

**TXORIERRIKO
MANKOMUNITATEA**

**LANEAN SEXU-
JAZARPENARI ETA
SEXUAN
OINARRITUTAKO
JAZARPENARI AURRE
EGITEKO PROTOKOLOA**

2024



**TXORIERRIKO
MANKOMUNITATEA**



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Lanean sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko Protokoloa

AURKIBIDEA

0.	PRINTZIPIOEN DEKLARAZIOA	3
1.	EZARPEN-EREMUA.....	3
2.	APLIKATU BEHARREKO ARAUDIA ETA DEFINIZIOAK.....	4
	SEXU-JAZARPENA.....	5
	SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA	6
3.	PRINTZIPIOAK, BERMEAK ETA PROZEDURA.....	7
4.	KEXAK ETA/EDO SALAKETAK AURKEZTEA	1
5.	PROZESUAREN HASIERA. SALAKETA, AURRETIAZKO BALIOESPENA ETA KAUTELA-NEURRIAK HARTZEA.....	1
6.	FALTAK TIPIFIKATZEA ETA ZEHAPENAK.....	3
7.	DIBULGAZIO-POLITIKA	4
8.	SENTSIBILIZAZIOA, INFORMAZIOA ETA PRESTAKUNTZA.....	4
9.	EBALUAZIOA ETA JARRAIPENA.....	5
10.	BIKTIMENTZAKO INFORMAZIOA.....	5

0. PRINTZIOEN DEKLARAZIOA

Sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera, pertsona guztiei eragin diezaiokete, LGBTI kolektiboa barne, lan-munduan ager daitezkeen indarkeria-adierazpen gisa, generoan oinarritutako diskriminazio suntsitzailenatariko batzuk dira, eta, aldi berean, oinarritzko beste eskubide batzuk urratzen dituzte: duintasuna, berdintasuna, osotasun fisiko eta morala, askatasun sexuala eta lanerako eta lan- segurtasunerako zein -osasunerako eskubideak. Gainera, botere-harremanaren adierazpenak dira, sexuaren arabera pertsonen egorri izan zaizkien roleren zerikusituz zuzena dutenak. Horregatik guztiagatik, prebenitu, saihestu eta, gertatzen direnean, gelditu beharreko portaerak dira, biktimen osasunean nahi ez diren ondorioak izan ez ditzaten.

Kontuan hartuta, batetik, berdintasuna, bereizkeriarik eza, osotasun fisiko zein morala, intimitatea, askatasun sexuala zein lanerako eskubidea eta duintasunaren babesa Espainiako Konstituzioan jasota daudela, Europar Batasunerako araudian, Langileen Estatutuan zein autonomia-erkidegoetako araudietan; eta bestetik, osasunari eragin diezaioketen kalteak kontuan harturik, erakunderen izenean eta alderdi sozialaren izenean izenpetzen dugunok adierazten dugu ez dugula horrelako indarkeriarik onartuko gure aplikazio-eremuko den TXORIERRIKO MANKOMUNITATEAK, eta, beraz, sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera gogorki zehatuko direla.

Halaber, protokolo honen bidez konpromisoa hartzen dugu sexu-jazarpeneraren eta sexuan oinarritutako jazarpeneraren inguruko erreklamazioei zein salaketei erantzuna emateko prozedura bat arautzeko, eta berme guztiekin aplikatzeko; bai eta erakundeko langile guztiak aipatutako eskubideak errespetatzeko beharraz jabetzeko behar den prestakuntza zein informazioa emateko ere. Horretarako, komunitateko, konstituzio, autonomiako zein laneko araudiak hartuko dira kontuan, bai eta langileek indarkeriarik gabeko lan-giroaz gozatzeko duten eskubideei buruzko deklarazioak ere.

Edonola ere, sexu-jazarpeneraren eta sexuan oinarritutako jazarpeneraren aurrean jarduteko protokolo bat ezartzeak ez ditu alde aurretik epaitzen erakundeak lan-arriskuen prebentzioaren arloan oro har dituen betebeharrak, arrisku psikosozialak barne, noski; beraz, laneko indarkeria-egoera horien aurrean jarduteko protokoloa ezartzeari kalterik egin gabe, nahitaezkoa da sexu-jazarpeneraren eta sexuan oinarritutako jazarpeneraren arriskuak ebaluatzea. Halaber, nahitaezkoa da erakundearen jazarpenera gerta ez dadin beharrezkoak diren neurriak planifikatzeko eta ezartzeko betebeharrak betetzea.

1. EZARPEN-EREMUA

Protokoloa Mankomunitatean lan egiten duten pertsona guztiei aplikatuko zaie, kontratei edo azpikontratei atxikitako langileei eta/edo langile autonomoei ere.

Horretarako, TXORIERRIKO MANKOMUNITATEAK, Lan-arriskuen prebentzioari buruzko Legearen 24. artikulua arabera, bere lantokian dauden langileei –langileak propioak zein beste erakunde batzuetatik etorritakoak izan–, langile horien jatorrizko enpresei eta langile propioak joaten diren udalei jakinaraziko die zero tolerantzia politika dutela laneko indarkeriaren aurrean, eta, bereziki,

sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurrean, eta badutela arlo horretan jarduteko protokolo bat.

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

Mankomunitateak, kasu zehatz batean, protokoloa osorik aplikatzeko gaitasunik ez badu - ustezko jazarpenaren subjektu aktiboa kanpokoa delako-, erakunde eskudunera jo beharko du, arazoa konpon dezaten, eta hala behar denean, arduraduna zeha dezaten.

2. APLIKATU BEHARREKO ARAUDIA ETA DEFINIZIOAK

APLIKATU BEHARREKO ARAUDIA

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak dio:

- sexu-jazarpenera zein sexuan oinarritutako jazarpena bereizkeriazko ekintzak edo portaerak direla (7.3. artikulua);
- berdintasun-planek neurri ebaluagarrien multzo ordenatu bat izango dutela, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra eragozten edo zailtzen duten oztopoak ezabatzeko. Neurri horien aldez aurreko diagnostiko negoziatuan, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa jasoko da, gutxienez (46.2 LOI).;
- enpresek halaberrez *"lan-baldintza egokiak sustatu behar dituzte sexu-jazarpenera eta sexu-arrazoiengatikoko jazarpena saihesteko, eta prozedura espezifikoak ahalbidetuko dituzte horrelako egoerak prebenitzeko, eta egoera horiek pairatzen dituztenen salaketak edo erreklamazioak bideratzeko"*;
- *"helburu horretarako, zenbait neurri ezarri ahal izango dira langileen ordezkariekin negoziatu ondoren, hala nola jarraibide egokien kodeak landu eta hedatzea, eta informazio-kanpainak edo prestakuntza-ekintzak egitea"* (48.1 artikulua);
- eta lanean sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzen lagundu behar dutela laneko ordezkariak:
 - langileak gai horren inguruan sentsibilizatuz
 - eta erakunde zuzendaritzari ezagutzen dituen jarrera edo portaeren eta jazarpena eragin dezaketen berri emanez (48.2 artikulua).

Horrez gain, sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpena laneko arriskuak dira, izaera psikosozialekoak eta jazarpen horiek pairatzen dituztenen segurtasunari eta osasunari eragin diezazkizketenak. Zentzu horretan, erakunde behartuta daude langileen segurtasuna eta osasuna

lanean babesteko beharrezkoak diren neurriak hartzera (Laneko arriskuen prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 14. artikulua).

Sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena eragiten dituzten langileei dagokienez, komeni da gogoan izatea jazarpen-mota horiek kontratua ez betetzea dakartela eta ekar dezakeela diziplinazko kaleratzea halakorik eraginez gero. Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 54. artikulua hala ezartzen du.

DEFINIZIOAK

SEXU-JAZARPENA

Sexu-jazarpena da *“pertsona baten duintasuna iraintzea asmo edo ondorio duen izaera sexualeko portaera berbal nahiz fisiko oro, bereziki testuingurua beldurgarria, iraingarria edo umiliagarria bada”* (LOI 7. artikulua).

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

Jarraian, sexu-jazarpena eragiten duten jokabideen ADIBIDE batzuk azalduko ditugu:

- a) Enplegua lortzeko, enpleguaren baldintzetako bat edo enplegua izaten jarraitzeko baldintza izatea biktimak sexu-mesederen bat egitea onartzea, nahiz eta baldintzapen horren mehatxu esplizitua edo inplizitua gauzatu ez (sexu-xantaia).
- b) Nahi ez den kontaktu fisikoa (ukituak, igurtziak, besarkadak, laztanak, atximur egitea...).
- c) Sexu-izaera iraingarria duten telefono-deiak, gutunak, mezuak edo argazkiak edota bestelakoak bidaltzea, sexu-izaeraren ingurukoak.
- d) Sexu-harremanak izateko presioa egitea eta hertsatzea.
- e) Sexu-iradokizunei edo eskaerei uko egin eta gero, errepresaliek in mehatxatzea.
- f) Zigor Kodean ezarritako edozein sexu-eraso egitea.
- g) Errepresaliak hartzea jazarpenak salatzen dituzten lagunen kontra edo jazarpenen ikerketetan parte hartu, lagundu edo lekukotza egiten duten lagunen kontra, bai eta horrelako jokabideen aurka egiten dutenen aurka ere, euren buruez ari direla edo inori buruz ari direla.
- h) Keinu, soinu edo mugimendu lizunak behin eta berriz egitea.
- i) Bizitza sexualari buruzko galderak egitea.
- j) Zita bat behin eta berriro eskatzea dagoeneko ezezkoa eman denean.
- k) Behin eta berriz gehiegi hurbiltzea.

- l) Pertsona bati mugitzea eragozte kontaktu fisikoa lortzeko.
- m) Iradokizun sexualak egitea.
- n) Pertsona baten itxura fisikoari edo irudiari buruzko zein haren sexu-izaerari edo joerari buruzko komentarioak edo balorazioak egitea.
- o) Presiorik gabe harreman sexualak eskatzea agerian.
- p) Pertsona baten bizitza sexualari buruzko izaera sexualeko zurrumurruek zabaltzea.
- q) Pertsonak modu klandestinoan edo ezkutuan ikuskatzea leku pribatuan, hala nola komunitetan edo aldageletan.
- r) Irudiak lanean eta/edo laneko ekipamenduetan erabiltzea (sexuaren ikuspegitik umiliagarriak, iradokitzaileak edo pornografikoak diren edukiak bistartzea).
- s) Izaera sexualeko txisteak eta komentarioak behin eta berriro egitea.
- t) Norberaren trebetasun edo gaitasun sexualei buruz behin eta berriz hitz egitea.
- u) Beste pertsona baten gorputzari behin eta berriz lizunki begiratzea.
- v) Fantasia, lehentasun eta trebetasun/gaitasun sexualei buruzko galderak, deskribapenak edo iruzkinak.

SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA

“Honako hau har daiteke sexu-arrazoiengatik jazarpentzat: pertsona baten sexuaren arabera egindako portaera oro, horren helburua edo ondorioa pertsona horren duintasunari erasotzea edo kikilduta, makurrarazita, edo laidotzatua sentiarazteko giroa sortzea bada” (LOI, 7.2 artikulua).

Sexuan oinarritutako jazarpena nagusiek zein lankideek eragin dezakete, eta genero-estereotipoak izan ohi dira eragile nagusiak; maiz sexu, genero identitate edo orientazio sexual bateko pertsonak mespretxatzea du helburu, haren gaitasunak, konpetentzia teknikoak eta trebetasunak gutxietsiz. Normalean sexu, genero identitate edo orientazio sexual batek bestea mendean hartzeko botere-egoera mantentzeko asmoz egiten da, eta lan-mundutik egozte dute helburu.

Sexu-arrazoiengatik jazarpem-jokabideak izan daitezke, besteak beste, honako hauek:

- a) Emakumea, gizona edo LGTBI kolektibokoa izateagatik jokabide diskriminatzaileak erabiltzea.
- b) Haurdunaldiagatik edo amatasunagatik bereizkeria; sexuan oinarritutako zuzeneko bereizkeria izango da haurdunaldiarekin edo amatasunarekin zerikusia duten emakumeei tratu kaltegarria ematea.
- c) Etengabeko gutxiespen publiko zein pribatuak pertsona bati buruz edo haren lanari, gaitasunari, konpetentzia teknikoari, trebetasunari... buruz sexua, genero identitate edo orientazio sexuala dela-eta.
- d) Adierazpen sexistak eta iraingarriak erabiltzea gaitasunak, konpetentziak edota trebetasunak gutxiesteko... (adibidez: “emakumezkoa izan behar” “harrikoa egiteko bakarrik balio duzu”, “emakume, adi zure zereginei”).

- e) Egindako ekarpenak, iruzkinak edo ekintzak pertsonaren sexua, genero identitate edo orientazio sexualaren arabera alboratzea (baztertzea, aintzat ez hartzea).
- f) Nagusien aginduei edo jarraibideei kasurik ez egitea, nagusiak emakumezkoak edo LGBTBI kolektibokoak badira.
- g) Pertsona bati haren gaitasunari dagokion lanpostua edo betebeharra baino beheragoko bat ematea, sexua, genero identitate edo orientazio sexuala dela-eta.
- h) Lana zapuztea edo behar bezala egiteko bideak oztopatzea (informazioa, dokumentazioa, ekipamendua...).
- i) Pertsonak adingabeak balira bezala, mendekotasunen bat balute bezala, maila intelektual baxua... balute bezala tratatzea (hitz egiteko moduan, tratuan...) sexua, genero identitate edo orientazio sexuala dela-eta.
- j) Agindu iraingarriak ematea pertsonaren sexua, genero identitate edo orientazio sexuala dela-eta.
- k) Tradizionalki beste sexuko pertsonak egin izan dituzten lanak hartzeagatik pertsonak barregarri uztea.
- l) Pertsona bati dagozkion baimenak ukatzea, modu arbitrarioan eta sexua, genero identitate edo orientazio sexuala dela-eta.
- m) Umore sexista, homofobia eta transfobia erabiltzea.

3. PRINTZIOAK, BERMEAK ETA PROZEDURA

Protokolo hau aplikatzeak berekin dakar prozedura informatzeko printzipio eta berme hauek betetzea:

Azkartasun- printzipioa

Premiaz izapidetu behar da, eta gehieneko epe bat ezarri behar da izapidetzen diren erreklamazioak edo salaketak ebazteko.

Datuen konfidentzialtasunaren eta babesaren printzipioa

Prozeduran egiten diren izapide guztiak konfidentzialak izango dira, eta protokolo honen faseetan zuzenean esku hartzen duten pertsonak soilik ezagutu ahal izango dituzte, betetzen duten paperaren arabera. Horrek esan nahi du, Datu pertsonalak babesteko eta eskubide digitalak bermatzeko 3/2018 Lege Organikoa aplikatuz, datu pertsonalen espedienteetan ez sartzea, esku hartzen duten pertsonari berariaz adieraztea gaiaren gaineko sekretua gordetzeko betebeharra dutela, dokumentazioa zaintzea, espedienteak identifikatzeko kode alfanumerikoak erabiltzea, eta abar. Osasunari buruzko datuak berariaz tratatu behar dira, eragindako pertsonak espedienteetan sar daitezen berariazko baimena eman ondoren, eta sortzen den edozein txostenek osasun-datuen konfidentzialtasun-eskubidea errespetatu behar du.

Pertsonen intimitatea eta duintasuna babesteko printzipioa

Prozedurak jazarpena jasan duen pertsonaren intimitatea babestu behar du, bai eta prozeduran

parte hartzen duten pertsona guztiena ere. Eraginpeko pertsonen intimitatea eta duintasuna babesteko behar den diskrezioarekin jardun behar da. Jarduketak ahalik eta errespetu handienarekin egin behar dira inplikaturako pertsona guztiekiko (lekukoak, salatuak, etab.).

Segurtasun juridikoaren, inpartzialtasunaren eta inplikaturako pertsona guztien defentsa- eskubidearen printzipioak

Prozedurak bermatu behar du inplikaturako pertsona guztiei entzunaldi inpartziala eta bidezko tratamendua emango zaiela. Prozeduran parte hartzen duten pertsona guztiek fede onez jardun beharko dute, egia ikertzeko eta salatutako gertakariak argitzeko. Prozeduran parte hartzen duten pertsona guztiek prozedurari, eskubide eta betebeharrei, garatzen ari den faseari eta, parte-hartzearen ezaugarrien arabera (kaltetuak, lekukoak, salatuak), faseen emaitzari buruzko informazioa jasotzeko eskubidea dute. Prozedura honetako jarduketa guztietan, inplikaturako pertsonak erakundearen inguruko konfiantzazko pertsona baten edo batzuen laguntza eta aholkularitza izan dezakete.

Errepresalien debekua (kaltegabatasun-bermea)

Jazarpen ikerketetan berrmatuko da ez dela errepresaliarik egongo salatzen, lekukotza ematen, laguntzen edo parte hartzen duten pertsonen aurka, ezta horrelako jokabideen aurka egiten edo horiek kritikatzeko dituztenen aurka ere, ez beren buruen gainean egindakoetan, ez hirugarrenei buruz egindakoetan. Aipaturako subjektuetako (salatzaileak, lekukoak edo laguntzaileak) baten kontra hartutako neurriak haientzat mesedegarriak ez badira, deusezak izango dira. Prozeduran zehar errepresaliak gertatu badira edo biktimari edo jazarpenaren salatzaileei kalterik eragin bazaie, gutxienez, jazarpenaren aurretik zeuden baldintzetan lehengoratuko dira, egoera horren eta horren ondorioen inguruan hasi nahi duten beste edozein prozedura eragotzi gabe. Sexu-jazarpenaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren kexa edo salaketa faltsua nahita aurkeztea oso zehapen astuntzat hartzen da.

Lankidetzaren printzipioa

Sexu-jazarpeneko eta/edo sexuan oinarritutako jazarpeneko jokabideren baten berri duten pertsona guztiek horren berri eman behar diete organo eskudunei. Prozedura hau aplikatzean ziztasunaz jasotzen duten pertsona guztiak parte-hartzeko eta laguntzeko betebeharra dute.

Prestakuntza jasotzen duten pertsonen laguntzeko printzipioa

Prozedura bermatze aldera, erakundeak ziurtatuko du berdintasunean eta horren eginkizunetan trebatutako pertsonak parte hartzen dutela. Era berean, salaketak izapidetzeaz arduratuko den organoa osatzean, emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua sustatuko da.

Berriz ez biktimizatzearen printzipioa

Ahal dela, saihestu egin behar da jazarpena jasan duen pertsonak behin eta berriz azaltzea eta deskribatzea zer jokabideren biktima izan den.

Lan-ingurunean biktima erreparatzeko printzipioa

Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena dakarren edozein jokabideren eraginpean dauden pertsonen kalte-ordaina jasotzeko eskubidea dute, ezarritako legezko mekanismoen bidez; era berean, helburu horrekin, erakundeek honako konpromiso hauek hartuko ditu bere gain, adibide gisa: lanbide-ingurunean jazarpenaren biktimari laguntzea, eta, horrela, erakundeek biktimaren proiektu profesionala berreskuratzeko neurriak abian jartzeko konpromisoa hartuko du; biktimaren esku jartzea egoki irizitako neurri guztiak bere osasuna modu integralean babesteko eskubidea bermatzeko, harik eta erabat oneratu arte, esate baterako, jazarpenaren biktimei laguntza profesional psikologikoa eta/edo medikoa ematea, edo isilpeko aholkularitza batekin harremanetan jartzea. Azken horrek laguntza, aholkularitza eta sostengua emango ditu biktima gertakariaren aurreko normaltasun-egoerara itzul dadin.

4. KEXAK ETA/EDO SALAKETAK AURKEZTEA

Jazarpen-egoeren berri duen edozein langilek jar dezake kexa edo salaketa sexu-jazarpenaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren inguruan jarraian zehazten den prozeduraren arabera, horretarako izendatutako pertsona eskudunen aurrean.

Salaketak jasotzeko organo eskuduna berdintasun batzordea izango da eta aholkulari konfidentziala Anne Embeita Ortuzar izango da eta haren ordezkaria Ikerne Zuloaga Zamalloa.

Aholkularitza Konfidentzialaren izen-abizenak langile guztiei jakinaraziko zaizkie, bai eta haiekin harremanetan jartzeko korreoa: sjazarpena@txorierrri.eus eta telefonoa 688 654 649.

5. PROZESUAREN HASIERA. SALAKETA, AURRETIAZKO BALIOESPENA ETA KAUTELA-NEURRIAK HARTZEA

Prozedura informala

Jarduerek edo jarrerek izaera sexista duten kasuetan, baina sexu-jazarpenentzat edo sexuan oinarritutako jazarpenentzat har ezin badaitezke, kexa ahoz zein idatziz aurkeztu ahal izango da Aholkularitza Konfidentzialean.

Aholkularitza Konfidentzialak erabakiko balu kexako jarrera sexu-jazarpenentzat edo sexuan oinarritutako jazarpenentzat jo daitekeela, biktimari jakinaraziko dio idatziz aurkeztu behar dela salaketa prozedura martxan jarri ahal izateko.

Jokabide sexista baten aurrean gaudela uste bada, zeinak, gertatzen jarraituz gero, sexu-jazarpeneko edo sexuagatiko jazarpen egoerak eragin ditzakeen, kasu horretan, Aholkularitza Konfidentzialak prozedura konfidentzial eta azkar bati ekingo dio kexa egiaztatzeko.

Aurkeztutako kexak egia-zantzuak dituela egiaztatu eta gero, kexa jarri zaion pertsonarekin jarriko da harremanetan Aholkularitza modu konfidentzialean, bakarka edo ustezko biktimak lagunduta (biktimak nahiago duena), eta jakinaraziko zaio, batetik, haren jarrerari buruzko kexa bat jaso dela eta egiazkoa bada eta aurrerantzean ere jarrera hori errepikatu eta mantentzen bada, sexu-jazarpenentzat edo sexuan oinarritutako jazarpenentzat hartuko dela, eta, bestetik, egoera horrek ekar diezazkiokeen ondorio edo diziplina-zehapenen berri emango zaio.

Portaera sexista egotzi zaion pertsonak nahi dituen azalpenak emateko aukera izango du.

Konponbiderako prozedura informal honetan, Aholkularitza Konfidentzialak kexa jakinarazi eta portaera horrek iraunez gero, horren ondoriozko balizko diziplina-zehapenei buruzko informazioa emango du soilik.

Prozedura hori zazpi laneguneko epean egingo da gehienez ere. Prozeduraren hasieran kexa erregistratuko da.

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

Aholkularitza Konfidentzialak berehala jakinaraziko die erakundeko zuzendaritzari eta Berdintasun Batzordeari.

Prozedura formala

Aholkularitza Konfidentzialak egokitzen jotzen dituen **ikerketa-prozedurak** erabiliko ditu salaketaren egitasuna egiaztatzeko.

Salaketa aurkeztu dela ahalik eta arinen jakinarazi beharko dio salatuari.

Horrez gain, hitz egiteko aukera emango zaio biktimaren aurrean ala ez (biktimak hautatzen duena) edo, hala dagokionean, salatariaren aurrean (kasu horretan salatariaren nahiaren arabera). **Lekuko-froga** egiteko, bai batak bai besteak, beste langile batzuk egotea eska dezakete.

Ahal izanez gero, elkarrizketa batetan jasoko da informazio guztia.

Salaketa aurkezten denetik **hamar laneguneko epean gehienez ere**, Aholkularitza Konfidentzialak ikertutako ustezko jazarpenari buruzko **txosten bat** egin eta onartuko du, non ateratako ondorioak eta ikusitako inguruabar astungarriak adierazi, eta **dagozkion diziplina-neurriak proposatuko** dituen, hala behar denean. Txosten hori berehala bidaliko da **erakundeko zuzendaritzara eta Berdintasun Batzordera**. Salbuespenez, **premia larrietan baino ez, hiru egunez luza daiteke epea.**

Salaketa, alegazio edo deklarazioak nahita iruzurrezkoak eta doluzkoak direla frogatzen bada, eta salatuari justifikaziorik gabeko kaltea eragiteko egiten badira, aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboan ezarritako diziplina-araubidean xedatutakoaren arabera zehatuko dira, zuzenbidean bidezkoak izan daitezkeen gainerako ekintzak alde batera utzi gabe.

Aholkularitza konfidentziala gauza ez bada salaketa funtsezkotzat jotzeko behar besteko probak biltzeko, salatzailea ezingo dute, salatzailea biktima bera denean, behartu salatuarekin gogoz kontra lan egitera. Erakundeko zuzendaritza behartuta dago lanpostua aldatzera, ahal izanez gero.

Prozedura hori erabiltzeak ez du inola ere eragotziko biktimak, egoki deritzenean,

laneko ikuskaritzara edo bide judizialera jotzea, dagokion babes-prozeduraren bidez. Era berean, delitu-zantzurik badago, erakundek berehala jakinaraziko die agintari eskudunei.

Prozedurari amaiera ematen dion txostena organo eskudunari helarazteaz gain, hala badagokio, dagokion diziiplina-espedientea has dezan, ikerketaren emaitza gisa, prebentzio-neurriak proposatu ahal izango lirateke, egoera berriz gerta ez dadin. Neurri horiek Berdintasun Batzordean baliozkotu beharko lirateke.

6. FALTAK TIPIFIKATZEA ETA ZEHAPENAK

Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena dakarten ekintzak eta jokabideak diziplinazko zehapena dakarten laneko ez-betetzeak dira. Edonola ere, faltak zehazteko eta zehapenak ezartzeko, hitzarmen kolektiboan aurreikusitakoa hartuko dira aintzat. Bestalde, gertaeren larritasuna baloratzeko eta, hala badagokio, ezar daitezkeen zehapenak zehazteko, honako egoera hauek hartuko dira inguruabar astungarritzat:

ASTUNGARRIAK dira hauek:

- a) Nagusitasun hierarkikoaren egoeraz abusatzea edo biktimaren lan-baldintzen edo lan-harremanaren beraren gaineko erabakimena izatea jazarpena egiten duen pertsona.
- b) Portaera laidogarriak behin eta berriz izatea biktimak konponbiderako prozedurak martxan jarri eta gero.
- c) Jazarlea berrerorlea bada sexu-jazarpena eta/edo sexuan oinarritutako jazarpena egiten.
- d) Bi biktima edo gehiago izatea.
- e) Biktimak desgaitasun fisiko, psikiko edo zentzumenezkoren bat izatea.
- f) Biktimaren egoera psikologikoak edo fisikoak medikuntzan egiaztatutako alterazio larriak jasan dituzte.
- g) Jazarleak biktimarekiko, lekukoekiko edota Aholkularitza Konfidentzialarekiko beldurtzeko jokabideak edo errepresaliak gauzatu dituela egiaztatzea.
- h) Langileak hautatzeko edo sustatzeko prozesuan zehar gertatzen direnean.
- i) Biktima, lekukoak edo haien laneko edo familiakoak presionatzea edo behartzea, ikerketa behar bezala egin ez dadin.
- j) Behin-behineko kontratazioan, bitarteko kontratuarekin, probaldian, bekadun edo praktiketan egotea.

Proportzionaltasun-printzipioaren araberako **ZEHAPENAK**:

- Nahitaezko behin-behineko edo behin betiko lekualdatzea
- Enplegua eta soldata kentzea

- Laneko maila profesionala behin-behinean edo behin betiko galtzea
- Diziplinazko kaleratzea.

7. DIBULGAZIO-POLITIKA

Ezinbestekoa da eraginpeko langile guztiek protokolo honen berri izatea. Dibulgazio- tresnak izango dira, besteak beste, protokoloa banatzea eta langile guztiei zirkular bat bidaltzea. Dibulgazio-agirian, Aholkulari Konfidentzialaren izena eta harremanetarako helbidea adieraziko dira.

Jardueren koordinazioaren barruan (LPRL 24. artikulua) protokoloa banatuko zaie edozein zerbitzu eskaintzeko kontratatzen edo azpikontratatzen diren erakunde guztiei, bai eta langile autonomoei ere.

Ahalik eta bitartekorik gehien erabiliko da bezeroei eta erakunde hornitzaileei erakundek alor honetan duen politika zein den azaltzeko.

8. SENTSIBILIZAZIOA, INFORMAZIOA ETA PRESTAKUNTZA

Lan-arriskuen arloan eta berdintasunaren arloan erakundek duen informazio- eta prestakuntza-politikan berdintasunari eta laneko indarkeriaren prebentzioari buruzko prestakuntza emango da.

Prestakuntzak honako hauek bilduko ditu, gutxienez:

- Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari dagozkion portaerak identifikatzea.
- Biktimen osasunean eragiten dituzten ondorioak.
- Pairatzen dituzten lan-baldintzetan sorrarazten dituzten diskriminazioak.
- Erakundeari berari eragiten dizkioten ondorio negatiboak.
- Oinarrizko eskubideak errespetatzearen beharra (pertsonek duintasuna, berdintasuna, osotasun fisiko eta morala, askatasun sexuala), eta laneko segurtasuna eta osasunaren eskubidea, baita lan-eskubidea ere.
- Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari dagozkion ekintzak edo portaerak egiteko debekua.
- Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena dagoenean erabili beharreko diziplina-erregimena.
- Erakundek egin ditzakeen arau-hausteak, lan-harremanaren ikuspegitik zein laneko arriskuen prebentzioaren ikuspegi zehatzetik.
- Protokoloan aurreikusitako jarduera-prozedurak.

Formakuntza urtero jasoko dute Aholkularitza konfidentzialak eta Berdintasun Batzordeko kideak. Era berean, erakundek langileentzako prestakuntza-ekintzak sustatuko ditu, kolektibo horren sentsibilizazio handiagoa lortzeko.

9. EBALUAZIOA ETA JARRAIPENA

Aholkulari konfidentzialak aurkeztutako salaketak eta espedienteen ebazpena kontrolatuko ditu, urtean behin jarraipen-txosten bat egingo du. Txosten hori zuzendaritzari aurkeztuko zaio.

Era berean, Emakunderi urteko txosten bat bidaliko zaio, hasi diren prozeduren kopurua eta jokabideen deskribapen orokorra jasoko dira; eta baita, protokoloaren aplikazioa dela-eta hautemandako gorabeherak eta arazoak ere.

10. BIKTIMENTZAKO INFORMAZIOA

Euskal Autonomia Erkidegoan eskuragarri dauden zerbitzu publikoei buruzko informazioa emango zaie Biktima izan daitezkeenei, horiek behar bezala babestu eta leheneratuko direla bermatzeko.

<http://www.emakunde.euskadi.eus/servicio/-/defensa/>

<http://www.emakunde.euskadi.eus/violencia/-/violencia/>

https://www.euskadi.eus/web01a2langiz/es/contenidos/informacion/6011/es_2272/index.shtml

.....(e)n, 2....koren (e)(a)n. .

Sinadurak:

Erakundea

Langileen ordezkariak

SALAKETA-EREDUA

ESKATZAILEA

- ERAGINDAKO PERTSONA
- LANGILEEN ORDEZKARIA
- PERTSONEN KUDEAKETA
- BESTELAKOAK

JAZARPEN-MOTA

- SEXU-JAZARPENA
- SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA

ERAGINDAKO PERTSONAREN DATUAK

IZEN-ABIZENAK:

IFZ:

GENEROA: EMAKUMEA GIZONA EZ BITARRA

LANPOSTUA:

LANTOKIA/SAILA:

LAN-HARREMANA/KONTRATU-MOTA:

HARREMANETARAKO TELEFONOA:

GERTAKARIEN DESKRIBAPENA

Lekukorik egonez gero, adierazi haien izen-abizenak:

ESKABIDEA

Babes-neurri eraginkorrak ezartzea eskatzen dut sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko

Herria eta data

Interesdunaren sinadura

FLUJOGRAMA

Lanean sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko Protokoloa

