-kontratuaren titular izan. Hutsegite oso larrietan bakarrik jar daiteke zehapen hori.

c) Eginkizunen etenaldi irmoa, edo, langile lan-kontratudunen kasuan, enplegu- eta soldata-etenaldia, sei urteko iraupe-nehaz gehienez ere.

d) Nahitaezko lekualdatzea, bizileku-herria aldatuta edo aldatu gabe, kasuan-kasuan ezartzen den denbora-tarte batez.

e) Demeritua, alegia, zigorra lanbide-karreraren, sustapenean edo borondatezko mugigarritasunean.

f) Ohartarazpena.

g) Legez ezarritako beste edozein».

2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak, urriaren 23koak, Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bategina onesten duenak, 4. artikuluan ezartzen du langileek eskubide hauek dituztela.

c) Espainiako estatu barruan, enplegurako bereizkeriak -zuzenean edo zeharka- ez jasateko eskubidea; enplegatu ondoren, sexuagatik, egoera zibilagatik eta, lege honek zehaztutako mugen barruan, adinagatik bereizkeriak ez jasateko eskubidea; berdin, gainera, arraza edo etnia jatorriagatik, egoera sozialagatik, erlijioa edo politikako ideiegatik, orientazio sexualagatik, sindikaturen batera afiliatuta egon edo ez egoteagatik, eta hizkuntzagatik bereizkeriak ez jasateko eskubidea.

Ezin izango da bereizkeriak egin desgaitasunagatik, dena delako lana edo enplegua betetzeko gaitasuna baldin badaukate langileek.

d) Osotasun fisikorako eskubidea, eta laneko arriskuak prebenitzeko politika egokia izateko eskubidea.

e) Langileari dagokion intimitatea errespetatzeko eta duintasuna behar den moduan kontuan hartzeko eskubidea. Eskubide horretara biltzen dira, arrazaren, etniaren, erlijio edo sinesmenen, desgaitasunaren, adinaren zein sexu-joeraren ondoriozko jazarpenaren aurkako babesa, eta sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako babesa».

Gainera, lan-harremanetan bereizkeriak ez egiteari buruzko 17. artikulua arabera, deusez eta eraginik gabe geldituko dira enpresaburuak bere kabuz hartutako erabakiak, baldin eta, adina edo desgaitasuna arrazoi direla, langilearen kalterako, zuzenean edo zeharka, bereizkeriak eragiten badute enpleguan eta ordainketetan, jardunaldian eta laneko gainerako baldintzetan, edo zuzenean nahiz zeharkako bereizkeriak eragiten badute, betiere sexua, jatorria, arraza edo etnia, egoera zibila, egoera soziala, erlijioa edo sineskerak, iritzi politikoak, joera edo izaera sexuala, sindikatueta eta sindikatuen akordioetara atxikita egon edo ez egotea aitzakia hartuta, edo enpresako beste langile batzuen ahaidetasuna eta hizkuntza oinarri direla, Estatu barruan.

Enpresaburuari edo enpresan lan egiten duten pertsonen arraza- edo etnia-jatorriagatik, erlijioagatik edo sinesmenengatik, desgaitasunagatik, adinagatik edo sexu-joeragatik egindako jazarpena eta sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena kontratuaren ez-betetze larritzat jotzen dira, eta, horregatik, lan-kontratu diziplina-kaleratze gisa irautsi daiteke. Deuseza izango da Konstituzioan edo legean debekatutako diskriminazio-arrazoiren bat duen kaleratzea, edo langilearen oinarritzko eskubideak eta askatasun publikoak urratuz egiten dena.

Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko legearen 42. artikulua 1. artikulua (erantzukizunak eta horien arteko bateragarritasuna) hauxe ezartzen du:

Y estas se sancionan de la siguiente manera según el artículo 96:

a) Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.

b) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

c) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.

d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.

e) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

f) Apercibimiento.

g) Cualquier otra que se establezca por ley».

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece en su artículo 4 que las y los trabajadores tienen derecho a:

«c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo».

Además, el artículo 17 relativo a la no discriminación en las relaciones laborales, entiende como nulos las decisiones unilaterales del o de la empresaria que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al o la empresaria o a las personas que trabajan en la empresa se consideran un incumplimiento contractual grave y por ello, el contrato de trabajo puede extinguirse como despido disciplinario. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del o de la trabajadora.

En la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el artículo 42 relativa a las responsabilidades y su compatibilidad establece en su apartado 1 que:

«Enpresaburuek lan-arriskuak prebenitzeko dituzten betebeharrak ez-betetzeak administrazio-erantzukizunak sortuko ditu, bai eta, hala denean, zigor-erantzukizunak, eta ez-betetze horretatik erator daitezkeen kalte-galeren ondoriozko erantzukizun zibilak ere». Eta 3. atalean hauxe gehitzen du: «Prozedura zehatzaitetik eratorritako administrazio-erantzukizunak bateragarriak izango dira eragindako kalte-galeren ondoriozko kalte-ordainekin eta Gizarte Segurantzaren Sistemako prestazio ekonomikoaren gaineko errekarguarekin. Errekargu hori ezar dezake Gizarte Segurantzaren Sistemako arautegiaren arabera eskuduna den organoak».

3/2007 Lege Organikoaren 46. artikulua ezartzen du berdintasun-planak dituzten enpresek sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioaren gaia jaso behar dutela plan horietan (i letran). Eta 48. artikulua zehazten du berriazko zer neurri hartu behar diren.

Arau-hausteak eta zehapenak, batez ere, lan-arloko arau-hauste eta zehapenei buruzko Legearen testu bategina onesten duen abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuan (aurrerantzean, LAZL) daude ezarrita. Hala, 7. artikuluko 13. atalak arau-hauste astuntzat jotzen du Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarriko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak, Langileen Estatutuak edo aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboak berdintasunerako plan eta neurrien arloan ezartzen dituzten betebeharrak ez betetzea. 8. artikulua ezartzen du arau-hauste oso astunak direla:

«11. Langileen duintasunari zor zaion intimitatea eta begirunea errespetatzearen aurkakoak diren enpresaburuaren egin-tzak.

12. Enpresak bere kabuz hartutako erabakiak, baldin eta, adinagatik edo desgaitasunagatik, edo lansari, lanaldi, prestakuntza, sustapen eta gainerako lan-baldintzen arloan, zuzeneko edo zeharkako bereizkeria kaltegarriak eragiten badituzte, sexua, jatorria (arrazza edo etnia barne), egoera zibila, gizarte-egoera, erlijioa edo sinesmenak, ideia politikoak, sexu-orientazioa, sindikatuei eta haien akordioei atxikitzea edo ez atxikitzea, enpresan beste langile batzuekin ahaidetasuna izatea edo hizkuntza Espainiako estatuaren barnean, eta era berean, enpresaburuak hartutako erabakiak, baldin eta langileen aurkako tratua bada-karte, enpresan egindako erreklamazio baten aurrean erantzuteko edo tratu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioa betetzea eskatzeko ekintza administratibo edo judicial baten aurrean erantzuteko.

13. Sexu-jazarpena, enpresa-zuzendaritzako ahalmenek hartzen duten eremuaren barnean gertatzen denean, horren subjektu aktiboa edozein dela ere.

13 bis. Arraza- edo etnia-jatorria, erlijioa edo sinesmenak, desgaitasuna, adina eta sexu-orientazioa eta sexuan oinarritutako jazarpena, enpresa-zuzendaritzaren ahalmenek hartzen duten eremuaren barnean gertatzen direnean, edozein izanik ere enpresaren subjektu aktiboa, betiere, enpresaburuak horren berri izan eta hura eragozteko beharrezko neurriak hartu ez baditu.

(...)

17. Berdintasun-plana ez egitea edo ez aplikatzea, edo aurreikusitako baldintzak argi eta garbi bete gabe egitea, plan hori egiteko betebeharra lege honen 46 bis artikulua 2. idatz-zatian ezarritakoari erantzuten dionean.

(...)

19. Haurrak eta Nerabeak Indarkeriaren Aurrean Oso-osoko Babesari buruzko Lege Organikoaren 57.3 artikuluan ezarritako betebeharrak ez betetzea.»

12. artikulua 16. atalak arau-hauste astuntzat jotzen ditu laneko arriskuen prebentzioari buruzko araudia ez betetzea dartenak, betiere ez-betetze horrek langile ukituen osotasun fi-

«El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento» y añade en el apartado 3 que «las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema».

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 establece como obligación para las empresas que tienen planes de igualdad, que estos contengan la materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo (en su letra i). Y ya en el artículo 48 concreta qué medidas específicas deben adoptarse.

Las infracciones y sanciones se establecen, principalmente, en el Real decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (en adelante, LISOS). El artículo 7, apartado 13 considera como una infracción grave no cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación. El artículo 8 establece que son infracciones muy graves:

«11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

(...)

17. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.

(...)

19. Incumplir las obligaciones establecidas en el artículo 57.3 de la Ley Orgánica de Protección Integral de la Infancia y la Adolescencia frente a la Violencia.»

El artículo 12, apartado 16, considera como infracción grave las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento

sikorako edo osasunerako arrisku larria eragiten badu; eta 13. artikuluan oso larritzat jotzen du haurdunaldian eta edoskitzaroan langileen segurtasuna eta osasuna babesteko arau bera-riazkoak ez betetzea.

16.1.c) artikulua araberara, arau-hauste oso astuna da hau- tapen-prozesuetan datu pertsonalak eskatzea edo, publikitate-aren, hedapenaren edo beste edozein bitartekoren bidez, enplegua lortzeko baldintzak ezartzea, hots, diskriminazioak, horiek honako arrazoi hauengatik gertatzen badira Estatu barnean: sexua, ja- torria, arraza edo etnia, adina, egoera zibila, desgaitasuna, erlijioa edo sinesmenak, iritzi politikoa, sexu-orientazioa, sindikatu-afi- liazioa, gizarte-egoera eta hizkuntza.

LAZLaren 46. artikulua ezartzen du aipaturiko arau-hauste oso astunak enpresaburuek egiten badituzte, zehapena ezarri- ko zaiela honako zehapen osagarriekin, 40. artikulua 1. ata- lean ezarritakoari kalte egin gabe:

«a) Enplegu-programak aplikatzearen ondoriozko laguntzak, hobariak eta, oro har, onurak galduko dituzte, automatikoki eta arau-haustea eragindako langile kopuruaren proportzioan, arau- haustea egin zen egunetik aurrera.

Enplegu-programak aplikatzearen ondoriozko laguntza, ho- bari eta onura horiek galtzeak zenbateko handiena dutenei era- gingo die, eta lehentasuna izango dute arau-haustea egin den unean laguntza txikiena dutenen gainean. Irizpide hori nahitaz- jaso behar da era arrazoituan arau-haustearen aktan.

b) Onura horiek eskuratzetik kanpo utzi ahalko dira sei hi- labetetik bi urte arteko epealdi baterako, aurreko idatz-zatian aurreikusitako kasuetan, eta ondorioak zehapena ezartzen duen ebazpenaren datatik aurrera hasiko dira».

40. artikulua ezartzen duenez, arau-hauste oso astunak, hala nola sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena, isunarekin zigortzen dira, gutxieneko graduan, 7.501 eurotik 30.000 eurora; erdiko mailan, 30.001 eurotik 120.005 eurora; eta gehieneko mailan, 120.006 eurotik 225.018 eurora. Gainera, hau eranstean da: «arau-hauste oso larriengatik ezarritako zeha- penak, behin irimoak direnean, argitaratuko dira, erregelamendu bidez zehaztutako moduan». 2. atala lan arriskuen prebentzio-aren arloko arau-hausteentzako zehapenei buruzkoa da, eta c) le- tran ezartzen du arau-hauste oso astunak «isunarekin zigortzen direla, gutxieneko graduan, 49.181 eurotik 196.745 eurora; er- diko mailan, 196.746 eurotik 491.865 eurora; eta maila gore- nean, 491.866 eurotik 983.736 eurora».

Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 54. artikulua Adminis- trazioarekin kontratuak egiteko ahalmenaren mugak zehazten ditu, administrazio-izaerako arau-hauste edo delitu oso astunak egin direnean. 15/2022 Legeak IV. tituluan zehazten ditu ber- dintasunaren eta diskriminaziorik ezaren arloko arau-haustea eta zehapenak, barne hartuta arau-haustea, zehapenak, zeha- penak mailakatzeko irizpideak, zehapen osagarriak eta zehape- nak ordeztzea. 37.3 artikulua araberara, herri-administrazioek ez diete dirulaguntzarik, hobaririk edo laguntza publikorik emango 47. artikuluan oso astuntzat jotako arau-hausteetakoren baten- gatik administrazio-ebazpen irmo bidez zigortutako pertsona fi- siko publiko edo pribatuei, diskriminazio anizkoitza eta bereiz- keriazko jazarpena dakarten egintzak edo ez-egiteak barne, zeintzuei 40.001 eta 500.000 euro arteko zehapena ezartzen baitie.

15/2022 Legeak 4. artikuluan jasotzen du debekatuta da- goela berdintasun-eskubidearen aurka doan jarrera, jokabide, egintza, irizpide edo praktika oro, eta eskubide horren urraketa- zat jotzen ditu, besteak beste, ekintzarik eza, eginkizunak uz- tea edo betebeharrak ez betetzea. Alderdi hori garrantzitsua da, eta lotuta dago protokolo hau aktibatzen ez den eta/edo agin- dutako funtzioak garatzen ez diren egoerekin.

crea un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados; y en el artículo 13, como muy grave, no observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.

El artículo 16.1 c), considera como una infracción muy grave solicitar datos de carácter personal en los procesos de selec- ción o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sin- dical, condición social y lengua dentro del Estado.

El artículo 46 de la LISOS establece que en el caso de los empresarios que cometen las mencionadas infracciones muy graves serán sancionados, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1 del artículo 40, con las siguientes sanciones acce- sorias:

«a) Perderán, automáticamente, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la apli- cación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.

La pérdida de estas ayudas, bonificaciones y beneficios de- rivados de la aplicación de los programas de empleo afectará a los de mayor cuantía, con preferencia sobre los que la tuvieren menor en el momento de la comisión de la infracción. Este cri- terio ha de constar necesariamente en el acta de infracción de forma motivada.

b) Podrán ser excluidos del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años en los supuestos contem- plados en el apartado anterior, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción».

Este artículo 40 establece que las infracciones muy graves, como el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, se sancionan con multa, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros. Además, se añade que «las sanciones impuestas por infracciones muy graves, una vez fir- mes, se harán públicas en la forma que se determine reglamen- tariamente». En el apartado 2 se refiere a las sanciones para las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, y en la letra c) establece que las muy graves se sancionan «con multa, en su grado mínimo, de 49.181 a 196.745 euros; en su grado medio, de 196.746 a 491.865 euros; y en su grado máxi- mo, de 491.866 a 983.736 euros».

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el artículo 54 concreta las limitaciones a la facultad de contratar con la Admi- nistración cuando se hayan cometido delitos o infracciones ad- ministrativas muy graves. La Ley 15/2022, detalla en su Título IV las Infracciones y Sanciones en materia de igualdad y no dis- criminación, incluyendo las infracciones, sanciones, criterios de graduación de las sanciones, las sanciones accesorias y la sus- titución de sanciones. Su artículo 37.3 indica que las adminis- traciones públicas no subvencionarán, bonificarán o prestarán ayudas públicas a aquellas personas físicas públicas o priva- das, sancionadas por resolución administrativa firme por algu- na de las infracciones calificadas como muy graves en su artí- culo 47, incluidos los actos u omisiones que constituyan discri- minación múltiple y el acoso discriminatorio, a los que impone una sanción entre los 40.001 y 500.000 euros.

La Ley 15/2022 recoge en su artículo 4 la prohibición de to- da disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad, y considera vulneraciones de este derecho, entre otras, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes, aspecto relevante y vinculado con las situaciones en las que no se active el presente protocolo y/o no se desarrollen las funciones encomendadas.

10/22 LO onartu ondoren, eta Zigor Kodearen 31 bis artikuluan ezarritakoarekin bat etorritik, erakunde juridikoak Zigor Kodearen 173.1 eta 184. artikuluetan jasotako delituen erantzule izan daitezke (tratu apalesgarria; biktimaren aurkako jazarpen larria dakarten etsaitasunezko edo umilaziozko egintzak; eta sexu-jazarpena).

4/2023 Legearen 79.4.a artikulua ezartzen du bereizkeriazko jazarpena arau-hauste oso astuna dela, eta 80.3 artikuluan araber, 10.001 eurotik 150.000 eurora bitarteko isuna ezarriko zaie. Gainera, arau-hauslea eta arau-haustea zein eremutan gertatu den kontuan hartuta, zehapen edo neurri osagarri hauetakoren bat edo batzuk ezarri ahal izango dira, arrazoiak emanda:

a) Zehatutako pertsonak arau-haustea gertatu den jardueraren sektorean aitorritu dituen edo eskatu dituen dirulaguntzak, osorik edo zati batean, ukatzea, kentzea, indargabetzea edo etetea.

b) Edozein motatako laguntza publikoak eskuratzeko debekua, gehienez hiru urterako.

c) Administrazioarekin, haren erakunde autonomoekin edo erakunde publikoekin kontratuak egiteko debekua, gehienez hiru urterako.

d) Diskriminazioa gertatu den establezimendua ixtea, gehienez ere hiru urterako, arau-hauslea establezimenduaren arduraduna denean.

e) Arau-hausleak garatutako jardueraren ekonomikoa edo profesionala gehienez hiru urtez uztea».

Era berean, 4/2023 Legeak berak 82. artikuluan xedatzen du debekatuta dagoela laguntzak ematea LGTBIQ+ pertsonen aurkako diskriminazio- edo indarkeria-ekintzak egiten, bultzatzen edo sustatzen dituzten elkarteak:

«Ez da emango, zuzenean edo zeharka, inolako dirulaguntza, baliabide edo funts publikorik LGTBIQ+fobia egiten, bultzatzen edo sustatzen duen ezin pertsona fisiko edo juridiko, publiko, pribatu edo finantzaketa mistokori, bihurtuta-terapiak sustatzea edo egitea barne».

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistatik gabeko bizitzeko legearen testu bateginaren 23.2 artikulua, dirulaguntzei buruzkoak, honako hau ezartzen du:

«EAEko botere publikoek ezingo diete laguntzarik edo dirulaguntzarik eman sexuan oinarrituta edo 3.1 artikuluan adierazitako diskriminazio anizkoitzeko inguruabarretan oinarrituta diskriminatzen duten jarduerari, ez eta sexuan oinarrituta diskriminazioa egiteagatik edo emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko araudia ez betetzeagatik administrazio- edo zigorzehapenen bat ezarri zaien pertsona fisikoei eta juridikoei ere, dagokion zehapenean ezarritako denbora-tarte osoan. Halaber, laguntza eta dirulaguntzetatik kanpo geratuko dira estatu-araudiaren araber berdintasun-plan bat indarrean izan behar duten arren halakorik ez duten enpresak, eta, estatu-legeriak emakumeen eta gizonen berdintasunaren esparruan finkatzen duen bezala, sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko edo haien aurka egiteko neurriak ezarri dituztela egiaztatzen ez duten 50 langiletik gorako enpresak».

Azkenik, arlo zibilean, ukitutako pertsonari kalte eta galera ondarezkoak eta/edo moralak eragin lekizkioke, bai eta datuen babesaren arloko erantzukizunak ere, pertsona fisiko baten datuak zabalduz gero (identifikatzeko aukera ematen duten irudi, audio, bideo eta gisako edukietan), Interneteko hainbat zerbitzutan baimenik gabe argitaratuta, eta Datuak Babesteko Espainiako Agentziak (AEPD) 20.000.000 eurora bitartekoak izan daitezkeen isunak ezar ditzake kasurik larrienen.

Tras la aprobación de la Ley Orgánica 10/2022, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis del Código Penal, las entidades jurídicas pueden ser responsables de los delitos comprendidos en los artículos 173.1 y 184 del Código Penal (trato degradante; actos hostiles o humillantes reiterados que supongan grave acoso contra la víctima; y acoso sexual).

La Ley 4/2023 en su artículo 79.4.a determina que el acoso discriminatorio es una infracción muy grave, las cuales serán sancionadas, de acuerdo con el artículo 80.3 con multa de 10.001 a 150.000 euros. Además, en atención al sujeto infractor y al ámbito en que la infracción se haya producido, podrá imponerse motivadamente alguna o algunas de las sanciones o medidas accesorias siguientes:

a) La denegación, supresión, cancelación o suspensión, total o parcial, de subvenciones que la persona sancionada tuviera reconocidas o hubiera solicitado en el sector de actividad en cuyo ámbito se produce la infracción.

b) La prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por un período de hasta tres años.

c) La prohibición de contratar con la Administración, sus organismos autónomos o entes públicos por un período de hasta tres años.

d) El cierre del establecimiento en que se haya producido la discriminación por un término máximo de tres años, cuando la persona infractora sea la responsable del establecimiento.

e) El cese en la actividad económica o profesional desarrollada por la persona infractora por un término máximo de tres años».

Igualmente, la misma Ley 4/2023 en el artículo 82 dispone la prohibición de ayudas a asociaciones que cometan, inciten o promocionen actos discriminatorios o de violencia contra las personas LGTBIQ+:

«No se concederán, proporcionarán, u otorgarán subvenciones, recursos ni fondos públicos de ningún tipo, ni directa ni indirectamente, a ninguna persona física o jurídica, pública, privada o de financiación mixta que cometa, incite o promueva LGTBIQ+fobia, incluyendo la promoción o realización de terapias de conversión».

El texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres en su artículo 23.2 relativo a las subvenciones establece que:

«Los poderes públicos vascos no podrán conceder ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna actividad que sea discriminatoria por razón de sexo o por aquellos factores de discriminación múltiple contemplados en el artículo 3.1, ni tampoco a aquellas personas físicas y jurídicas que hayan sido sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo o por incumplimiento de la normativa en materia de igualdad de mujeres y hombres, durante el período impuesto en la correspondiente sanción. Tampoco podrán recibir ayudas o subvenciones las empresas que, debiendo tener un plan de igualdad vigente según la normativa del Estado, no lo tengan, ni aquellas empresas de más de 50 personas trabajadoras que no acrediten haber establecido medidas para prevenir y combatir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y las violencias sexuales en los términos establecidos por la legislación del Estado en materia de igualdad de mujeres y hombres».

Finalmente, en el ámbito civil, se podría incurrir en daños y perjuicios patrimoniales y/o morales a la persona afectada, así como en responsabilidades en materia de protección de datos en el caso de la difusión de datos de una persona física (en contenidos tales como imágenes, audios o vídeos que permitan identificarla), publicados en diferentes servicios de internet sin consentimiento y llegar a ser sancionadas por la Agencia Estatal de Protección de Datos con multas que, en los casos más graves, pueden alcanzar los 20.000.000 de euros.

Hala ere, eta araudi luzea izan arren, ez da ahaztu behar bizi-raun dutenen bigarren biktimizazioa eragin dela, bai eta indarkeriak egiten dituztenen inpunitea ere, hainbat arrazoi tarteko: indarkeriaren normalizazioa eta gisako errealtateak, genero-ikuspegitik eta ikuspegi interseksionaletik tresnarik ez izatea, eta jokabide horiei aurre egiten parte hartzen dutenen prestakuntza espezializaturik eza. Horregatik, oraindik ere urriak dira instrukzio-epaitegietan egindako salaketak, eta ohikoagoak gizarte-arloko eta/edo administrazioarekiko auzien epaitegietan aurkeztutako demadak.

7. Kudeaketa-sistema.

7.1. Ezarpena eta ebaluazioa.

Aholkularitza Konfidentzialak erregistro bat izango du jasotako jakinarazpen eta salaketei buruz, bai eta egindako esku-hartzei buruz ere (VIII. eranskina). Erregistro hori txosten batean jaso beharko du urtero.

Berdintasunerako Sailak, gutxienez Oiarzungo Udaleko Aholkularitza Konfidentzialaren, ordezkari sindikalaren eta Oiarzungo Udaleko Idazkaritzaren laguntzarekin, protokoloaren ezarpenaren jarraipena egingo du urtero, barne hartuta Aholkularitza Konfidentzialaren urteko txostenak, haren betearazpenaren balorazio orokorra, betetze-maila, hobekuntza-arloak eta protokoloa aktibatzea eskatu duten pertsonen eta protokoloari lotutako profesionalen ebaluazio kualitatiboa.

Gainera, honako adierazle hauek jorratuko ditu:

– Erakundearen barruan eta kanpoan egindako informazio-, hedapen- eta prestakuntza-ekintzen kopurua eta tipologia.

– Protokolo honen aplikazioan parte hartzen duten pertsonentzako prestakuntza-ekintzen kopurua eta tipologia.

– Oiarzungo Udalak emandako/izenpetutako kontratu publikoen, hitzarmenen eta dirulaguntzen kopurua eta ehunekoa, hirugarren pertsona fisiko edo juridikoei honen antzeko protokoloa izatea eskatu zaiena, udal alorren arabera eta urtez urte bereizita.

Halaber, protokoloaren lau urteko ebaluazioa egingo du, urteko jarraipen-txostenen azterketa barne, baita protokoloari egindako balizko berrikuspenak eta/edo aldaketak ere.

7.2. Baliabide ekonomikoak.

Baliabide ekonomikoak eskura izatea funtsezko elementua da balioen aldaketa sozialean aurrera egin ahal izateko Oiarzungo Udalaren eta udalerraren ekosisteman, eta honako helburu hauek lortzeko: berdintasuna eta diskriminaziorik eza, gobernu ona, emakumeen ahalduntzea, eta emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea.

Oiarzungo Udalak urtero jasoko ditu udal-aurrekontuetan protokolo honetan aurreikusitako neurriak hedatzeko behar diren baliabideak.

7.3. Berrikuspena.

Berdintasunerako Sailak, Idazkaritzak eta Udaleko Zerbitzu Juridikoek, edo kanpoko informazio-kanalen ardura duten agintariek desberdinak balira hiru urtean behin berrikusiko dituzte protokolo hau eta bertan jasotako prozedurak, eta txosten bat egingo dute jarduketetara eta jardunbide egokietara, bai eta onartu berri den araudira ere egokitzen diren ala ez jakiteko, sortu ziren helburuetarako ahalik eta eraginkorrenak izan daitezzen.

Gainera, honako kasu hauetan, protokoloa berrikusi eta berehala egokitu beharko da:

– Edozein unetan, indarrean dagoen bitartean, prebentzio eta jarduketa arloko helburuen betekizuna birbideratzeko.

Sin embargo, y a pesar de contar con una dilatada normativa, es importante resaltar que debido a realidades como la normalización de la violencia, a la falta de herramientas desde la perspectiva de género e interseccional y a la falta de formación especializada de quienes intervienen en el abordaje de estas conductas, han traído como resultado la victimización secundaria de las víctimas y la impunidad de quienes las ejercen, siendo por eso escasas aún las denuncias ante los juzgados de instrucción, y más comunes las demandas en los juzgados de lo social y/o contencioso-administrativo.

7. Sistema de gestión.

7.1. Implementación y evaluación.

La Asesoría Confidencial dispondrá de un registro de las comunicaciones y denuncias recibidas, así como de las intervenciones desarrolladas (anexo VIII), que habrá de recoger en un informe anual.

El Departamento para la Igualdad, con el apoyo al menos de la Asesoría Confidencial, de la representación sindical y del departamento de Secretaría del Ayuntamiento de Oiartzun, realizará un seguimiento anual de la implementación del protocolo, incluyendo los informes anuales de la Asesoría Confidencial, la valoración global de su ejecución, el grado de cumplimiento, las áreas de mejora así como la evaluación cualitativa de las personas que han solicitado la activación del protocolo y de las y los profesionales vinculados con éste.

Además, abordará los siguientes indicadores:

– Número y tipología de acciones de información, difusión y formación realizadas interna y externamente a la organización.

– Número y tipología de acciones de formación a personas que intervienen en la aplicación de este protocolo.

– Número y porcentaje de los contratos públicos, de los convenios y subvenciones concedidos/suscritos por el Ayuntamiento de Oiartzun que exige a terceras personas físicas o jurídicas contar con un protocolo similar al presente, desagregado por departamentos municipales y por año.

También realizarán una evaluación cuatrienal del protocolo, incluyendo el análisis de los informes de seguimiento anual, así como las eventuales revisiones y/o modificaciones efectuadas al protocolo.

7.2. Recursos económicos.

La dotación de recursos económicos es un elemento fundamental para poder avanzar en el cambio social de valores en el ecosistema del Ayuntamiento de Oiartzun y del municipio y en la consecución de los objetivos igualdad y no discriminación, buen gobierno, empoderamiento de las mujeres y erradicación de la violencia machista.

El Ayuntamiento de Oiartzun consignará anualmente en los presupuestos municipales los recursos necesarios para el despliegue de las medidas previstas en el presente protocolo.

7.3. Revisión.

El Departamento para la Igualdad, Secretaría y los Servicios Jurídicos Municipales, o si fueran diferentes las autoridades responsables de los canales externos de información revisarán cada tres años el presente Protocolo y los procedimientos en él recogidos y emitirán un informe sobre la adecuación de las actuaciones y buenas prácticas con la finalidad de que sirvan con la mayor eficacia a los fines para los que fueron creados, así como de la nueva normativa aprobada.

Será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación inmediata del protocolo, en los siguientes casos:

– En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación.

– Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailtzaren jardunaren ondorioz, lege- eta erregelamendu-eskakizunetara egokitzen ez dela edo nahikoa ez dela agerian dagoenean.

– Oiartzungo Udaleko langileria nabarmen aldatzen duen edozein gorabehera gertatzen denean, edota protokolo hau, haren lan-metodoak, antolaketa eta abar aplikatzen diren beste batzuk ere nabarmen aldatzen diren kasuetan.

– Ebazpen judicial batek Oiartzungo Udala diskriminazio-gatik edo protokolo honetan deskribatutako jokabideren baten-gatik kondenatzen duenean.

– Protokoloaren edukiri eragiten dion esparru handiagoko legezko edo hitzarmenezko arauen bat badago.

7.4. Indarrean sartzea eta indarraldia.

Protokolo honen edukia nahitaez bete behar da, eta Oiartzungo osoko bilkurak onesten duenetik aurrera sartuko da indarrean, eta indarrean jarraituko du aldatu, berritu edo indargabetu arte.

Protokolo hau indarrean jarri ondoren, berdintasunerako barne planen batek edo udal araudiren batek protokolo honetan ezarritakoaz bestelako indarraldia eta/edo iraupena zehazten badu, horiek izango dute lehentasuna.

7.5. Protokoloa gordailutzea.

Oiartzungo Udalak protokolo hau bere borondatez gordailutu eta erregistratuko du Herri Administrazioen Berdintasun Planen Erregistroan, postontzi instituzional honen bidez: registro.planespublicosigualdad@correo.gob.es.

8. Bertsioen kontrola.

– Bertsioa: 1

Data: 2024/03/20.

Aldaketak: Onarpena.

– Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

– Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial al personal del Ayuntamiento de Oiartzun y cualquier otra sobre la que se aplique el presente protocolo, sus métodos de trabajo, organización, etc.

– Cuando una resolución judicial condene al Ayuntamiento de Oiartzun por discriminación o por cualquiera de las conductas descritas en este protocolo.

– Si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afecte al contenido del protocolo.

7.4. Entrada en vigor y vigencia.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento de Oiartzun y manteniéndose vigente hasta su modificación, renovación o derogación.

Si algún Plan interno de igualdad o normativa municipal, posterior a la entrada en vigor de este protocolo, especificara una vigencia y/o duración del presente Protocolo distinta a la en éste establecida, éstos prevalecerán.

7.5. Depósito del protocolo.

El Ayuntamiento de Oiartzun procederá al depósito y registro voluntario del presente protocolo en el Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas, a través del buzón institucional: registro.planespublicosigualdad@correo.gob.es.

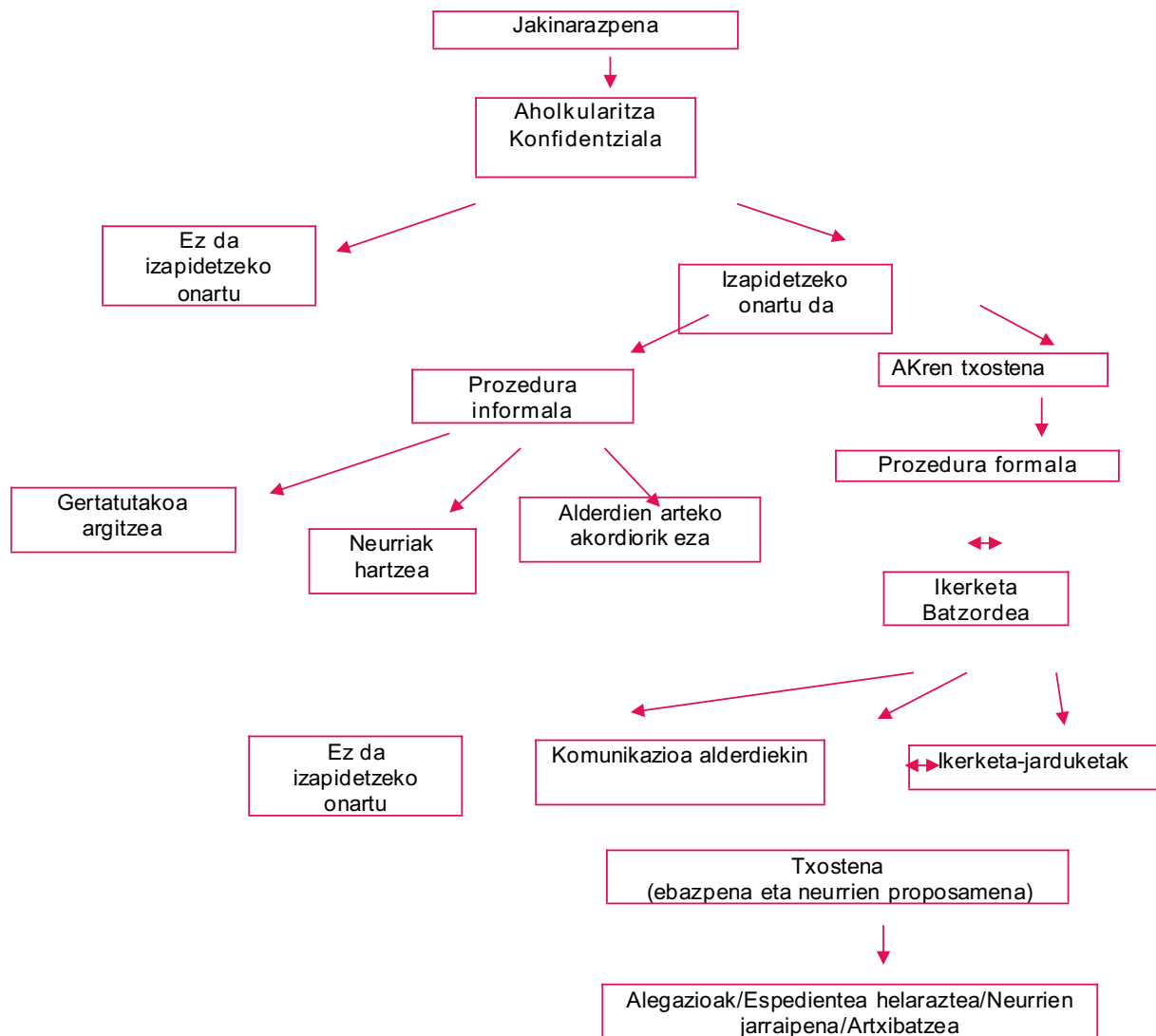
8. Control de versiones

– Versión: 1.

Fecha: 20/03/2024.

Cambios: Aprobación.

I. ERANSKINA. Prozeduraren laburpen-fitxa



II. ERANSKINA. Protokoloa abiarazteko formularioa

DATA:	KODEA:	<input type="checkbox"/> JAKINARAZPENA <input type="checkbox"/> SALAKETA
-------	--------	---

1. Nork aurkeztu duen.

- Pertsona kaltetuak
- Langileak, ezagutzarekin/lekukoak
- Laneko Arriskuen Prebentzioko ordezkariak
- Berdintasun Saileko kide batek
- Beste batzuek (zehaztu):

2. Kaltetuaren edo kaltetuen datuak.

- Izen-abizenak:
- Sexua:
- Beste kategoria garrantzitsu batzuk:
- Funtzionario harreman-mota/Lan kontratu mota:
- Postua:
- Azpitalde/eskala/azpieskala/mota/kategoria profesionala:
- Telefonoa:
- Lantokia:
- E-maila:
- Badago bestelako kalteturik? (zehaztu):

3. Salatuaren datuak.

- Izen-abizenak:
- Sexua:
- Beste kategoria garrantzitsu batzuk:
- Postua:
- Azpitalde/eskala/azpieskala/mota/kategoria profesionala:
- Lantokia:
- Atxikitako departamentuaren/organismo autonomoaren izena/beste bat:
- Funtzionario harreman-mota/Lan kontratu mota:
- Biktimarekiko edo biktimizekiko harremana:

4. Jokabidearen/jokabideen tipologia eta espazioa (markatu dagozkionak):

- Sexu-jazarpena
- Sexuan oinarritutako jazarpena
- bereizkerian oinarritutako jazarpena Kategoria adierazi:
- Jazarpen LGTBIQ+fobikoa

- Sexu-indarkeriak
- Emakumeen aurkako indarkeria matxista
- Beste lan-diskriminazio batzuk. Tipologia eta kategoria adierazi:
- Besterik (zehaztu):

Espazioa: fisikoa/birtuala/biak.

5. Gertakarien deskribapena:

Sartu salatutako gertakarien kontakizuna, behar diren orrialde zenbaituak erantsita, bai eta, ahal bada, gertakariak zer egunetan gertatu ziren ere.

6. Lekukoak eta frogak.

Lekukorik bada, adierazi izen-abizenak:

Erantsi egokitzat jotzen den edozein frogabide dokumental (adierazi zeintzuk):

7. Eskaera.

Aurkeztutat jo dadila protokoloaren baitan (SALATUTAKO PERTSONA IDENTIFIKATU) eta has dadila protokoloan aurreikusitako prozedura.

Lekua eta data:

Interesdunaren sinadura:

DATU PERTSONALEN BABESA

Europako Legebiltzarraren eta Kontseiluaren 2016ko apirilaren 27ko 2016/679 (EB) Erregelamenduaren 13. artikularekin bat (pertsona fisikoen babesari buruzkoa, datu pertsonalen tratamenduari eta datuen zirkulazio askeari dagokienez), jakinarazten da, protokolo honen esparruan, protokolo hau kudeatzeko datu pertsonalak tratamendu-jarduera honetan sartuko direla, hots, OIARTZUNGO UDALAREN I. PROTOKOLOA, SEXU-JAZARPENAREN, SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENAREN ETA BESTELAKO BEREIZKERIAZKO JOKABIDEEN AURREAN. Tratamenduaren xedea protokolo hori abian jartzearen ondoriozko ekintzak kudeatzea da. Interesdunak eskubidea du bere datuak eskuratzeko, zuzentzeko, ezabatzeko eta datuen tratamendua mugatzeko edo haren aurka egiteko. Datuen babesari buruzko informazio gehiago jaso ahal izango duzu web helbide honetan: https://www.oiartzun.eus/eu/Tramiteak/Datu_babesa.

III. ERANSKINA. Jakinarazpenaren berri ematea

Jakinarazpena nori zuzendua:

Izen-abizenak:

NAN:

Honen bidez, eta I. Protokoloan zehaztua dagoen Oiartzungo Udalaren Aholkularitza Konfidentzialeko kide zaren aldetik, jakinarazten dizut zure aurka jarritako jakinarazpen bat jaso dugula, protokoloak babestutako portaerei buruzkoa.

Haren edukiaren berri emateko, bilera bat egiteko dei egiten dizugu. Bilera 20... (e)koaren(e)an egingo da. Ordua:

Agertzen ez bazara, jo liteke oztopoa dela salatutako gertaeren ikerketari begira.

I. Protokoloaren edukia hemen kontsultatzeko aukera duzu zure informaziorako:

Oiartzunen, 20 ... (e)koaren(e)an.

Sinatua: [Izen-abizenak eta postua]

Jaso dut: [Izen-abizenak, data eta sinadura]

IV. ERANSKINA. Aholkularitza Konfidentzialaren txosteneko formularioa

Lekua eta data
Oiartzungo Udaleko Aholkularitza Konfidentzialaren txostena
Alderdien identifikazioa:
Alderdi informatzailea:
Portaerei aurre egin dion pertsona edo aurre egin dieten pertsonak (soilik informatzaileaz bestelakoa(k) bada/badira):
Salatutako alderdia:
Kasuaren aurrekariak, inguruabarrak, etab.:
.....
Gertaeren laburpena:
Izapidetzea onartu den edo ez justifikatzea:
Aholkularitza Konfidentzialak egindako jarduketak:
Dokumentazioa
.....
Ikerketan esku hartu duten beste pertsona batzuk txostena prestatzeko:
1. lekukoa:
Kautelazko neurriak hartzea (hala badagokio):
1. neurria:
2. neurria:
Neurriak aplikatzeko arduradunak:
.....
Jarraitu beharreko prozedura mota:
<input type="checkbox"/> Informala
<input type="checkbox"/> Formala

Informala jarraitu bada, egindakoaren laburpena:

Jakinarazpena

Bilerak

Alderdien artean hitzarturiko neurriak

Hitzartutako neurrien jarraipena eta kontrola egiteko bitartekoak

.....

Aholkularitza Konfidentzialeko kideen izena, postua eta sinadura:

.....

Itxiera-data:

V. ERANSKINA. Ikerketa Batzordearen txosteneko formularioa

Lekua eta data
Oiartzungo Udalaren Ikerketa Batzordearen txostena.
Alderdien identifikazioa:
Espedientearen laburpena:
Aholkularitza Konfidentzialak egindako jarduketak eta proposatutako/egindako neurriak:
Gertaeren laburpena:
Arrisku psikosozialei buruzko txostena (halakorik badago):
Proposatutako neurriak eta horiek aplikatzeko arduradunak:
Gauzatutako neurriak eta horiek aplikatzeko arduradunak:
Diziplina-prozedura hasteko proposamena (hala badagokio):
Ezarritako zehapenak:
Ikerketa Batzordeko kideen izena, postua eta sinadura.
Itxiera-data:

VI. ERANSKINA. Konfidentziasunezko konpromisoaren eredia

Honako pertsona hauek:

Jaun/andrea: [IZEN-ABIZENAK] NAN/AIZ zenbakia:

[AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALA/IKERKETA BATZORDEA]-ko kide izendatu dituztenez protokolo jarduketa-prozeduran esku hartzeko, honakoak adostu eta konpromiso hauek hartu dituzte:

- Pertsonen duintasuna eta intimitaterako eskubidea bermatzea prozedura osoan zehar berdintasuna eta diskriminaziorik eza ere.
- Behar diren segurtasun-neurriak hartuko dituzte protokolo honetan esleitutako egink betekizunean eskuratzen duten informazioaren edukiari buruzko konfidentziasuna, se eta erreserba bermatzeko.
- Informazio mota oro zabaltzeko edo transmititzeko debekua betetzen dela zaintzea.

Era berean, adierazten dute Oiartzungo Udalak jakinarazi diela zer-nolako diziiplina-erantzukizun dezaketen aurreko betebeharrak ez betetzeagatik.

Oiartzunen, [DATA]

[IZENA ETA ABIZENAK_PERTSONAK_ SINADURAK]

VII. ERANSKINA. Balorazio-inkestak

A. BALORAZIO-INKESTA ARTATUTAKO PERTSONEI.

1. Sexua:

- Emakumea.
- Gizona.
- Ez-binarioa.

2. Bazenuen protokoloaren berri?

- Bai.
- Ez.
- ED/EE.

3. Artatu zaituzten profesionalak:

- Berdintasunerako Saila
- Prebentzio Zerbitzua
- Idazkaritza
- Aholkularitza Konfidentziala
- Ikerketa Batzordea
- Beste batzuk (zehaztu):

4. Zure intimitatea eta konfidentzialtasuna errespetatu dira jarduketa egin bitartean?

- Bai.
- Ez. Zergatik?:
- ED/EE.

5. Jasotako erantzuna azkarra eta argia izan da?

- Bai.
- Ez. Zergatik?:
- ED/EE.

6. Nola baloratzen duzu haren ezagutza salatutako egoera jorrazteko?

- Oso ona.
- Ona.
- Eskasa.
- Oso eskasa.

7. Lagundu dizu/dizute zure egoera hobetzen?

- Bai.
- Ez. Zergatik?:
- ED/EE.

8. Baloratu 1etik 10era jasotako arreta:

9. Hartutako zer neurrik lagundu dizute?

10. Zure ustez, zer beste neurrik lagunduko zizuketen?
11. Zer hobetuko zenuke protokoloan eta/edo jaso duzun arretan?
12. Iruzkirik utzi nahi duzu?

B. BALORAZIO-INKESTA ESKU HARTU DUTEN PROFESIONALEI.

1. Sexua:

- Emakumea.
- Gizona.
- Ez-binarioa.

2. Nola baloratzen duzu zure ezagutza protokoloan jasotako egoerak jorratzeko?

- Oso ona.
- Ona.
- Eskasa.
- Oso eskasa.

3. Zer prestakuntza jaso duzu aurten protokoloan bilduta dauden portaerak hobeki jorratzeko?

4. Nola baloratzen duzu zure esku-hartze profesionala protokolo honen baitan?

5. Zerk lagunduko luke hobetzen protokoloan esleituak dituzun eginkizunen garapena?

6. Nola baloratzen dituzu protokoloan ezarritako prebentzio eta zehapen neurriak?

7. Zer hobetuko zenuke protokoloaren edukian?

8. Iruzkirik utzi nahi duzu?

VIII. ERANSKINA. Jarduketan erregistroa

- Kode alfanumerikoa:
- Harrera-data:
- Portaera tipologia:
- Espazioa: Fisikoa/Birtuala/Biak.
- Eskatzailea(k) eta sexua/adina/lanpostua
- Salatzailea(k) eta sexua/adina/lanpostua
- Salatua(k) eta sexua/adina/lanpostua
- Aktibatutako prozedura(k):
- Esku hartu duten profesionalak:
- Ebazpena:
- Hartutako neurriak:
- Ezarritako zehapenak:
- Iraupena:
- Neurrien jarraipena:
- Hasitako prozedura judiziala(k) eta epaia(k), halakorik bada:
- Prebentzio-neurriak:
- Oharrak:
- Itxiera-data:

IX. ERANSKINA. Datu pertsonalen tratamendua

❑ ARDURADUNAREN IDENTIFIKAZIOA.

- a) **Tratamenduaren arduraduna:** OIARTZUNGO UDALA.
- b) **Harremanetarako datuak:**

Done eztebe plaza z/g, 20180 Oiartzun (Gipuzkoa)

Tlf. 943.490.142

Datuak babesteko ordezkaria: dbo-dpd@oiartzun.eus

❑ XEDEA.

- a) **Tratamenduaren xedea:** sexu-jazarpenaren, sexuagatiko jazarpenaren eta bestelako bereizkeriazko jokabideen aurrean jarduteko Oiartzungo Udalaren I. Protokoloa abian jartzearen ondoriozko ekintzak kudeatzea.
- b) **Datuak gordetzea:** datuak udal-zerbitzarietan gordeko dira eta zehazten diren pertsonen mugatuta egongo den sarbide-politika aplikatuko da.

❑ LEGITIMAZIOA:

DBEO 6.1 a) art. Interesdunaren baimena. Ematen duzun baimena da lege-oinarria, protokolo honen aplikazioa eskatzearekin bat baiezko ekintza baten bidez, behar den informazioa eskura duzula.

❑ HARTZAILEAK:

Arloan eskumena duten beste administrazio publiko batzuk (Ertzaintza, erakunde jurisdikzionalak, Ministerio Fiskala, etab.), bai eta, Udalarekin alde aurretik adostuta, aholkularitza-eta/edo kudeaketa-lanak egiten dituzten enpresa pribatuak ere. Enpresa horiek konfidentzialtasun-akordio egokiak sinatu beharko dituzte datu pertsonalak eskuratu aurretik.

❑ DATUEN JATORRIA:

Interesduna bera edo haren legezko ordezkaria. Hona hemen tratatutako datu pertsonalen kategoriak:

- a) **Identifikatzaileak:** NAN/AIZ/pasaportea; izen-abizenak, helbidea, telefonoa eta sinadura.
- b) **Bereziki babestutako datuak,** sexu-jazarpenetik, sexuan oinarritutako jazarpenetik eta bestelako bereizkeriazko jokabideetatik eratorritakoak, osasunari buruzkoak barne.
- c) **Enpleguari buruzko beste datu mota batzuk:** lanpostua, etab.

❑ ESKUBIDEAK.

Interesdunek honako eskubide hauek dituzte:

- a) Datu pertsonaletarako sarbidea eskatzeko eskubidea.
- b) Datuak zuzendu edo ezabatu daitezela eskatzeko eskubidea.
- c) Tratamendua mugatu dadila eskatzeko eskubidea.
- d) Tratamenduari aurka egiteko eskubidea.
- e) Datuen eramangarritasuna eskatzeko eskubidea.

❑ KONTSERBAZIOA.

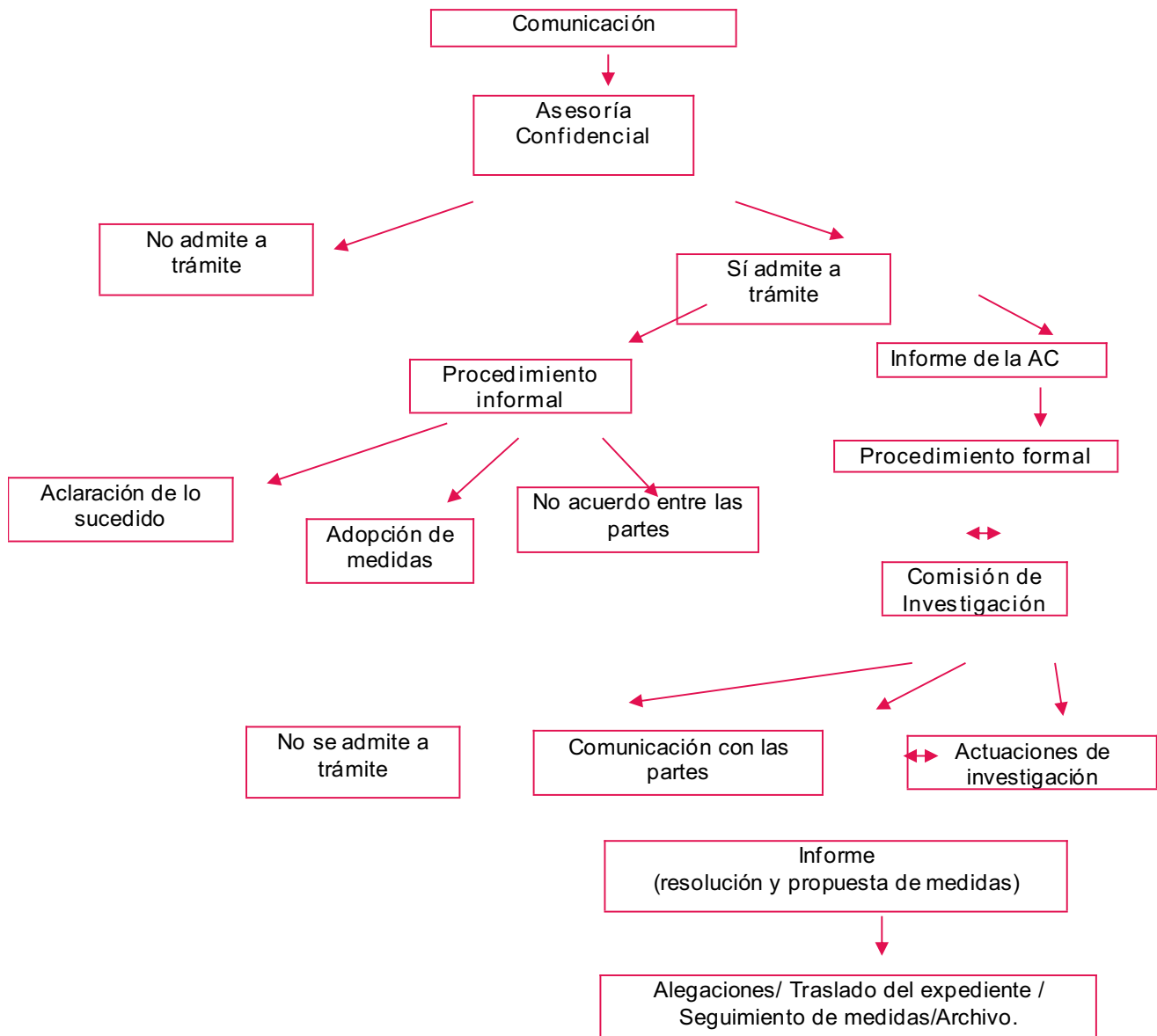
Datuak bi urtera ezabatuko dira, salbu eta datuak gorde behar direnean, dela legeak agindutakoa betetzeko edo erreklamazioen ondoriozko erantzukizunak zehazteko.

- ❑ Interesdunek beren datu pertsonalak eskuratu ahal izango dituzte, baita datu okerrak zuzentzeko eskatu ere, edo, hala badagokio, datu horiek ezabatzeko eskatu, baldin eta, besteak beste, datuak jada ez badira beharrezkoak bildu ziren helburuetarako. Egoera jakin batzuetan, beren datuen tratamendua mugatzeko eskatu ahal izango dute; kasu horretan, erreklamazioak egiteko edo defendatzeko baino ez dira gordeko.
- ❑ Eskubide horiek goian adierazitako tratamenduaren arduradunaren aurrean baliatu ahal izango dira. Oiartzungo Udalak behar bezala artatu ez zaituela uste baduzu, erreklamazioa Datuak Babesteko Espainiako Agentziara bidaltzeko aukera duzu.

X. ERANSKINA. Protokoloan esku hartu duten pertsonen direktorioa

IZEN-ABIZENAK:	E-MAILA:	TELEFONOA:	ZERBITZUA	NONGO KIDEA
				AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALA
				AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALA
				AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALA

ANEXO I. Ficha resumen del procedimiento



ANEXO II. Formulario de activación del protocolo

FECHA:	CÓDIGO:	<input type="checkbox"/> COMUNICACIÓN
		<input type="checkbox"/> DENUNCIA

1. Persona que la presenta.

- Persona afectada
- Persona trabajadora con conocimiento/testigo
- Persona Delegada de Prevención de Riesgos Laborales
- Persona del Departamento para la Igualdad
- Otras (especificar):

2. Datos de la/s persona/s afectadas.

- Nombre y apellidos:
- Sexo:
- Otras categorías relevantes:
- Tipo de relación funcional / vinculación laboral:
- Puesto:
- Subgrupo/escala/subescala/clase/categoría profesional:
- Teléfono:
- Centro de trabajo:
- Email:
- ¿Existen otras personas afectadas? (especificar):

3. Datos de la persona denunciada.

- Nombre y apellidos:
- Sexo:
- Otras categorías relevantes:

- Puesto:
- Subgrupo/escala/subescala/clase/categoría profesional:
- Centro de trabajo:
- Nombre del departamento adscrito/organismo autónomo/otro:
- Tipo de relación funcionarial / vinculación laboral:
- Relación con la(s) víctima(s):

4. Tipología y espacio de la(s) conducta(s) (marcar las que procedan):

- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo
- Acoso discriminatorio. Indicar categoría:
- Acoso LGTBIQ+fóbico
- Violencias sexuales
- Violencia machista contra las mujeres
- Otras discriminaciones laborales. Indicar tipología y categoría:
- Otras (especificar):

Espacio: físico /virtual /ambos.

5. Descripción de los hechos:

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible.

6. Testigos y pruebas.

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba documental que se considere oportuno (indicar cuáles):

7. Solicitud.

Se tenga por presentada en el marco del Protocolo frente a (IDENTIFICAR PERSONA DENUNCIADA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

Lugar y fecha:

Firma de la persona interesada:

PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

En cumplimiento del artículo 13 del Reglamento (UE) 2016/ 679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas, en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos, se informa que, en el ámbito del presente protocolo, los datos personales para gestionar este protocolo se incorporarán a la actividad de tratamiento denominada I PROTOCOLO ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS DEL AYUNTAMIENTO DE OIARTZUN. La finalidad de dicho tratamiento es gestionar las acciones derivadas de la puesta en marcha de dicho protocolo. La persona interesada tiene derecho de acceso, rectificación, supresión de sus datos, y la limitación u oposición a su tratamiento. Podrá ampliar información en materia de protección de datos en la siguiente dirección web: https://www.oiartzun.eus/eu/Tramiteak/Datu_babesa.

ANEXO III. Notificación de comunicación

Comunicación dirigida a:

Nombre y apellidos:

DNI:

Por la presente y como integrante de la Asesoría Confidencial del Ayuntamiento de Oiartzun, definida en el I Protocolo, le notifico que hemos recibido una comunicación interpuesta en su contra en relación con las conductas protegidas por este.

Con el fin de poderle transmitir su contenido, le emplazamos a una reunión el próximo día..... de 20....., a las horas.

Su no comparecencia pudiera considerar un acto de obstrucción en la investigación de los hechos denunciados.

Tiene acceso al contenido del I Protocolo en para su información.

En Oiartzun, a, de..... de 20.....

Firmado: [Nombre, apellidos y puesto]

Recibí: [Nombre, apellidos, fecha y firma]

ANEXO IV. Formulario de informe de la Asesoría Confidencial

Lugar y fecha
Informe de la Asesoría Confidencial del Ayuntamiento de Oiartzun
Identificación de las partes:
Parte informante:
Persona(s) que han enfrentado las conductas (sólo si es/son diferentes a quien informa):
Parte denunciada:
Antecedentes del caso, circunstancias etc.:
Resumen de los hechos:
Justificar la admisión o no a trámite:
Actuaciones realizadas por la Asesoría Confidencial:
Documentación
Otras personas que hayan intervenido en la investigación para la elaboración del informe:
Testigo/a 1:
Adopción de medidas cautelares (si procede):
Medida 1:
Medida 2:
Personas responsables de su aplicación:
Tipo de procedimiento a seguir:
<input type="checkbox"/> Informal
<input type="checkbox"/> Formal

Si se hubiera seguido el informal, resumen de lo realizado:

Comunicación persona sobre la que recae la comunicación

Reuniones

Medidas acordadas entre las partes

Mecanismos de seguimiento y control sobre las medidas acordados

.....

Nombre, puesto y firma de las personas integrantes de la Asesoría Confidencial:

.....

Fecha de cierre:

ANEXO V. Formulario de informe de la Comisión de Investigación

Lugar y fecha
Informe de la Comisión de Investigación del Ayuntamiento de Oiartzun
Identificación de las partes:
Resumen del expediente:
Actuaciones realizadas por la Asesoría Confidencial y medidas propuestas/realizadas:
Resumen de los hechos:
Informe de riesgos psicosociales (si lo hubiere):
Medidas propuestas y responsables de su aplicación:
Medidas realizadas y responsables de su aplicación:
Propuesta de inicio de procedimiento disciplinario (si procediera):
Sanciones impuestas:
Nombre, puesto y firma de las personas integrantes de la Comisión de Investigación:
Fecha de cierre:

ANEXO VI. Modelo de compromiso de confidencialidad

Las personas que a continuación se relacionan:

Don/Doña [NOMBRE Y APELLIDOS], con DNI/NIE [NUMERO],

habiendo sido designadas como integrantes de la [ASESORÍA CONFIDENCIAL/COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN] para intervenir en el procedimiento de actuación del presente protocolo, acuerdan y se comprometen a:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad y la no discriminación.
- Adoptar las medidas de seguridad necesarias para garantizar la confidencialidad, secreto y reserva sobre el contenido de la información a la que tengan acceso en ejercicio de las funciones atribuidas en este protocolo.
- Velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información.

Asimismo, declaran que han sido informadas por el Ayuntamiento de Oiartzun de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las anteriores obligaciones.

En Oiartzun, a [FECHA]

[NOMBRE y APELLIDOS_PERSONAS_ FIRMAS]

ANEXO VII. Encuestas de valoración

A. ENCUESTA DE VALORACIÓN A LAS PERSONAS ATENDIDAS.

1. Sexo:

- Mujer.
- Hombre.
- No binario.

2. ¿Conocías la existencia del protocolo?

- Sí.
- No.
- NS/NC.

3. Profesional/es que te ha/n atendido:

- Departamento para la Igualdad
- Servicio de Prevención
- Secretaría.
- Asesoría Confidencial
- Comisión de Investigación
- Otros (especificar):

4. ¿Se ha respetado tu intimidad y confidencialidad durante su actuación?:

- Sí.
- No. ¿Por qué?:
- NS/NC.

5. La respuesta recibida ha sido rápida y clara:

- Sí.
- No. ¿Por qué?:
- NS/NC.

6. ¿Cómo valoras su conocimiento en el abordaje de la situación denunciada?

- Muy bueno.
- Bueno.
- Malo.
- Muy malo.

7. ¿Te ha/n ayudado a mejorar tu situación?:

- Sí.
- No. ¿Por qué?:
- NS/NC.

8. Valora del 1 al 10 la atención recibida:

9. ¿Qué medidas adoptadas te han ayudado?

10. ¿Qué otras medidas crees que te habrían ayudado?

11. ¿Qué mejorarías del protocolo y/o de la atención recibida?

12. ¿Quieres dejar algún comentario?

B. ENCUESTA VALORACIÓN A PROFESIONALES INTERVINIENTES.

1. Sexo:

- Mujer.
- Hombre.
- No binario.

2. ¿Cómo valoras tus conocimientos en el abordaje de las situaciones recogidas en el protocolo?

- Muy bueno.
- Bueno.
- Malo.
- Muy malo.

3. ¿Qué capacitación has recibido este año para un mejor abordaje de las conductas recogidas en el protocolo?

4. ¿Cómo valoras tu intervención profesional en el marco de este protocolo?

5. ¿Qué contribuiría a mejorar el desarrollo de las funciones que tienes asignadas en el protocolo?

6. ¿Cómo valoras las medidas preventivas y sancionadoras establecidas en el protocolo?

7. ¿Qué mejorarías del contenido del protocolo?

8. ¿Quieres dejar algún comentario?

ANEXO VIII. Registro de actuaciones

- Código alfanumérico:**
- Fecha de recepción:**
- Tipología de conducta:**
- Espacio:** Físico / Virtual/ Ambos.
- Persona(s) solicitante(s) y sexo/edad/puesto**
- Persona(s) denunciante(s) y sexo/edad/puesto**
- Persona(s) denunciada(s) y sexo/edad/puesto**
- Procedimiento(s) activado(s):**
- Profesionales intervinientes:**
- Resolución:**
- Medidas adoptadas:**
- Sanciones adoptadas:**
- Duración:**
- Seguimiento de medidas:**
- Procedimiento(s) judicial(es) iniciado(s) y fallo(s) (si los hubiera):**
- Medidas preventivas:**
- Observaciones:**
- Fecha de cierre:**

ANEXO IX. Tratamiento de datos personales

❑ IDENTIFICACIÓN DE RESPONSABLE.

- a) **Responsable de tratamiento:** AYUNTAMIENTO DE OIARTZUN.
- b) **Datos de contacto:**

Done eztebe plaza z/g, 20180 Oiartzun (Gipuzkoa)

Tlf. 943.490.142

Delegado Protección Datos: dbo-dpd@oiartzun.eus

❑ FINALIDAD.

- a) Finalidad del tratamiento: gestionar las acciones derivadas de la puesta en marcha del I Protocolo ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y otras conductas discriminatorias del Ayuntamiento de Oiartzun.
- b) Conservación de los datos: los datos se guardarán en los servidores municipales aplicando una política de acceso restringida a las personas que se determinen.

❑ **LEGITIMACIÓN:** RGPD Art. 6.1 a) Consentimiento de la persona interesada. La base legal viene constituida por el consentimiento que usted presta al realizar una acción afirmativa al solicitar la aplicación de este protocolo, disponiendo de la información necesaria.

❑ **DESTINATARIAS/OS:** Otras Administraciones Públicas que tengan competencia en la materia (Ertzaintza, Organismos Jurisdiccionales, Ministerio Fiscal etc.) así como empresas privadas que, previo acuerdo con el Ayuntamiento, realicen labores de asesoría y/o gestión. Estas empresas deberán firmar los acuerdos de confidencialidad pertinentes antes de acceder a los datos personales.

❑ **PROCEDENCIA DE LOS DATOS:** La propia persona interesada o su representante legal. Las categorías de los datos personales tratados son:

- a) Identificativos: DNI/NIE/Pasaporte; nombre y apellidos, dirección, teléfono y firma.
- b) Datos especialmente protegidos derivados de la situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/u otras conductas discriminatorias, incluyendo relativos a la salud.
- c) Otros tipos de datos relativos al empleo: puesto de trabajo etc.

❑ **DERECHOS.** Las personas interesadas tienen derecho a:

- a) Solicitar el acceso a los datos personales.
- b) Solicitar su rectificación o supresión.
- c) Solicitar la limitación de su tratamiento.
- d) Oponerse al tratamiento.
- e) Solicitar la portabilidad de los datos.

❑ **CONSERVACIÓN.** Los datos se suprimirán a los dos años salvo que sea necesaria su conservación por cumplimiento de obligaciones legales o para determinar posibles responsabilidades derivadas de las reclamaciones efectuadas.

❑ Las y los interesados podrán acceder a sus datos personales, así como a solicitar la rectificación de los datos inexactos o, en su caso, solicitar su supresión cuando, entre otros motivos, los datos ya no sean

necesarios para los fines que fueron recogidos. En determinadas circunstancias, podrán solicitar la limitación del tratamiento de sus datos, cuyo caso únicamente se conservarán para el ejercicio o la defensa de reclamaciones.

- Estos derechos podrán ejercerse ante la persona responsable del tratamiento arriba indicada. Si considera que no ha sido atendida de forma adecuada por el Ayuntamiento de Oiartzun, puede dirigir una reclamación a la Agencia Española de Protección de Datos.

ANEXO X. Directorio de personas intervinientes en el Protocolo

NOMBRE Y APELLIDOS	EMAIL	TELÉFONO	SERVICIO	INTEGRANTE DE
				ASESORÍA CONFIDENCIAL
				ASESORÍA CONFIDENCIAL
				ASESORÍA CONFIDENCIAL

ERANSKINA

ARAU- ETA KONTZEPTU-ESPARRUAK

ARAU-ESPARRUA

Berdintasunerako eta diskriminaziorik ezarako eskubidea printzipio juridiko unibertsala da, eta giza eskubideei buruzko testuetan jasota dago. Zehazki, emakumeen eta gizonen berdintasuna printzipio juridiko unibertsala da, eta honako hauetan jasotzen da: Emakumearen aurkako Diskriminazio mota guztiak Ezabatzeko Nazio Batuen Konbentzioa (1979), Emakumearen aurkako Diskriminazioa Ezabatzeari buruzko Nazio Batuen Adierazpenean (1993), Emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeari eta haren aurka borrokatzeari buruzko Europako Kontseiluaren Hitzarmenean (2011) eta lan-munduan indarkeria eta jazarpena ezabatzeari buruzko Lanaren Nazioarteko Erakundearen Hitzarmenean (190, 2019).

Horri dagokionez eta LGTBIQ+ pertsonen osotasunerako eta diskriminaziorik ezarako eskubidea babesteari dagokionez, Giza Eskubideen Kontseiluaren zenbait ebazpen daude, hala nola 2011ko ekainaren 17ko Ebazpena (A/HRC/RES/17/19) «Giza eskubideak, sexu-orientazioa eta genero-identitatea»; 2014ko irailaren 26ko Ebazpena (A/HRC/RES/27/32) «Giza eskubideak, sexu-orientazioa eta genero-identitatea»; edo 2016ko ekainaren 30eko Ebazpena (A/HRC/RES/32/2) «Sexu-orientazioagatiko eta genero-identitateagatiko indarkeriaren eta diskriminazioaren aurkako babesa».

Erkidegoko araudiari dagokionez, Amsterdamgo Ituna indarrean sartu zenetik, arau eta testu askok heldu diote berdintasunari. 2000. urtean bi zuzentarau onartu ziren: lehenik eta behin, Kontseiluaren 2000/43/EE Zuzentaraua, 2000ko ekainaren 29koa, pertsonen tratu-berdintasunaren printzipioaren aplikazioari buruzkoa, arraza- edo etnia-jatorria edozein izanda ere, zeinak printzipio hori hainbat eremutan jorratzen duen, lanaren arloa barne; bigarrenik, Kontseiluaren 2000/78/EE Zuzentaraua, 2000ko azaroren 27koa, enpleguan eta lanean tratu-berdintasunerako esparru orokorra ezartzeari buruzkoa, zeinak erlijioan edo uste sendoetan, desgaitasunean, adinean eta sexu-orientazioan oinarritutako diskriminazioen aurka borrokatu nahi duen.

Ondoren, Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2002ko irailaren 23ko 2002/73/EE Zuzentarauak sexu-jazarpena definitu zuen, jokabideak zehaztuz eta hura ikertzera behartuz. Bestalde, Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2006/54/EE Zuzentarauak, 2006ko uztailaren 5ekoak, enplegu- eta lan-gaietan emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunaren eta tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoak, sexu-jazarpena eta genero-arrazoiengatiko jazarpena definitzen ditu, eta egoera horiek diskriminatzailetzat joko direla, eta horrenbestez, debekatu eta egoki, proportzionalki eta disuasorioki zigortuko direla finkatzen du. Komeni da nabarmentzea 2023ko maiatzean sartu zela indarrean 2019an LANEk onartutako Indarkeriari eta Jazarpenari buruzko 190 Hitzarmena. Hitzarmen horren helburua da pertsona orok indarkeriarik eta jazarpenik gabeko lan-mundua izateko duen eskubidea gauzatzeko, genero-arrazoiengatiko indarkeria eta jazarpena barne, eta aitortu egiten du indarkeriak eta jazarpenak pertsonen osasun psikologikoan, fisikoan eta sexuarean, haien duintasunean eta familia- eta gizarte-ingurunean duten eragina.

Estatu-mailan, Espainiako Konstituzioaren 14. artikulua berdintasunerako eta diskriminaziorik ezarako eskubidea aldarrikatzen du. Bestalde, 9.2 artikulua ezartzen du botere publikoek sustatu egin behar dituztela norbanakoaren eta bere hida duten taldeen berdintasuna benetakoa eta eraginkorra izateko baldintzak.

Lan-arloko arau-hauste eta zehapenei buruzko Legeak, abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuak onartu eta abenduaren 30eko 62/2003 Legeak, neurri fiskal, administratibo eta sozialei buruzkoak, aldatu zuenak, 13bis artikuluan berariaz aipatu zuen «arraza- edo etnia-jatorri, erlijio edo uste sendo, desgaitasun, adin eta sexu-orientazioagatiko jazarpena, enpresa-

ANEXO

MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

MARCO NORMATIVO

El derecho a la igualdad y a la no discriminación es un principio jurídico universal consagrado en los textos sobre derechos humanos. En particular, la igualdad de mujeres y hombres es un principio jurídico universal recogido en la Convención de Naciones Unidas para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979), la Declaración de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1993), el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres (2011) y el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (190, 2019).

En relación al respecto y protección del derecho a la integridad y a la no discriminación de las personas LGTBIQ+, hay varias resoluciones del Consejo de Derechos Humanos, como la Resolución adoptada el 17 de junio de 2011 (A/HRC/RES/17/19) «Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género»; la Resolución adoptada el 26 de septiembre de 2014 (A/HRC/RES/27/32) «Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género»; o la Resolución adoptada el 30 de junio de 2016 (A/HRC/RES/32/2) «Protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género».

Respecto a la normativa comunitaria, desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, muchos han sido las normas y textos comunitarios que han abordado la igualdad. En el año 2000 se aprobaron dos directivas: en primer lugar, la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, que aborda tal principio en diversos ámbitos, incluido el del trabajo; en segundo lugar, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que pretende luchar contra las discriminaciones basadas en la religión o convicciones, la discapacidad, la edad y la orientación sexual.

Posteriormente, la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 definió el acoso sexual, determinando las diversas conductas y obligando a su investigación. Por su parte, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación, recoge las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de género y establece que dichas conductas se considerarán discriminatorias y que, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria. Conviene destacar que en mayo 2023 entró en vigor el Convenio 190 sobre la Violencia y el Acoso, 2019 de la OIT que aspira a hacer efectivo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género y reconoce el impacto de la violencia y el acoso en la salud psicológica, física y sexual de las personas, en su dignidad y en su entorno familiar y social.

Desde el ámbito estatal, el artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto y posteriormente modificada por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, hizo igualmente mención expresa en su artículo 13bis al «acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicción».

zuzendaritzaren eskumenak iristen diren eremuan gertatzen diren, horren subjektu aktiboa edozein izanik ere, baldin eta, enpresaburuak horren berri jakin ondoren, hori eragozteko beharrezko neurriak hartu ez baditu.»

Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak (aurrerantzean, 3/2007 LO) berriaz jasotzen ditu sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera. 48. artikulua –Sexu-askatasuna bermatzeari buruzko irailaren 6ko 10/2022 Lege Organikoaren (aurrerantzean, 10/22 LO) azken xedapenetako 10.3 artikulua aldatu berri du– sexu-askatasunaren eta laneko osotasun moralaren aurkako delituak eta bestelako jokabideak prebenitzeko neurri espezifikoak jasotzen ditu. Hala, enpresak behartzen ditu, batetik, delitu eta jokabide horiek saihesteko lan-baldintzak sustatzera, sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera bereziki azpimarratuz, eremu digitalean egindakoak barne, eta, bestetik, genero-ikuspegia beren lantokietako espazioen antolamenduan txertatzera, langile guztiak zuzenki iragarriak izan daitezela, eta hori kontratazio publikoan, hitzarmenetan eta dirulaguntzetan eskatu beharko zaie.

10/22 LOren 13. artikulua behartu egiten ditu herri-administrazioak, organismo publikoak eta konstituzio-organoak laneko sexu-askatasunaren eta osotasun moralaren aurkako jokabideak saihesten dituzten lan-baldintzak sustatzera, sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera bereziki azpimarratuz, eremu digitalean egindakoak barne; jokabide horiek prebenitzeko, garai detektatzeko, salatzeko eta jokabide horiek jasan dituztenei aholkuak emateko prozedura edo protokolo espezifikoak ezartzera; eta informazioa eta sentsibilizazioa sustatzera, eta haien zerbitzura dauden langileei, agintari publikoak eta hautatutako kargu publikoak sexu-indarkerien aurka babes osoa emateko prestakuntza eskaintzera.

Tratu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ezarako uztailaren 12ko 15/2022 Lege Integralak (aurrerantzean, 15/22 Legea) aurrera egiten du diskriminazioaren adierazpenen kontzeptualizazioan, eta zuzeneko edo zeharkakoarekin, asoziazio bidezkoarekin eta oker baten ondoriozkoarekin, anizkoitz eta interseksionalarekin, diskriminatzeko bultzada, agindua edo jarraibidea ematearekin batera, bereizkeriazko jazarpenera jasotzen du. Gainera, 27. artikuluan ezartzen duenez, ondare-erantzukizuna eta kaltea erreparatzea diskriminazioa eragiten duen pertsona fisiko edo juridikoari dagokio, eta eragindako kaltearen erantzule izango dira ondasun eta zerbitzu emaileak edo enplegatzaileak, baldin eta diskriminazioa, jazarpenera barne, haien antolaketa- edo zuzendaritza-eremuan gertatzen bada, eta ez badituzte bete hori detektatzeko, prebentzio-neurriak hartzeko eta diskriminaziozko egoerak eteteko neurri egokiak hartzeko behar adina metodo edo tresna aplikatzeko betebeharrak.

Trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorrerako eta LGTBIQ+ pertsonen eskubideak bermatzeko otsailaren 28ko 4/2023 Legeak (aurrerantzean, 4/2023 Legea) neurriak ezartzen ditu administrazio publikoentzat eta enpresentzat, lan-eremuan LGTBIQ+ pertsonen tratua eta aukera-berdintasuna bermatzeko.

Era berean, eremu horretan, otsailaren 20ko 2/2023 Legea aplikatu behar da, arau-hausteei eta ustelkeriaren aurkako borrokari buruzko informazioa ematen duten pertsonen babesa arautzen duena, laneko segurtasunaren eta osotasunaren arloan lan-zuzenbidearen arau-hausteei buruzko informazioa ematen duten langileen babesari dagokionez.

Autonomia Erkidegoan, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistatik gabe bizitzeko Legearen testu batagina onartzen duen martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuak (aurrerantzean, Testu Batagina) berdintasun-arloan botere publikoan jarduna gidatu behar duten printzipio orokorrak ezartzen ditu, eta berriaz aipatzen ditu ikuspegi interseksionala, emakumeen aurkako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea, eta emakumeen ahaldundutzea, eta gizonen inplikazioa. Era berean, laneko

nes, discapacidad, edad y orientación sexual, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiere adoptado las medidas necesarias para impedirlo.»

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LO 3/2007), contempla expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Su artículo 48, recientemente modificado por la disposición final 10.3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía de la libertad sexual (en adelante, LO 10/22), recoge las medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, obligando a las empresas a, por un lado, promover las condiciones de trabajo que eviten dichos delitos y conductas, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, y, por otro, a integrar la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras, lo cual les habrá de ser exigido en la contratación pública, convenios y subvenciones.

La LO 10/22, obliga, en su artículo 13, a las administraciones públicas, organismos públicos y los órganos constitucionales a promover las condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital; a arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas; y a promover la información y sensibilización y ofrecer formación para la protección integral contra las violencias sexuales al personal a su servicio, autoridades públicas y a los cargos públicos electos.

La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (en adelante, Ley 15/22), avanza en la conceptualización de las diferentes manifestaciones de la discriminación y junto a la directa, indirecta, por asociación y por error, múltiple e interseccional, la inducción, orden o instrucción de discriminar recoge el acoso discriminatorio. Además, establece, en su artículo 27, la atribución de la responsabilidad patrimonial y reparación del daño a la persona física o jurídica que cause la discriminación, siendo responsables del daño causado, las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios cuando la discriminación, incluido el acoso, se produzca en su ámbito de organización o dirección, y no hayan cumplido con las obligaciones de aplicación de métodos o instrumentos suficientes para su detección, la adopción de medidas preventivas, y la articulación de medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias.

La 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 LGTBIQ+ (en adelante, Ley 4/2023), establece medidas para las administraciones públicas y para las empresas con la finalidad de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral.

Asimismo, en este ámbito es de aplicación la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, respecto a la protección de las personas trabajadoras que informen sobre infracciones del Derecho laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo.

A nivel autonómico, el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vídas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres (en adelante, Texto Refundido) establece los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad, con referencia expresa a la perspectiva interseccional, a la prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres y a su empoderamiento, y a la implicación de los hombres.

sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena sexuagatik zuzeneko diskriminazio gisa tipifikatzen du, eta diziplina-falta oso astuntzat hartzen du euskal administrazioen zerbitzura dauden langileentzat. Era berean, langileei zuzendutako politika espezifikoak abiarazteko betebeharrak ezartzen du, laneko jazarpena prebenitzeko eta desagerrarazteko; besteak beste, arrisku psikosozialak ebaluatzea, prebentzio-neurriak hartzea, jarduteko protokoloak egitea eta aplikatzea eta kontratazio publikoan klausulak sartzea. Azkenik, biktimei arreta osoa, doakoa, eskuragarria eta kalitatezkoa izateko eskubidea bermatu behar diete, indarkeria-egoera horien ondorioz dituzten premiei erantzuteko.

54. artikuluan xedatzen du emakumeen aurkako indarkeria matxistak emakume izateagatik emakumeen kontra baliatzen den indarkeria oro hartzen duela, neska txikiak, neska nerabeak eta emakume transexualen kontra egiten dena barne, edo neurrik kanpo eragiten dien indarkeria. Indarkeria egitezkoa zein ez-egitezkoa izan daiteke, eta bitartekoak izan daitezke fisikoak, psikologikoak edo ekonomikoak, mehatxuak, larderia eta hertsapena barne, baldin eta haien ondorioa min, sufrimendu edo kalte fisikoa, sexuala, psikologikoa, soziala, sozioekonomikoa edo on-darearekin lotutakoa bada. Emakumeen kontrako indarkeria matxista dira, besteak beste, sexu-indarkeria, jazarpena, genero-indarkeria politikoa, indarkeria digitala eta sare sozialetakoa, eta emakumeen duintasuna, osotasuna edo askatasuna urratzen duen edo urra dezakeen beste edozein indarkeria mota, baldin eta nazioarteko tratatuetan, Espainiako Zigor Kodean edo Estatu-tuko edo Autonomia Erkidegoko araudietan jasota badago. Hori guztia, kontuan izan gabe alor publikoan edo pribatuan gertatzen den; horren barnean sartzen dira, besteak beste, eremu hauek: lana, kirola, komunitatea, komunikabideak, aisialdi- eta jai-espazioak eta eremu birtuala.

Testu Bategin honek, halaber, emakumeen aurkako indarkeria matxistatza jotzen du biktimak babesten dituzten pertsonen aurka egiten den indarkeria, eta horrek lotura estua du, adibidez, sexu-jazarpeneko egoerak ikusten eta/edo salatzen dituzten lan-inguruneke beste pertsona batzuekin.

2012an, 14/2012 Lege autonomikoa onartu zen, ekainaren 28koa, transexualak genero-identitateagatik ez baztertzeari eta haien eskubideak aitortzeari buruzkoa. Lege horrek, besteak beste, ekintza positiboko planak eta neurriak egitera eta aplikatzera behartu zituen euskal administrazio publikoak, transexualak kontratatzen eta enplegatzen laguntzeko.

Azkenik, Euskal Enplegu Publikoaren abenduaren 1eko 11/2022 Legeak euskal enplegu publikoaren printzipio eratzaila gisa ezartzen ditu, besteak beste, gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasuna, bai eta diskriminaziorik eza ere alderdi guztietan; ordainsari-sistemak lanpostuei eta betetzen diren funtzioei eta zereginiei egokitzea, balio bereko lanari, ordainsari berdina ematearen printzipio pean, emakumeen eta gizonen arteko soldata-arrakala ezabatzeke konpromiso gisa; eta aukera-berdintasuna, diskriminaziorik eza eta irisgarritasun unibertsala enplegu publikoan, desgaitasun bat duten pertsonen dagokienez. 94. artikuluan, osasun-arrazoiengatik mugikortasuna eta ustezko lan- eta sexu-jazarpenaren ondoriozko mugikortasuna aipatzen du lanpostuak aldi baterako hornitzekeko prozeduretan. 114. artikuluan onartzen du genero-indarkeriagatik edo lan- edo sexu-jazarpenagatik mugikortasuna, eta 178.c eta 178.u artikuluetan falta oso astuntzat jotzen ditu arraza- edo etnia-jatorri, erlijio edo uste sendo, desgaitasun, adin edo sexu-orientazioagatik jazarpena, bai eta jazarpen moral, sexuala edo sexuan oinarritutako jazarpena eta laneko jazarpena ere, hurrenez hurren.

Jarraian, giza eskubideekin, bereizkeriaren aurkako zuzenbidearekin, lan-zuzenbidearekin, lan-arriskuen prebentzioarekin, funtzio publikoarekin eta haren diziplina-araubidearekin, bai eta aplikatu beharreko zuzenbideko beste batzuekin ere zerikusia duten beste arau batzuekin osa daitezkeen zenbait arau aipatu ditugu.

Asimismo, tipifica el acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo como discriminación directa por razón de sexo y lo considera como una falta disciplinaria muy grave para el personal al servicio de las administraciones vascas. Igualmente, establece la obligación de poner en marcha políticas específicas dirigidas a su personal para su prevención y erradicación, incluyendo, entre otras, las evaluaciones de riesgos psicosociales, la adopción de medidas preventivas y la elaboración y aplicación de protocolos de actuación y la inclusión de cláusulas en la contratación pública. Finalmente, han de garantizar a las víctimas su derecho a una atención integral, gratuita, accesible y de calidad que responda a sus necesidades derivadas de dichas situaciones de violencia.

En su artículo 54 estipula que la violencia machista contra las mujeres abarca toda violencia que se ejerza contra las mujeres, incluidas las niñas y adolescentes y las mujeres transexuales, por el hecho de ser mujeres o que les afecte de forma desproporcionada. La violencia se puede ejercer tanto por acción como por omisión, y los medios para ejercerla pueden ser físicos, psicológicos o económicos, incluidas las amenazas, intimidaciones y coacciones, que tengan como resultado un daño, sufrimiento o perjuicio físico, sexual, psicológico, social, socioeconómico o patrimonial. Constituyen violencia machista contra las mujeres, entre otras, la violencia sexual, el acoso, la violencia política de género, la violencia digital y en redes sociales, así como cualquier otra forma de violencia que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres que se halle prevista en los tratados internacionales, en el Código Penal español o en la normativa estatal o autonómica. Todo ello, independientemente de que se produzcan en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye, entre otros, el laboral, deportivo y comunitario, los medios de comunicación, los espacios de ocio y festivos y el entorno virtual.

Este Texto Refundido considera asimismo violencia machista contra las mujeres la violencia ejercida contra las personas que apoyan a las víctimas, lo que se relaciona íntimamente con terceras personas del entorno laboral que presencian y/o denuncian, por ejemplo, situaciones de acoso sexual, así como de las represalias que puedan enfrentar.

En 2012 se aprobó la ley autonómica 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales que, entre otras medidas, obligó a las administraciones públicas vascas a elaborar y aplicar planes y medidas de acción positiva para favorecer la contratación y el empleo de las personas transexuales.

Finalmente, la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco establece como principios informadores del empleo público vasco, entre otros, la igualdad de trato entre los hombres y las mujeres, así como la no discriminación en todas sus facetas; la adecuación de los sistemas retributivos a los puestos de trabajo y a las funciones y tareas desempeñadas, bajo el principio de igual retribución al trabajo de igual valor, como compromiso con la eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres; y la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal en el empleo público de las personas con discapacidad. En el artículo 94 señala la movilidad por razones de salud y por supuestos de acoso laboral y sexual en los procedimientos de provisión temporal de puestos de trabajo. En el artículo 114 reconoce la movilidad por razón de violencia de género o acoso laboral o sexual y en el artículo 178.c y 178.u determina como faltas muy graves el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, así como el acoso moral, sexual o por razón de sexo, y el acoso laboral, respectivamente.

A continuación, se muestran algunas referencias normativas que pueden ser complementadas por otras relacionadas con los derechos humanos, el derecho antidiscriminatorio, el derecho laboral, la prevención de riesgos laborales, la función pública y su régimen disciplinario y cuantas otras de derecho resulten oportunas aplicar.

Eremua	Araudia eta politika-dokumentuak
Nazioartekoa	<ul style="list-style-type: none"> * Nazio Batuen 1945eko Gutuna. * Giza Eskubideen Adierazpen Unibertsala. * Eskubide Zibil eta Politikoaren Nazioarteko Ituna eta Eskubide Ekonomiko, Sozial eta Kulturalen Nazioarteko Ituna. * Arraza Diskriminazioa Ezabatze Konbentzioa, 1965koa. * Emakumearen aurkako bereizkeria mota guztiak ezabatze Nazio Batuen Konbentzioa (CEDAW), 1979koa. 19. eta 35. gomendioak. * 1975, 1980, 1985 eta 1995eko Emakumeen Mundu Konferentziak (Beijing), bai eta Nazioen ezohiko bilkura-aldietan onartutako azken dokumentuak ere, +5, +10, +15, +20, +25. * Torturaren eta bestelako tratu edo zigor krudel, anker edo apalesgarrien aurkako Konbentzioa, 1984koa. * Emakumearen aurkako indarkeria ezabatze buruzko adierazpena. Batzar Nagusiaren 48/104 Ebazpena, 1993ko abenduaren 20koa. * Agenda 2030: Garapen jasangarriko helburuak. * LANE: - Filadelfiako Adierazpena. - 111. Hitzarmena - Diskriminazioari buruzko hitzarmena (enplegua eta lana), 1958 (111. zk.). - Laneko segurtasuna eta osasuna sustatzeko esparruari buruzko 187. hitzarmena, 2006. - Ebazpena, 1985koa, enpleguan gizonentzako eta emakumeentzako aukera-berdintasunari eta tratamendu-berdintasunari buruzkoa. - Ebazpena, 1991koa, Emakume Langileentzako LANEren ekintzari buruzkoa. - Desgaitasuna duten pertsonen eskubideei buruzko Nazioarteko Konbentzioa, 2006ko abenduaren 13koa. - 190. hitzarmena, 2019koa, indarkeriari eta jazarpenari buruzkoa. - 206. gomendioa, 2019koa, indarkeriari eta jazarpenari buruzkoa.
Europakoa	<ul style="list-style-type: none"> * Erromako Ituna, 1957koa. * Amsterdamgo Ituna, 1997koa. * Europar Batasunaren Ituna eta Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Ituna. * Europar Batasunaren Oinarriko Eskubideen Gutuna eta Lisboako Ituna, 2009koa. * Europako Konstituzioa eratzeko Ituna, 2004koa. * Kontseiluaren 76/207/EEE Zuzentaraua, 1976ko otsailaren 9koa, gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa, enplegua eta lanbide-prestakuntza eta -sustapena eta lan-baldintzak eskuratzeari dagokionez. * Ebazpena, 1990eko maiatzaren 29koa, Europako Erkidegoen Kontseiluarena, emakumeen eta gizonen duintasuna lanean babesteari buruzkoa. * Jokabide-kodea, sexu-jazarpenari aurre egiteko neurriei buruzkoa, eta emakumeen eta gizonen duintasuna lanean babesteari buruzkoa. Batzordearen Gomendioa, 1991ko azaroaren 27koa, emakumeen eta gizonen duintasuna lanean babesteari buruzkoa. * Europako Parlamentuaren 1997ko Ebazpena, emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean zero tolerantzia agertzeko Europako kanpainari buruzkoa. * Giza Eskubideak eta Oinarriko Askatasunak Babesteko Hitzarmena eta 12. protokoloa (2000). * Europako Parlamentuaren 2001eko irailaren 20ko Ebazpena, non estatu kideei eskatzen zaien lanean jazarpen morala eta sexu-jazarpenera borrokatzeko duten indarreko legeria berrikus dezatela. * Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren irailaren 23ko 2002/73/EE Zuzentaraua, Kontseiluaren 1976ko otsailaren 9ko 76/207/EEE Zuzentaraua aldatzen duena, eta Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren uztailaren 5eko 2006/54/EE Zuzentaruaren bategina, enplegu- eta lan-gaietan emakumeen eta gizonen arteko aukera- eta tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa. * Kontseiluaren 2004/113/EE Zuzentaraua, 2004ko abenduaren 13koa, ondasunak eta zerbitzuak eskuratzeari eta hornitzeari gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzen diona. * Uztailaren 5eko 2006/54/EE Zuzentaraua, enplegu- edo lan-arloko berdintasun-printzipioari buruzkoa. * Laneko Jazarpenari eta Indarkeriari buruzko Europako Esparru Akordioa, 2007ko apirilaren 26koa. * Europako Kontseiluaren Hitzarmena, emakumeen aurkako indarkeria eta etxeko indarkeria prebenitu eta horien aurka borrokatzeari buruzkoa, 2011koa (Istanbulgo Hitzarmena). * Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2012/29/EB Zuzentaraua, 2012ko urriaren 25koa, delituen biktimen eskubideei, laguntzari eta babesari buruzko gutxienezko arauak ezartzen dituen eta Kontseiluaren 2001/220/JAI Esparru Erabakia ordeztzen duena (5) (Biktimen eskubideei buruzko Zuzentaraua). * Europako Kontseiluaren Arrazakeriaren eta Intolerantziaren aurkako Europako Batzordearen (ECRI) 2015eko abenduaren 8ko 15. gomendioa, gorroto-diskurtsoaren aurkako borrokari buruzkoa. * Ebazpena, 2017ko urriaren 3koa, delinkuentzia informatikoaren aurkako borrokari buruzkoa. * Europako Parlamentuaren Ebazpena, 2017ko urriaren 25koa, ijitoen aurkako diskriminazioa eta antigitanismoa prebenitzeko eta borrokatzeko. * Ebazpena, 2017ko urriaren 26koa, Europar Batasunean sexu-jazarpenaren eta -abusuen aurkako borrokari buruzkoa. * Ebazpena, Europako Parlamentuarena, 2018ko irailaren 11koa, lantokian, espazio publikoetan eta bizitza politikoan Batasunean sexu-jazarpenera eta jazarpen psikologikoa prebenitzeko eta borrokatzeko neurriei buruzkoa.

Eremua	Araudia eta politika-dokumentuak
	<ul style="list-style-type: none"> * Ebazpena, 2018ko apirilaren 17koa, emakumeak eta neskak sektore digitalaren bidez trebatzeari buruzkoa. * Europako Parlamentuaren 2019ko martxoaren 26ko Ebazpena, jatorri afrikarra duten pertsonen Europar dituzten oinarrizko eskubideei buruzkoa. * 2019/1152 Zuzentaraua (EB), Europako Parlamentuarena eta Kontseiluarena, 2019ko ekainaren 20koa, Europar Batasunean lan-baldintza gardenak eta aurreikusteko modukoak izateari buruzkoa. * Europako Parlamentuaren Ebazpena, 2021eko irailaren 16koa, Batzordeari gomendioak ematen dizkiona genero-indarkeria delitu-eremu berri gisa definitzeari buruz, EBFTaren 83. artikuluko 1. Paragrafoan jasotakoarekin bat.
Estatukoa	<ul style="list-style-type: none"> * Espainiako Konstituzioa. * 7/1985 Legea, apirilaren 2koa, Toki-araubidearen oinarriak arautzen dituena. * 33/1986 Errege Dekretua, urtarrilaren 10ekoa, Estatuko Administrazioako Funtzionarioen Diziplina Araubidearen Erregelamendua onartzen duena. * 2568/1986 Errege Dekretua, azaroaren 28koa, Toki Erakundeen Antolaketa, Funtzionamendu eta Araubide Juridikoaren Erregelamendua onartzen duena. * 31/1995 Legea, azaroaren 8koa, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzkoa. * 10/1995 Lege Organikoa, azaroaren 23koa, Zigor Kodeari buruzkoa. * 39/1997 Errege Dekretua, urtarrilaren 17koa, Prebentzio Zerbitzuen Erregelamendua onesten duena. * 486/1997 Errege Dekretua, apirilaren 14koa, lantokitako gutxieneko segurtasun- eta osasun-bitartekoak ezartzen dituena. * 5/2000 Legegintzako Errege Dekretua, abuztuaren 4koa, lan-arloko arau-hauste eta zehapenei buruzko Legearen testu bategina onesten duena. * 62/2003 Legea, abenduaren 30ekoa, zerga-, administrazio- eta gizarte-arloko neurriei buruzkoa. * 171/2004 Errege Dekretua, urtarrilaren 30ekoa, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 24. artikulua enpresa-jardueren koordinazioaren arloan garatzen duena. * 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirakoa. * Kirol-ikuskizunetan egon daitekeen indarkeria, arrazakeria, xenofobia eta intolerantziaren aurkako uztailaren 11ko 19/2007 Legea, eta horren ondorengo 203/2010 Errege Dekretua, otsailaren 26koa, Araudia onartzen duena, eta Kirolari buruzko abenduaren 30eko 39/2022 Legea. * 27/2007 Legea, urriaren 23koa, Espainiako zeinu-hizkuntzak onartzen dituena. * 26/2011 Legea, abuztuaren 1ekoa, araudia desgaitasuna duten pertsonen eskubideei buruzko Nazioarteko Konbentziora egokitzea. * 36/2011 Legea, urriaren 10ekoa, Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duena. * 1/2013 Legegintzako Errege Dekretua, azaroaren 29koa, desgaitasuna duten pertsonen eskubideei eta haien gizarteratzeari buruzko Lege Orokorraren testu bategina onartzen duena. * 23/2015 Legea, uztailaren 21ekoa, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailatza Sistema antolatzen duena. * 39/2015 Legea, urriaren 1ekoa, Herri Administrazioen Administrazio Prozedura Erkidearena. * 40/2015 Legea, urriaren 1ekoa, Sektore Publikoaren Araubide Juridikoarena. * 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena. * 5/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 30ekoa, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena. * 6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna enpleguan eta lanean bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa. * 901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, berdintasun planak eta haien erregistroa arautzen dituena eta lanean hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroari eta gordailuari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua aldatzen duena. * 8/2021 Legea, ekainaren 2koa, desgaitasuna duten pertsonen beren gaitasun juridikoa gauzatzen laguntzeko legeria zibil eta prozesala erreformatzen duena. * 8/2021 Lege Organikoa, ekainaren 4koa, haurrak eta nerabeak indarkeriaren aurrean osorik babestekoa. * 10/2021 Legea, uztailaren 9koa, urrutiko lanari buruzkoa. * 15/2022 Lege Integrala, uztailaren 12koa, tratu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ezarako. * 10/2022 Lege Organikoa, irailaren 6koa, Sexu Askatasunaren Berme Integralari buruzkoa. * 2/2023 Legea, otsailaren 20koa, arau-urraketei eta ustelkeriaren aurkako borrokari buruzko informazioa ematen duten pertsonen babesa arautzen duena. * 4/2023 Legea, otsailaren 28koa, trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorrerakoa eta LGTBIQ+ pertsonen eskubideak bermatzekoa. * Ebazpena, 2023ko martxoaren 16koa, Funtzio Publikoko Estatu Idazkaritzarena, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako Administrazio Publikoetako Berdintasun Planen eta protokoloen erregistroa sortzen duena. * 4/2023 Lege Organikoa, apirilaren 27koa, zeinak honakoak aldatzen dituen: Zigor Kodearen azaroaren 23ko 10/1995 Lege Organikoa, sexu-askatasunaren aurkako delituetan, Prozedura Kriminalaren Legea eta Adingabeen Erantzukizun Penalari arautzen duen urtarrilaren 12ko 5/2000 Lege Organikoa.

Eremua	Araudia eta politika-dokumentuak
	<p>* 5/2023 Errege Lege Dekretua, ekainaren 28koa, Ukrainako Gerraren ondorio ekonomiko eta sozialei erantzuteko, La Palma uhartea berreraikitzen laguntzeko eta beste kalteberatasun-egoera batzuk babesteko zenbait neurri hartzen eta luzatzen dituen; merkataritza-sozietateen egitura-aldaketei eta gurasoen eta zaintzaileen familia-bizitza eta lanbide-bizitza uztartzeari dagokienez, Europar Batasuneko zuzentarauen transposizio egiten duena; eta Europar Batasuneko Zuzenbidea betearazten eta betetzen dituen.</p> <p>* Beste tresna batzuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 104/2021 Irizpide Teknikoa, laneko jazarpenaren eta indarkeriaren arloan Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaileak egiten dituen jarduketari buruzkoa. - 104/2021 Irizpide Teknikoa, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaileak arrisku psikosozialetan egiten dituen jarduketari buruzkoa. - Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionalaren 489. Prebentzio Ohar Teknikoa, lantokiko indarkeriari buruzkoa. - Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionalaren 507. Prebentzio Ohar Teknikoa, laneko sexu-jazarpenari buruzkoa. - Genero Indarkeriaren aurkako Estatu Ituna. - Indarkeria Matxistei Aurre Egiteko Estatuko Estrategia, 2022 - 2025. - Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarriko III. Plan Estrategikoa, 2022 - 2025. - Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailearen Plan Estrategikoa, 2021 - 2023. - Sexu-indarkeriak prebenitzeko Plan Estrategikoa (2023 - 2027).
Erkidegokoa	<p>* 1/2014 Legea, ekainaren 26koa, kargu publikodunen jokabide-kodea eta haien interes-gatazkak arautzen dituena.</p> <p>* 2/2016 Legea, apirilaren 7koa, Euskadiko Toki Erakundeena.</p> <p>* 9/2019 Legea, ekainaren 27koa, transexualak genero-identitateagatik ez baztertzeari eta haien eskubideak aitortzeari buruzko ekainaren 28ko 14/2012 Legea aldatzen duena.</p> <p>* 11/2022 Legea, abenduaren 1ekoa, Euskal Enplegu Publikoarena.</p> <p>* 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistatik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena.</p> <p>* 1/2023 Legea, martxoaren 16koa, Euskal Administrazio Publikoen zigortzeko ahalmenarena.</p> <p>* 89/2023 Dekretua, ekainaren 13koa, Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoaren esparruan arau-hausteen berri emateko eta informatzaileak babesteko barneko informazio-sistema sortu eta arautzen duena.</p> <p>* Beste tresna batzuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> - EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana. - Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Ikuskatzailearen 2022-2024 Kudeaketa Plana. - Emakumeen eta gizonen berdintasunerako 2030erako Euskal Estrategia (*onartzeke).
Forala	<p>* 2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa.</p> <p>* Gipuzkoako emakumeen eta gizonen berdintasunerako III. Foru Plana, 2020-2023.</p>
Udalekoa	<p>* Oiarzungo Udalaren I. Plan Feminista, 2022-2025.</p> <p>* Indarkeria matxistaren egoeraren diagnostikoa Oiarzunen (2019).</p> <p>* Arrisku psikosozialen ebaluazioa (egiten).</p>

Ámbito	Normativa y documentos de política
Internacional	<p>* Carta de las Naciones Unidas de 1945.</p> <p>* Declaración Universal de Derechos Humanos.</p> <p>* Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.</p> <p>* Convención para la Eliminación de la Discriminación Racial de 1965.</p> <p>* Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas (CEDAW) de 1979. Recomendaciones n.º 19 y n.º 35.</p> <p>* Conferencias Mundiales de las Mujeres de 1975, 1980, 1985 y 1995 (Beijing) así como los documentos finales aprobados en los periodos extraordinarios de sesiones de las Naciones, +5, +10, +15, +20, +25.</p> <p>* Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes de 1984.</p> <p>* Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993.</p> <p>* Agenda 2030: Objetivos de desarrollo sostenible.</p> <p>* OIT:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Declaración de Filadelfia. - Convenio número 111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). - Convenio número 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006. - Resolución de 1985 sobre la igualdad de oportunidades e igualdad de tratamiento para el hombre y la mujer en el empleo. - Resolución de 1991 relativa a la acción de la OIT para las Mujeres Trabajadoras. - Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, de 13 de diciembre de 2006.

Ámbito	Normativa y documentos de política
	<ul style="list-style-type: none"> - Convenio número 190 sobre la violencia y el acoso número de 2019. - Recomendación sobre la violencia y el acoso número 206 de 2019.
Europeo	<ul style="list-style-type: none"> * Tratado de Roma de 1957. * Tratado de Ámsterdam de 1997. * Tratado de la Unión Europea y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. * Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y Tratado de Lisboa de 2009. * Tratado por el que se instituye una Constitución Europea de 2004. * Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo. * Resolución de 29 de mayo de 1990 del Consejo de las Comunidades Europeas sobre la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo. * Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual Protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. * Resolución de 1997 del Parlamento Europeo sobre una campaña europea sobre tolerancia cero ante la violencia contra las mujeres. * Convenio para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y Protocolo número 12 (2000). * Resolución del Parlamento Europeo 2001 de 20 de septiembre, en la que se insta a los Estados miembros a que revisen su legislación vigente con la finalidad de luchar contra el acoso moral y el acoso sexual en el trabajo. * Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976 y refundida en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. * Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. * Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, relativa al principio de igualdad en materia de empleo u ocupación. * Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo de 26 de abril de 2007. * Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica de 2011 (Convenio de Estambul). * Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo (5) (Directiva sobre los derechos de las víctimas). * Recomendación núm. 15, de 8 de diciembre de 2015, de la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia del Consejo de Europa (ECRI) relativa a la lucha contra el discurso de odio. * Resolución, de 3 de octubre de 2017, sobre la lucha contra la ciberdelincuencia. * Resolución del Parlamento Europeo, de 25 de octubre de 2017, para prevenir y combatir la discriminación contra las personas gitanas y el antigitanismo. * Resolución, de 26 de octubre de 2017, sobre la lucha contra el acoso y los abusos sexuales en la Unión Europea. * Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión. * Resolución, de 17 de abril de 2018, sobre la capacitación de mujeres y niñas a través del sector digital. * Resolución del Parlamento Europeo de 26 de marzo de 2019, sobre los derechos fundamentales de las personas de ascendencia africana en Europa. * Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. * Resolución del Parlamento Europeo, de 16 de septiembre de 2021, con recomendaciones a la Comisión sobre la definición de la violencia de género como nuevo ámbito delictivo recogido en el artículo 83, apartado 1, del TFUE.
Estatal	<ul style="list-style-type: none"> * Constitución Española. * Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local. * Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado. * Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales. * Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. * Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. * Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Ámbito	Normativa y documentos de política
	<ul style="list-style-type: none"> * Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. * Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
Autonómico	<ul style="list-style-type: none"> * Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. * Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales * Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres. * Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la Violencia, el Racismo, la Xenofobia y la Intolerancia en el Deporte, y su posterior Real Decreto 203/2010, de 26 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento, y la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte. * Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas * Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. * Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social. * Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. * Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. * Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. * Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. * Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. * Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto básico del empleado público. * Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. * Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. * Ley 8/2021, de 2 de junio, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica. * Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia. * Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. * Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la Igualdad de trato y la no discriminación. * Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual. * Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. * 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 LGTBIQ+. * Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo. * Ley Orgánica 4/2023, de 27 de abril, para la modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en los delitos contra la libertad sexual, la Ley de Enjuiciamiento Criminal y la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores. * Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. * Otras herramientas/instrumentos: <ul style="list-style-type: none"> - Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo. - Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales. - Nota Técnica de Prevención 489 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo sobre violencia en el lugar de trabajo. - Nota Técnica de Prevención 507 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene sobre Acoso sexual en el trabajo. - Pacto de Estado contra la Violencia de Género. - Estrategia Estatal para Combatir las Violencias Machistas 2022 - 2025. - III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022 - 2025. - Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021 - 2023. - Plan Estratégico para la prevención de las violencias sexuales (2023 - 2027).

Ámbito	Normativa y documentos de política
	<ul style="list-style-type: none"> * Ley 1/2014, de 26 de junio, Reguladora del Código de Conducta y de los Conflictos de Intereses de los Cargos Públicos. * Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi. * Ley 9/2019, de 27 de junio, de modificación de la Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales. * Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco. * Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres. * Ley 1/2023, de 16 de marzo, de la potestad sancionadora de las Administraciones Públicas Vascas. * Decreto 89/2023, de 13 de junio, de creación y regulación del Sistema interno de información de infracciones normativas y de protección de las personas informantes en el marco del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi. * Otros instrumentos: <ul style="list-style-type: none"> - VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. - Plan de Gestión 2022 - 2024 de la Inspección de Trabajo del País Vasco. - Estrategia Vasca 2030 para la igualdad de mujeres y hombres (*pendiente de aprobación).
Foral	<ul style="list-style-type: none"> * Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres. * III Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Gipuzkoa 2020-2023.
Municipal	<ul style="list-style-type: none"> * El Plan Feminista del Ayuntamiento de Oiartzun 2022 - 2025. * Diagnóstico de situación de la violencia machista en Oiartzun (2019). * Evaluación de riesgos psicosociales (en elaboración).

KONTZEPTU-ESPARRUA

Tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza eta diskriminazio-tipologiak.

15/2022 Legeak tratu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ezarako eskubidea aldarrikatzen du, eta horrek berekin dakar pertsona orok inolako diskriminaziorik ez izatea honako arrazoi hauengatik: nazionalitatea, legezko bizilekua, jaiotza, arraza-edo etnia-jatorria, sexua, erlijioa, uste sendoak edo iritzia, adina, desgaitasuna, sexu- edo -identitate orientazioa, genero-adierazpena, gaixotasuna edo osasun-egoera, egoera serologikoa eta/edo patologiak eta nahasmenduak izateko joera genetikoa, hizkuntza, egoera sozioekonomikoa, edo beste edozein baldintza edo inguruabar pertsonal edo sozial.

Diskriminazioa da bereiztea, desberdintzea, baztertzea, mugatzea edo tratu txarragoa ematea pertsonen edo egoeren artean desberdintasun garrantzitsurik ez dagoenean, eta tratu berdina ematea berez desberdinak diren egoerei.

Testu bateginak ezartzen du tratu-berdintasuna eta ikuspegi interseksionala integratzea euskal botere publikoen printzipio orokorrak direla, eta debekatu egiten du pertsonen sexuan oinarritutako bereizkeria oro, zuzenekoak zein zeharkakoak, edozein dela ere horretarako erabilitako modua.

Era berean, diskriminazio anizkoitzaren aurka borrokatzera eta emakumeen edo emakume-taldeen oinarritzko eskubideen erabilera eraginkorra bermatzera behartzen du, baldin eta diskriminazio-egoerak eragin ditzaketen beste faktore batzuk gertatzen badira, hala nola arraza, kolorea, jatorri etnikoa, hizkuntza, erlijioa, iritzi politikoak edo bestelakoak, gutxiengo nazional bateko kide izatea, ondarea, jaiotza, desgaitasuna, adina, sexu-orientazioa, genero-identitatea, genero-adierazpena, migrazio-prozesua, errefuxiatu-estatusa, kultura, landa-jatorria, gizarte-diskriminazioko egoera, seropositibotasun-egoera, guraso bakarreko familia, familia-konfigurazioa edo beste edozein baldintza edo inguruabar pertsonal, sozial edo administratibo.

Gainera, ikuspegi interseksionala sustatu behar dute, eta horrek esan nahi du, lege honen ondorioetarako, kontuan hartu behar dela sexua eta/edo generoa nola erlazionatzen diren eta elkarreragiten duten gainerako faktore horiekin, maila askotan eta, askotan, aldi berean, eta nola sortzen diren identitate gainjarriak eta inbrikatuak, bai eta botere- eta zapalkuntza-egoera eta -ardatz desberdinak eta elkarri lotuak ere.

MARCO CONCEPTUAL

La igualdad de trato y no discriminación y las tipologías de discriminación.

La Ley 15/2022 proclama el derecho a la igualdad de trato y no discriminación lo que implica la ausencia de toda discriminación de toda persona por razón de nacionalidad, residencia legal, nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La discriminación consiste en diferenciar, distinguir, excluir, restringir, preferir o dar un trato menos favorable cuando no existen diferencias relevantes entre las personas o las situaciones, así como dar un trato idéntico a situaciones que en realidad son diferentes.

El Texto Refundido establece la igualdad de trato e integración de la perspectiva interseccional como un principio general de los poderes públicos vascos, prohíbe toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta y cualquiera que sea la forma utilizada para ello.

Asimismo, obliga a combatir la discriminación múltiple y a garantizar el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de aquellas mujeres o grupos de mujeres en quienes concurren otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación como raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, proceso migratorio, estatus de refugiado, cultura, origen rural, situación de discriminación social, situación de seropositividad, familia monoparental, configuración familiar o cualquier otra condición o circunstancia personal, social o administrativa.

Además, han de promover un enfoque interseccional, lo que, a los efectos de esta ley, supone tener en cuenta cómo el sexo y/o género se interrelacionan e interaccionan con el resto de los referidos factores en múltiples y, a menudo, simultáneos niveles, cómo se generan identidades solapadas e intersecadas, así como diferentes e interrelacionadas situaciones y ejes de poder y opresión.

4/2023 Legeak botere publikoen jarduketa-printzipioak ezarzen ditu, pertsona fisiko eta juridikoen eskubideak eta betebeharrak arautzen ditu, publikoak zein pribatuak, eta neurri espezifikoak aurreikusten ditu eremu publiko eta pribatuetan diskriminazio mota guztiak prebenitzeko, zuzentzeko eta ezabatzeko.

Hiru legeetan zabal garatzen dute ikuspegi intersektionala, diskriminazio desberdinen adibideak emanez.

Tratu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ezarako uztailaren 12ko 15/2022 Lege Integralaren 6. artikuluko hainbat diskriminazio-tipologia definitzen ditu, zeinak jarraian transkribatuiko baitira protokolo hau aplikatzeko orduan lagungarriak izan daitezkeelakoan.

«1. Zuzeneko eta zeharkako diskriminazioa.

a) Zuzeneko diskriminazioa da pertsona batek edo bera kide duen taldeak duen egoera, baldin eta, 2. artikuluko 1. atalean aurreikusitako arrazoiak direla-eta, antzeko edo pareko egoera batean dauden beste pertsona batzuek baino tratu oke-rragoa jaso badu edo jaso badezake.

Zuzeneko diskriminaziotzat hartuko da desgaitasuna duten pertsonen arrazoizko egokitzapenak ukatzea. Horretarako, arrazoizko doikuntzat hartzen dira ingurune fisikoan, sozialean eta jarrerazkoan beharrezkoak eta egokiak diren aldaketak eta egokitzapenak, gehiegizko edo bidegabeko kargarik ezartzen ez dutenak, kasu jakin batean modu eraginkor eta praktikoa eskatzen direnean, irisgarritasuna eta parte-hartzea errazteko eta desgaitasuna duten pertsonen eskubide guztiak gainerakoekin baldintza berberetan gozatzeko edo baliatzeko duten aukera bermakien.

b) Zeharkako diskriminazioa gertatzen da itxuraz neutro den xedapen, irizpide edo praktika batek pertsona bati edo batzuei beste batzuen aldean desabantaila bat eragiten dienean edo eragin diezaiekeenean, 2. artikuluko 1. atalean ezarritako arrazoiengatik.

2. Asoziazio bidezko diskriminazioa eta oker baten ondoriozko diskriminazioa.

a) Asoziazio bidezko diskriminazioa gertatzen da pertsona batek edo bera kide duen taldeak diskriminaziozko tratua jasotzen duenean, lege honen bigarren artikuluko lehengo atalean ezarritako arrazoiaren bat duen beste batekin harremana izatearen ondorioz.

b) Oker baten ondoriozko diskriminazioa da diskriminatutako pertsonaren edo pertsonen ezaugarri buruzko pertzepzio okerrean oinarritzen dena.

3. Diskriminazio anizkoitza eta intersektionala.

a) Diskriminazio anizkoitza gertatzen da pertsona bat aldi berean edo jarraian diskriminatzen denean, lege honetan jasotako bi arrazoi edo gehiagorengatik.

b) Diskriminazio intersektionala gertatzen da lege honetan ezarritako kasuetako batzuk batera gertatzen direnean edo elkarri eragiten diotenean, diskriminazio-modu espezifiko bat sortuz.

c) Diskriminazio anizkoitza eta intersektionala gertatzen denean, tratu-desberdintasunaren arrazoiak, 4. artikuluko bigarren atalean ezarritakoaren arabera, diskriminazio-arrazoi-tako bakoitzarekin lotu behar dira.

d) Era berean, diskriminazio anizkoitza eta intersektionala dagoenetan, artikuluko honen 7. atalean jasotako ekintza positiboko neurriek aldi berean gertatzen diren diskriminazio-arrazoi guzti-erantzun beharko diete.

(...)

5. Diskriminatutako bultzada, agindua edo jarraibidea.

Diskriminatzailea da lege honetan ezarritako zeinahi arrazoiengatik diskriminatutako bultzada, agindu edo jarraibide oro.

La Ley 4/2023 establece los principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas específicas destinadas a la prevención, corrección y eliminación, en los ámbitos público y privado, de toda forma de discriminación.

En las tres leyes desarrollan con amplitud la mirada interseccional ejemplificando las distintas discriminaciones.

El artículo 6 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación define diversas tipologías de discriminaciones que a continuación se transcriben, con el fin de que puedan orientar la aplicación de este protocolo.

«1. Discriminación directa e indirecta.

a) La discriminación directa es la situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) La discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

2. Discriminación por asociación y discriminación por error.

a) Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2 de esta ley, es objeto de un trato discriminatorio.

b) La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

3. Discriminación múltiple e interseccional.

a) Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley.

b) Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación.

c) En supuestos de discriminación múltiple e interseccional la motivación de la diferencia de trato, en los términos del apartado segundo del artículo 4, debe darse en relación con cada uno de los motivos de discriminación.

d) Igualmente, en supuestos de discriminación múltiple e interseccional las medidas de acción positiva contempladas en el apartado 7 de este artículo deberán atender a la concurrencia de las diferentes causas de discriminación.

(...)

5. Inducción, orden o instrucción de discriminar.

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley.

Bultzadak zehatza, zuzena eta beste pertsona batengan diskriminazio-jarduera bat eragiteko eraginkorra izan behar du.

6. Errepresaliak.

Lege honen ondorioetarako, errepresalia da pertsona batek edo pertsona hori kideztat duen taldeak jasaten duen tratu kaltegarri edo ondorio negatibo oro, baldin eta diskriminazio-egoera bat eragozteko edo amaitzeko administrazio-prozedura edo prozesu judizial batean esku hartu, parte hartu edo kolaboratu duelako sortzen bada, edo xede berarekin aurkeztu duen ezein kexa, erreklamazio, salaketa, demanda edo errekurtsoren ondorio bada. Aurreko paragrafoan xedatutakotik kanpo geratzen dira arau-hauste penalak izan daitezkeen kasuak».

Errepresalien aurkako babesa garrantzitsua da, salaketa baten aurrean edo tratu-berdintasunaren printzipioa betetzea eskatzeko prozedura baten aurrean izan daitekeen edozein tratu kaltegarriren edo ondorio negatiboren aurrean babestea dakarelako.

Aipatu behar da «ezkutuko diskriminazioa» deiturikoaren doktrinaren kontsiderazioa, non arrazoi diskriminatzaileak ezkututzen diren beste arrazoi batzuegatik hartutako erabaki bat oinarri hartuta, adibidez, errendimendu baxua, arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak, eta abar. Horiek horrela, gertatuko litzateke, adibidez, emakume bat haurdun geratzen bada eta horregatik kaleratzen badute, baina formalki justifikatuz «errendimendu baxua» izan duela.

* Arrazoi diskriminatzaileak.

Arrazoi diskriminatzaileak, besteak beste, honako hauek dira:

- Arrazoi arrazistak.
- Arrazoi antisemitak.
- Ideologiari, erlijioari edo sinesmenei buruzko arrazoiak.
- Familia-egoera.
- Nazioa edo jatorri nazionala.
- Sexua, sexu- edo -identitate orientazioa.
- Genero-arrazoiak.
- Gaixotasun-arrazoiak.
- Desgaitasun-arrazoiak.

* Bereizkerian oinarritutako jazarpena.

15/2022 Legearen 6.4 artikulua araber, bereizkerian oinarritutako jazarpena da lege honetan ezarritako diskriminazio-arrazoi bategatik egindako edozein jokabide, helburutzat edo ondoriotzat duena pertsona baten edo pertsona hori kideztat duen talde baten duintasunaren aurka egitea eta larderiazkoa, etsaitasunezkoa, laidogarria, umiliagarria edo iraingarria den giroa sortzea.

* Sexu-jazarpena.

3/2007 LOren 7.1 artikulua araber, sexu-jazarpena da sexu-izaerako edozein jokabide, ahozkoa edo fisikoa, helburutzat edo ondoriotzat duena pertsona baten duintasunaren aurka egitea, batez ere, giro larderiazkoa, laidogarria edo iraingarria sortzen denean.

Sexu-jazarpenaren gaitzespen penala Zigor Kodearen 184. artikuluan jasota dago.

Gainerako ataletan jasotako definizioekin bat datozen eta gaitzespen penala dakarten edo ez dakarten beste jokabide batzuei kalterik egin gabe, sexu-jazarpentzat joko da honako jokabide hauetako edozein:

— Lanpostua lortzea, mantentzea edo haren baldintzei eustea sexu-mesedeak onartzearen mende jartzea, nahiz eta baldintza horren mehatxu esplizitua edo inplizitua benetan gauzatu ez.

— Iradokizun edo eskaera sexualak onartzen ez dituenari errepresaliek in mehatxatzea.

La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

6. Represalias.

A los efectos de esta ley se entiende por represalia cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto. Quedan excluidos de lo dispuesto en el párrafo anterior los supuestos que pudieran ser constitutivos de ilícito penal».

La protección contra las represalias es importante pues entraña la protección ante cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda producirse como reacción ante una denuncia o ante un procedimiento destinado a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato.

Cabe mencionar la consideración de la doctrina de la denominada «discriminación oculta» que se trataría del supuesto en que se esconden motivaciones discriminatorias fundamentando una decisión por otros motivos como, a modo de ejemplo, el bajo rendimiento, causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción etc. Así, por ejemplo, sucedería si una mujer se queda embarazada y es despedida por este motivo, pero justificándolo formalmente en su «bajo rendimiento».

* Los motivos discriminatorios.

Los motivos discriminatorios son, entre otros, los siguientes:

- Motivos racistas.
- Motivos antisemitas.
- Motivos referentes a la ideología, religión o creencias.
- Situación familiar.
- Nación u origen nacional.
- Sexo, orientación o identidad sexual.
- Razones de género.
- Razones de enfermedad.
- Razones de discapacidad.

* El acoso discriminatorio.

El artículo 6.4 de la Ley 15/2022 define el acoso discriminatorio como cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

* El acoso sexual.

La LO 3/2007 define en su artículo 7.1 el acoso sexual como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El reproche penal del acoso sexual está recogido en el artículo 184 del Código Penal.

Sin perjuicio de otras conductas que cumplan las definiciones contenidas en los demás apartados, y de que queden lleven o no aparejado un reproche penal, se entenderá por acoso sexual cualquiera de los siguientes comportamientos:

— Supeditar el acceso, mantenimiento o condiciones de un puesto de trabajo a la aceptación de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza, explícita o implícita, en ese condicionamiento no se illecega a cumplir de forma efectiva.

— Amenazar con represalias a quien se niega a acceder a insinuaciones o peticiones sexuales.

– Sexu-jazarpenera salatzen dutenei, halako kasuen ikerketetan lekuko, laguntzaile edo parte-hartzaile direnei eta jazarpenerako jokabideen aurka jartzen direnei –izan jokabidea norberaren aurkakoa edo hirugarrenen aurkakoa– errepresaliek in mehatxatzea.

– Pertsona bat presionatzea edo hertsatzea kontaktu fisikoa, sexu-harremanak eta abar izateko.

– Zita bat eskatzea edo gonbidapenak egitea, dagoeneko ezezkia jaso denean.

– Beste pertsonak nahi ez duen kontaktu fisikoa egitea apropos, hala nola ukitzeak, igurtziak, besarkadak, zaplatatxoak atximurrak edo laztanak.

– Gehiegi hurbiltzea, espazio pertsonala inbaditzea, mugimendua oztopatzea, zokoratzea edo, apropos, norbaitekin bakarrik geratzen saiatzea.

– Sexu-izaerako telefono-deiak egitea, gutunak, mezuak, argazkiak, bideoak, gifak, stickerrak edo antzekoak bidaltzea.

– Iradokizun sexualak egitea edo zuzenean sexu-harremanak eskatzea, presiorik egin gabe.

– Norbaiten gorputza adi-adi edo lizunki begiratzea.

– Norbaiten itxura fisikoari, sexu-orientazioari edo -izaerari, genero-identitateari edo -adierazpenari buruzko iruzkinak edo balorazioak egitea etengabe.

– Norbaiten bitzta sexualari buruzkoak diren edo konnotazio sexuala duten galderak egitea edo zurrumurrak zabaltzea.

– Norberaren trebetasun edo gaitasun sexuali buruz hitz egitea beste pertsona bati.

– Beste pertsona bat isilpean edo ezkutuan zelatatzea leku erreserbatu batean, hala nola komunean edo aldagelan.

– Eduki sexualak, iradokitzaileak eta/edo pornografikoak dituzten irudiak erabiltzea eta zabaltzea.

– Keinu, soinu edo mugimendu lizunak egitea.

– Eduki sexuala duten txisteak kontatzea edo piropoak esatea.

* Sexuan oinarritutako jazarpena.

LANEren Indarkeriari eta Jazarpenerari buruzko 2019ko Hitzarmenaren (190. zk.) 1. artikuluan indarkeria eta jazarpena definituta daude, bai sexuagatik, bai generoagatik.

«a) «Indarkeria eta jazarpena» esamoldeak lan munduko jokabide eta praktika onartezin sorta bat izendatzen du, edo jokabide eta praktika horien mehatxu batzuk, bai behin bakarrik, bai behin eta berriz agertzen direnak, kalte fisiko, psikologiko, sexual edo ekonomikoa eragitea helburutzat dutenak edo hala-koak eragiten dituztenak edo eragin ditzaketenak, eta barne dira bai generoan oinarritutako indarkeria eta jazarpena.

b) «Generoan oinarritutako indarkeria eta jazarpena» esamoldeak adierazten du pertsonen beren sexu edo generoagatik egiten zaizkien indarkeria eta jazarpena, edo sexu edo genero jakin bateko pertsonen neurri kanpo eragiten dietenak, eta sexu-jazarpena hartzen du barne.

2. Artikulu honetako 1. paragrafoko a) eta b) ataletan xedatutakoari kalterik egin gabe, indarkeria eta jazarpena kontzeptu bakar gisa edo kontzeptu bereizi gisa defini daitezke estatuko legerian».

3/2007 LOren 7.2 artikulua araberaren arabera, sexuan oinarritutako jazarpena da pertsona baten sexuaren arabera egindako edozein jokabide, helburutzat edo ondorioztat duena haren duintasunaren aurka egitea eta larderia, laidogarria edo iraingarria den giroa sortzea. Aurreko ataletan jasotako definizioekin bat datozen beste jokabide batzuei kalterik egin gabe, sexuan oinarritutako jazarpenatzat joko da honako jokabide hauetako edozein:

– Amenazar con represalias a quien denuncie, atestigüe, colabore o participe en investigaciones de acoso sexual, al igual que contra las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.

– Presionar o coaccionar a una persona para mantener contacto físico, relaciones sexuales etc.

– Invitar o pedir citas con una persona cuando se ha expresado una negativa.

– Realizar deliberadamente un contacto físico indeseado como un tocamiento, roce, abrazo, palmadita, pellizco o caricia.

– Realizar acercamientos excesivos, invadir el espacio personal, dificultar el movimiento, arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con una persona.

– Realizar llamadas telefónicas, enviar cartas, mensajes, fotografías, vídeos, gifs, stickers u otros similares de índole sexual.

– Hacer insinuaciones sexuales o pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión.

– Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona.

– Hacer comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona, su condición u orientación sexual, su identidad o expresión de género.

– Realizar preguntas o difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.

– Hablar a otra persona sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.

– Observar a otra persona, de manera clandestina o encubierta en un lugar reservado, como un baño o vestuario.

– Usar y difundir imágenes con contenidos de naturaleza sexual, sugestivos y/o pornográficos.

– Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos.

– Contar chistes o decir piropos con contenido sexual.

* El acoso por razón de sexo.

El Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (n.º 190) de la OIT define en su artículo 1 la violencia y el acoso y éstos por razón de sexo o género.

«a) La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y.

b) La expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados».

La LO 3/2007 define en su artículo 7.2 el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Sin perjuicio de otras conductas que cumplan las definiciones contenidas en los apartados anteriores, se entenderá por acoso por razón de sexo cualquiera de los siguientes comportamientos:

– Tratu kaltegarria ematea norbaiti haurdunaldiarengatik, amatasunarengatik, aitasunarengatik edo senideen beste zain-tza batzuk egiteagatik.

– Deskalkifikazio publiko zein pribatuak egitea norbaiti buruz edo haren lanari, gaitasunei, konpetentzia teknikoei, trebetasun-enei edo abileziei buruz, haren sexua dela eta.

– Esamolde sexistak edo apalgarriak erabiltzea norbaiten gaitasunak, konpetentziak, trebetasunak edo abileziak gutxies-teko, haren sexua dela eta (adibidez «emakumea izan behar!», «zerrerako bakarrik balio duzu», eta abar).

– Ekarpinak, iradokizunak edo ekintzak kontuan ez hartzea, egilearen sexuaren arabera.

– Hierarkian gorago dauden emakumeen aginduei edo jarrai-bideei kasurik ez egitea, haien sexua dela eta.

– Norbaiten lana sabotatzea edo lan egiteko behar dituen baliabideak eskuratzea apropos galaraztea (informazioa, doku-mentazioa, ekipamendua, etab.), haren sexua dela eta.

– Agindu laidogarririk ematea, pertsonen sexuan oinarrituta.

– Gaitasunen arabera dagozkionak baino ardua txikiagoak ematea norbaiti, haren sexua dela eta.

– Muturreko eta etengabeko zaintza egitea norbaiti, haren sexua dela eta.

– Jarrera etorkor edo paternalista izatea norbaitekin, haren sexua dela eta.

– Tradizioz beste sexuari esleitzen zaizkion zereginak egiten dituzten pertsonak barregarri uztea.

– Pertsona bati dagozkion baimenak ukatzea, modu arbitra-rioa eta haren sexua dela eta.

– Tratu kaltegarria ematea norbaiti, haurdunaldia, amatasu-na edo aitasuna dela-eta edo adopzioaren ondoren.

– Pertsonen sexua dela-eta lan-arloan egiten den edozein jokabide diskriminatzaile.

– Indar fisikoa erabiltzea sexu bat beste bati gailentzen zaio-ela erakusteko.

– Modu iraingarrian hitz egitea norbaiti, haren sexua dela eta.

– Emakumeak maskulinoan izendatzea.

– Umorea matxismoa hedatzeko bide gisa erabiltzea.

* Jazarpen LGTBIQ+fobikoa.

LGTBIQ+fobiak lesbofobia, homofobia, transfobia, bifobia, queerfobia eta interfobia barne hartzen ditu. Arestian aipatutako diskriminazio-moduetako edozein har dezake, eta lesbiana, bi-sexual, gay, trans, intersexual, queer pertsonetikiko edo genero-adierazpen ez-normatiboa duten pertsonetikiko arbuioa, gorrotoa edo ezinikusia ditu ezaugarri. Arbuio, gorroto edo ezinikusi horien ondorioz, pertsona horiek antzeko egoera batean beste edozein pertsona baino modu txarragoan tratatzen dira sexu-orientazio-gatik, genero-identitateagatik edo genero-adierazpenagatik. Sexu-orientazioagatik, genero-identitateagatik edo genero-adierazpenagatik jazarpena, bereizkeriazko jazarpenaren adierazpen gisa, pertsona baten sexu-orientazioan, genero-identitatean edo genero-adierazpenean oinarritutako edozein jokabideri dagokio, baldin eta helburutzat edo ondoriotzat badu haren duintasunaren edo osotasun fisiko edo psikikoaren aurka egitea edo larderiaz-koa, etsaitasunezkoa, laidogarririk, umiliagarririk, iraingarria edo desatsegina den giroa sortzea.

* Sexu-indarkeriak.

10/2022 LOren 3. artikulua ezartzen du legearen aplika-zio-eremu objektiboak sexu-indarkeriak barne hartzen dituela, eta indarkeria horiek honela ulertzen direla: «baimendu gabeko

– El trato desfavorable de una persona relacionado con el embarazo, la maternidad, la paternidad o la asunción de otros cuidados familiares.

– Las descalificaciones públicas o privadas de una persona, por razón de su sexo, de su trabajo, capacidades, competencias técnicas, destrezas o habilidades.

– Utilizar expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen minusvaloración de las capacidades, competencias, destrezas o habilidades de una persona por razón de su sexo, como «mu-jer tenías que ser» o «solo vales para...» etc.

– Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza.

– Negarse a acatar órdenes o a seguir instrucciones proce-dentes de superiores jerárquicas, por razón de su sexo.

– Sabotear el trabajo de una persona o impedir deliberada-mente su acceso a los medios adecuados para realizarlo (informa-ción, documentación, equipamiento, etc.) por razón de su sexo.

– Impartir órdenes vejatorias que tengan causa en el sexo de una persona.

– Asignar a una persona responsabilidades inferiores a su capacidad, por razón de su sexo.

– Realizar una vigilancia extrema y continua de alguien por razón de su sexo.

– Tratar a una persona con actitud condescendiente o pa-ternalista por razón de su sexo.

– Ridiculizar a las personas que desarrollan tareas tradicio-nalmente asignadas al otro sexo.

– Denegar permisos a los cuales tiene derecho una perso-na, de forma arbitraria y por razón de su sexo.

– Tratar desfavorablemente a una persona por razón de su embarazo, de su maternidad o paternidad o tras acogimiento y/o adopción.

– Adoptar frente a una persona una conducta que la discrimine en el ámbito laboral por razón de su sexo.

– Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre el otro.

– Dirigirse de forma ofensiva a una persona por razón de su sexo.

– Nombrar a las mujeres en masculino.

– Utilizar el humor como vehículo para propagar el machis-mo.

* El acoso LGTBIQ+fóbico.

La LGTBIQ+fobia -incluye la lesbofobia, la homofobia, la trans-fobia, la bifobia, queerfobia y la interfobia. puede tomar cual-quiera de las formas de discriminación mencionadas anterior-mente y se caracteriza por el rechazo, el odio o la aversión a personas lesbianas, bisexuales, gais, trans, intersexuales,, queer o personas que tienen una expresión de género no normativa y que llevan a que la persona sea tratada por la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género, de una manera menos favorable que cualquier otra en una situación análoga. El acoso por motivo de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, como manifestación del acoso discrimina-torio, refiere a cualquier comportamiento basado en la orienta-ción sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de aten-tar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o le cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

* Las violencias sexuales.

La LO 10/2022 establece en su artículo 3 que su ámbito de aplicación objetivo comprende las violencias sexuales, entendi-das como «cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o

edozein sexu-ekintza, edo edozein eremu publiko edo pribatutan sexu-bizitzaren garapen askea baldintzatzen duena, eremu digitalean barne (...). Nolanahi ere, sexu-indarkeriatzat jotzen dira Zigor Kodearen azaroaren 23ko 10/1995 Lege Organikoaren II. liburuko VIII. tituluan aurreikusitako delituak, emakumeen genitalen mutilazioa, ezkontza behartua, sexu-izaera duen jazarpena eta sexu-esplotaziorako salerosketa. Arreta berezia eskainiko zaie eremu digitalean egindako sexu-indarkeriei, eta horren barnean sartzen dira sexu-indarkeriazko ekintzak zabaltzea, baimenik gabeko pornografia eta, nolanahi ere haur-pornografia, eta sexu-estortsioa baliabide teknologikoen bidez».

* Indarkeria digitalak.

Ukaezina da iraultza teknologikoak pertsonen arteko komunikazio- eta harreman-modua aldatu duela azkenaldian, eta horrek eragin argia izan duela lan-munduan. Gainera, koronabirusaren pandemiak eragindako pandemiak lan egiteko espazioak eta moduak eraldatu ditu, urrutiko lana eta, beraz, espazio birtualaren bidezko lana areagotuz. Kontuan izan behar da, gaur egun, sei delitutik bat ingurune digitaletan egiten dela, eta arauhauste penal horiek % 82 igo direla azken hiru urteetan.

Errealitate horrek esan nahi du protokolo honetan deskribatutako jokabideak mugaz haraindikoak bihurtu direla, eta eguneko edozein ordutan egin daitezkeela, eta, gainera, haien ezaugarriak direla-eta, inpaktu eta hedapen handiagoa izan dezaketela, eta, ondorioz, kalteak eragin ditzaketela, bereziki emakumeengan eta LGTBIQ+ pertsonengan, horiek baitira gehienbat jasaten dituztenak, bai eta deskribatutako gainerako diskriminazio-kategorietan dauden gainerako pertsonengan ere.

Kontuan izan behar da profil publikoa duten emakumeak, hala nola udalburua eta/edo zinegotziak, indarkeria horien xede direla askotan, eta indarkeria batzuk troleatuz gauzatzen direla, bizitza publikoan eta botere-espazioetan parte hartzeko eta presentzia izateko gogoia kentzeko.

LANEren Indarkeriari eta Jazarpenari buruzko 2019ko Hitzarmenaren (190. zk.) 3. artikuluko d) letrak berriaz ezartzen du jazarpena lanean zehar, lanarekin loturik edo lanaren ondorioz gerta daitezkeela «lanarekin zerikusia duten komunikazioen esparruan, baita informazioaren eta komunikazioaren teknologien bidez egindakoak ere». LANEren «Sistemaren beharrak eguneratzea: IKTek lan-munduan ahalbidetzen duten ziberjazarpenaren, indarkeriaren eta jazarpenaren aurkako babesa hobetzea» lan-dokumentuak gako gehiago ematen ditu ziberjazarpenak hartzen duen garrantzia xehetasunez ulertzeko, sexu-ziberjazarpena eta sexuan oinarritutako ziberjazarpena barne.

Europako Legebiltzarraren 2021eko irailaren 16ko Ebazpenak Batzordeari gomendioak ematen dizkio genero-indarkeria delitu-eremu berri gisa definitzeari buruz, EBFTaren 83. artikuluko 1. paragrafoan jasotakoarekin bat (2021/2035-INL), eta bertan eremu digitaleko zenbait jokabide aipatzen dira, hala nola ziberjazarpena, ziber larderia, zibererasoa, sexu-irudiak baimenik gabe zabaltzea eta argitaratzea, datu pertsonalak ezaguturaztea, nortasuna usurpatzea edo pirateatzea, gorroto sexista online bultzatzea eta onlineko jazarpen modu berriak, hala nola Zoomen (edo antzeko beste plataforma batzuk) bonbardaketa edo onlineko mehatxuak.

Adibidez, ingurune digitaletan honako portaera hauek ager daitezke:

– Zurrumurru faltsuak edo irainak zabaltzea, berehalako mezularitza-sareak edo sare sozialak erabiliz.

– Intimitateari eragiten dioten irudi laidogarriak grabatzea, bereziki –baina ez bakarrik–, irudi horiek pertsonen bizitza eta askatasun sexualari eragiten dietenean.

– Mezuak edo ikus-entzunezko edukiak (irudiak, memeak, etab.) argitaratzea edo zabaltzea, jendearen duintasuna urra-

que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital (...). En todo caso se consideran violencias sexuales los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual. Se prestará especial atención a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos».

* Las violencias digitales.

Resulta innegable que la revolución tecnológica en los últimos tiempos ha cambiado la forma de comunicación y de relación entre las personas, afectando de forma clara al mundo del trabajo. Además, la pandemia provocada por la pandemia del coronavirus ha transformado los espacios y modos de trabajo, ganando presencia el trabajo a distancia y, por tanto, el trabajo a través del espacio virtual. Hay que tener presente que, en la actualidad, uno de cada seis delitos se comete en los entornos digitales y que estas infracciones penales han aumentado un 82 % en los últimos tres años.

Esta realidad supone que las conductas descritas en este protocolo se hayan convertido en transfronterizas y que puedan ser ejercidas durante cualquier hora del día además de, por sus características, tener un mayor impacto y difusión, con el consiguiente perjuicio, en particular en las mujeres y en las personas LGTBIQ+, por ser quienes las enfrentan de manera desproporcionada, así como el resto de las personas en quienes están presentes el resto de las categorías de discriminación descritas.

Hay que tener presente que las mujeres con un perfil público, como, por ejemplo, la alcaldesa y/o las concejales, son a menudo objeto de estas violencias, algunas a través del troleo, con el fin de desalentar su participación y presencia en la vida pública y en los espacios de poder.

En el Convenio sobre la violencia y el acoso de la OIT n.º 190 de 2019, su artículo 3 letra d) establece expresamente que el acoso puede ocurrir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo «en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación». El documento de trabajo de la OIT «Actualización de las necesidades del Sistema: Mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y al acoso en el mundo del trabajo posibilitado por las TIC», da más claves para entender en detalle las diversas dimensiones que adquiere el ciberacoso, incluyendo el ciberacoso sexual y el ciberacoso por razón de sexo.

En la Resolución del Parlamento Europeo, de 16 de septiembre de 2021, con recomendaciones a la Comisión sobre la definición de la violencia de género como nuevo ámbito delictivo recogido en el artículo 83, apartado 1, del TFUE (2021/2035(INL)) menciona algunas conductas en el ámbito digital tales como: el ciberacoso, la ciber intimidación, el ciber hostigamiento, la difusión y publicación sin consentimiento de imágenes sexuales, la revelación de datos personales, la usurpación de identidad o el pirateo, la incitación al odio sexista en línea y las nuevas formas de acoso en línea, como el bombardeo de Zoom (u otras plataformas similares) o las amenazas en línea.

A modo ilustrativo, algunas de las conductas en los entornos digitales que se pueden presentar son:

– Propagación de rumores falsos o insultos empleando las redes de mensajería instantánea o redes sociales.

– Grabación de imágenes degradantes que afecten a la intimidad, en particular –pero no de forma excluyente– cuando éstas afecten a la vida y libertad sexual de las personas.

– La publicación o difusión de mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, etc.) que tenga por objeto menoscabar

tzea eta ingurune umiliagarri edo etsaitasunezkoa sortzea xede dutenak; bereziki –baina ez bakarrik–, pertsonen bizitza sexualari buruzko iradokizunak egiten direnean.

– Eduki intimo edo sexualesko argazkiak, bideo pribatuak edo audioak zabaltzea, agertzen diren pertsonen baimenik gabe.

– Irudi edo bideo intimoak egitea, ekoiztea edo hartzea baimenik gabe –barne hartuta «upskirting» (edo «gona azpian») ekin-tzak eta «creepshots»-ak egitea (argazki lapurtua eta sexualizatua) eta digitalki eraldatutako irudiak ekoiztea, non pertsona baten aurpegia edo gorputza gainjartzen den («pornografia faltsua») adimen artifiziala erabiliz–.

– Eskatu gabeko irudi sexualak bidaltzea aplikazioen, mezularitzaren edo testuen bidez, edo Airdrop edo Bluetooth teknologiak erabiliz –«ciberflashing»-a–.

– Bat-bateko mezularitza-sareetan edo sare sozialetan mespretxuzko iruzkinak, «txiste» iraingarriak edo balio profesionalaren demeritua argitaratzea edo zabaltzea, sexu-izaerakoak izan, sexuarekin edo edozein diskriminazio-kategoriarekin lotuta egon, edo izaera orokorra izan.

– Biktimaren nortasuna ordeztea, iruzkin iraingarriak, diskriminatzaileak edo sexualak egiteko.

– Sare sozialetan web eta profil faltsuak sortzea biktimaren izenean.

– Biktimaren ordenagailuan, tabletan edo mugikorrean edo antzeko tresnetan sartzea.

– Biktimari mezu iraingarriak, mehatxagarriak edo erasotzaileak bidaltzea, hura maiz ibiltzen den Interneteko hainbat gune-tan.

– Informazio pertsonala edo identitatea ezagutaraztea –«doxing»-a–.

– Sexu-orientazioa ezagutaraztea («outing»-a).

– Eraso fisikoa, ahozkoa edo sexuala grabatzea eta teknologia digitalen bidez online zabaltzea («happy slapping»-a).

– Biktima zelatatzea edo espiatzea, haren sare sozialetan edo mezularitza-plataformetan, mezu elektronikoetan eta telefonoan, pasahitzak lapurtuz edo haren gailuak krakeatuz edo hackeatuz haren espazio pribatuetara sartzeko, software espioiak edo geolokalizazio-aplikazioak instalatuz, edo haren gailuak lapurtuz. Erasotzaileek, halaber, beste pertsonaren nortasuna bereganatu dezakete, edo biktima zelatatu, Internet bidez, esaterako, etxetresna elektriko adimendunetara konektatutako gailu teknologikoak erabiliz.

– Protokolo honetan jasotako bildutako definizioetan sartuta dagoen edozein jokabide, informazioaren eta komunikazioaren teknologien bidez gauzatzen bada.

Kontuan hartu behar da, halaber, lana dela-eta harremana dagoen pertsona batekiko jokabideak gerta daitezkeen ingurune digital pertsonala, eta horrek barne hartuko luke lan xedeetarako erabiltzen den mugikor pertsonala.

* Gorroto-delituak.

Azkenik, aipamen berezia merezi dute gorroto-delituak, aurreko ataletan deskribatutako egoeretako batzuk tipologia horretan koka baitaitezke. Gorroto-delituak 2022an aldatu zen Zigor Kodearen 510. eta 510bis artikuluetan jasota daude, eta barne hartzen dituzte pertsonak eta pertsona juridikoak –kasu honetan, toki-administrazioa eta enpresa hornitzaileak izan litezke–.

la dignidad y crear un entorno humillante u hostil, especialmente cuando estos supongan insinuaciones relativas a la vida sexual de las personas.

– Difusión de fotografías, vídeos privados o audios de contenido íntimo o sexual sin consentimiento de las personas que aparecen.

– Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos - Incluye los actos de «upskirting» (o «bajo falda») y la toma de «creepshots» (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone («pornografía falsa») utilizando inteligencia artificial.

– Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones, de mensajería, de textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth –«ciberflashing»-.

– La publicación o difusión de comentarios despectivos, «chistes» ofensivos o demérito de la valía profesional en redes de mensajería instantánea o redes sociales ya tengan un carácter sexual, ya estén relacionados con el sexo o con cualquiera de las categorías de discriminación.

– Suplantación de personalidad de la víctima para hacer comentarios ofensivos, discriminatorios o sexuales.

– Creación de webs y perfiles falsos en redes sociales en nombre de la víctima.

– Acceso al ordenador, tablet o móvil o instrumentos similares de la víctima.

– Envío de mensajes ofensivos, amenazantes u hostigadores a la víctima en espacios de internet que frecuenta.

– Revelar información personal o la identidad –«doxing»-.

– Revelar la orientación sexual («outing»).

– Grabación de una agresión física, verbal o sexual y su difusión online mediante las tecnologías digitales («happy slapping»).

– Vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Los agresores también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de objetos como los electrodomésticos inteligentes.

– Cualquiera de las conductas incluidas en las definiciones de las conductas abarcadas en este protocolo que se perpetren a través de tecnologías de la información y comunicación.

El entorno digital personal en donde se puedan producir las conductas hacia una persona cuya relación se tenga con razón del trabajo también debe considerarse, lo que incluiría el móvil personal.

* Los delitos de odio.

Finalmente, especial mención merecen los delitos de odio, por cuanto algunas de las situaciones descritas en los apartados anteriores pueden enmarcarse en esta tipología. Los delitos de odio están recogidos en el artículo 510 y 510bis del Código Penal, modificado en 2022, y alcanzan tanto a las personas como a las personas jurídicas –en este caso, podría ser la administración local y empresas proveedoras–.