

* Dokumentu hau Word formatuan behar izanez gero idatzi info@baieuskarari.eus-era.



SEXU-JAZARPENARI ETA SEXUAGATIKO JAZARPENARI AURREA HARTZEKO ETA JARDUTEKO PROTOKOLO- EREDUA, BERDINTASUN-PLANIK EZ DUTEN ENPRESA TXIKIENTZAT

[...Enpresaren izena...] SEXU-JAZARPENARI ETA SEXUAGATIKO JAZARPENARI
AURREA HARTZEKO ETA JARDUTEKO PROTOKOLOA

AURKIBIDEA

..... **Errorea! Laster-marka definitu gabe.**

SEXU-JAZARPENARI ETA SEXUAGATIKO JAZARPENARI AURREA HARTZEKO ETA JARDUTEKO
PROTOKOLO-EREDUA, BERDINTASUN-PLANIK EZ DUTEN ENPRESA TXIKIENTZAT 1

[...Enpresaren izena...] KONPROMISOA SEXU JAZARPENA ETA/EDO SEXUAGATIKO
JAZARPENA KUDEATZEKO..... 2

SEXU-JAZARPENARI ETA/EDO SEXUAGATIKO JAZARPENARI AURREA HARTZEKO ETA
JARDUTEKO PROTOKOLOAREN EZAUGARRIAK ETA ETAPAK..... 4

IRAUPENA, BETE BEHARRA ETA INDARRA HARTZEA 14

KEXA EDO SALAKETA EREDUA [...Enpresaren izena...]N 15

1

[...Enpresaren izena...] KONPROMISOA SEXU JAZARPENA ETA/EDO SEXUAGATIKO JAZARPENA KUDEATZEKO

Protokolo honen bidez [...Enpresaren izena...]k adierazten du zero tolerantzia duela bere erakunde osoan sexu-jazarpena edo sexuagatiko jazarpena eragiten duten jokaeren aurrean.

Protokolo hori ezartzean [...Enpresaren izena...]k, sexu-jazarpenari eta sexuagatiko jazarpenari aurrea hartzeko eta horien aurrean jarduteko konpromisoa azpimarratu nahi du, edozein adierazpenetan. Halaber, bere erakundean lan egiten duen langile orori (bere langileak edo beste enpresa batzuetatik datozenak) horren aplikazioaren berri eman nahi die, baita lan-harremanik izan ez arren, antolakundearekin zerbitzuak edo lankidetzak eskaintzen dituzten pertsoneri ere, hala nola, prestakuntzako eta lanekoak ez diren praktikak egiten pertsoneri edo boluntarioak egiten dituztenei.

Era berean, [...Enpresaren izena...]k bere gain hartzen du protokolo honen berri emateko konpromisoa, langileak joaten diren enpresei eta [...Enpresaren izena...]n lan egiten duten langileen jatorria diren enpresei, protokoloa zorrotz bete behar dela adierazita. Horrela, protokolo honetan xedatutakoa betetzeko betebeharra beste enpresa batzuekin sinatutako kontratuetan jasoko da.

Uztezko jasarlea enpresaren zuzendaritza-boteretik kanpo geratzen bada eta, beraz, [...Enpresaren izena...]k ezin badu prozedura osorik aplikatu, enpresa eskudunarengana joko du arazoa konpon dezan eta, hala badagokio, erantzulea zigor dezan, eta ohartaraziko dio, hala egin ezean, bi enpresak lotzen dituen merkataritza-harremana amaitu ahal izango dela.

Lanean edo lanaren ondorioz gertatzen diren sexu-jazarpenerako edo sexuan oinarritutako jazarpenerako egoerei aplikatuko zaie protokoloa:

- a) lantokian, baita espazio publikoetan eta pribatuetan ere, lantoki direnean;
- b) langileari ordaintzen zaion tokietan, langileak atsedena hartzen edo jaten duen lekuetan, edo osasun edo garbiketa instalazioak erabiltzen dituen tokietan eta aldageletan;
- c) lanarekin zerikusia duten joan-etorrietan, bidaietan, ekitaldi edo jarduera sozialetan edo prestakuntza-jardueretan.; lanarekin zerikusia duten joan-etorri, bidaia, ekitaldi edo jarduera sozial edo prestakuntzakoetan

- d) lanarekin zerikusia duten komunikazioen esparruan, informazioaren eta komunikazioaren teknologien bidez egindakoak barne (jazarpen birtuala edo ziberjazarpena);
- e) enplegu-emaileak emandako ostatuan;
- f) bizilekuaren eta lantokiaren arteko ibilbideetan.

1. Protokolo honek Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 46.2 eta 48. artikuluetan, berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituen urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuan eta laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuan eta Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 14. artikuluan eskatzen dena betetzen du.

Hain zuzen ere, **[...Enpresaren izena...]**k protokolo hau osatzen duten neurriekin bat egiten duenez, adierazi eta iragarri egiten du jarrera proaktiboa hartu nahi duela, bai jazarpena prebenitzeari dagokionez –enpresak onartzen ez dituen portaerei buruzko sentibilizazio- eta informazio-arloan–, bai jardunbide egokiak zabaltzeari eta gai horri buruz planteatu daitezkeen kezkak eta salaketak kudeatzeko beharrezkoak diren neurri guztiak ezartzeari dagokionez, bai kasu bakoitzean dagokion ebazpena emateari dagokionez.

(Non).....n, 20....koarenean

[...Arduradunaren izen abizenak...]

[...Arduradunaren kargua...]

2

SEXU-JAZARPENARI ETA/EDO SEXUAGATIKO JAZARPENARI AURREA HARTZEKO ETA JARDUTEKO PROTOKOLOAREN EZAUGARRIAK ETA ETAPAK

Protokolo honen hasierako konpromisoa betetzeko, eta orain arte adierazitako moduan, enpresak **[...Enpresaren izena...]**k prebentzio eta jarduketa prozedura bat ezarri du sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurrean. Prozedura hori Langileen Legezko Ordezkaritzarekin negoziatu eta adostu da, edozein sexu-jazarpen edo -jazarpen modu integralengatik nola jokatu zehazteko mekanismo bat ezartzeko. Horretarako, urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuaren eranskineko 7. atalean ezarritako hiru neurri-motak biltzen ditu protokolo honek:

1. Prebentzio neurriak, printzipio adierazpenarekin, sexu jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren definizioa eta jazarpen izan daitezkeen jokaeren identifikazioa.
2. Jazarpenari aurre egiteko neurri proaktiboak edo prozedurazkoak, gerta litezkeen kexa edo salaketak bideratzeko, eta aplikatu daitezkeen kautelazko neurriak eta/edo neurri zuzentzaileak.
3. Jazarpenari eta, hala badagokio, diziplina-araubideari aurre egiteko neurri erreaktiboak identifikatzea.

2.1. JAZARPENAREN AURKAKO PREBENTZIO-BABESA

2.1.1. Printzipioen adierazpena: zero tolerantzia sexu jazarpeneko eta sexuagatiko jokabideen aurrean

[...Enpresaren izena...]k honako printzipio-adierazpen hau formalizatzen du, elkarteko langileen arteko harremanak eta erakundean onargarriak ez diren jokaerak nolakoak izan behar duten azpimarratzeko.

[...Enpresaren izena...]n sexu-jazarpena edo sexuagatiko jazarpena eragiten duten jokabide guztiei aplikatzen zaie prozedura hau.

[...Enpresaren izena...]k, prozedura hau ezartzean, konpromisoa hartzen du bere erakundean sexu-jazarpena edo sexuagatiko jazarpena prebenitzeko, ez onartzeko, aurre egiteko eta jazartzeko.

Jazarpena, definizioz, hainbat interés juridikori eragiten dien ekintza pluriofentsiboa da; interés horien artean, langilearen duintasuna nabarmentzen da, bizitzeko eta

osotasun fisiko, psikiko eta moralerako eskubidearen positibizazio gisa. Nolanahi ere, duintasunari eragiteak ez du galarazten horrelako ekintza batek beste interes juridiko batzuei ere kalte egitea, hala nola, berdintasunari eta diskriminazioaren debekuari, ohoreari, norberaren irudiari, intimitateari, osasunari eta abarri. Baina, hala ere, duintasunaren aurkakoa izango da beti. Sexu-jazarpenak eta sexuagatiko jazarpenak beti eragiten dio kaltea jasaten duenaren duintasunari, eta sexuagatiko diskriminazioa da.

[...Enpresaren izena...]ren eremuan ez dira onartuko sexu-jazarpenera edo sexuagatiko jazarpena ekar dezakeen jokoerarik. **Enpresak zigortu egingo ditu bai iraingarri gisa jokatzeko duena, bai jokabide hori bultzatu, sustatu eta/edo onartzen duena.** Elkarteko langile guztiak behartuta daude **[...Enpresaren izena...]** osatzen dugun guztion oinarrizko eskubideak errespetatzera, bai eta bertan zerbitzuak ematen dituzten pertsonenak ere; bereziki, ez dute izango duintasunaren, intimitatearen eta berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioaren aurkako portaerarik, eta errespetuzko jokabideak sustatuko dituzte beti.

Hala eta guztiz ere, jazartzen ari direla edo sexu-jazarpenerako edo sexuagatiko egoera baten berri dutela uste bada, edozein langilek izango du, kexa edo salaketa baten bidez, protokolo hori barneko prozedura gisa, isilpekoa eta azkarra aktibatzeke aukera, ondorioak desagerrarazi eta konpontzeko.

Dagokion informazio-espeditatea izapidetuta, sexu-jazarpenera edo sexuagatiko jazarpena egiaztatzen bada, **[...Enpresaren izena...]**k dagokion zehapena jarriko du, eta konpromisoa hartuko du bere zuzendaritza- eta zehapen-ahalmen guztia erabiltzeko, indarkeriarik, diskriminazio-jokabide sexistarik eta sexuagatiko lan-ingurune librea eta laneko segurtasun- eta osasun-printzipioetarako egokia bermatzeko.

2.1.2 Sexu-jazarpenera eta sexuagatiko jazarpena osatzen duten kontzeptua eta jokabideak

2.1.2.1.- Sexu-jazarpenera osatzen duten jokabideen definizioa

Sexu-jazarpeneraren definizioa

Zigor Kodean ezarritakoa deusetan galarazi gabe, protokolo honen ondorioetarako, sexu-jazarpentzat hartuko da pertsona baten duintasunaren aurka jotzeko asmoa edo ondorioa duen sexu-izaerako edozein portaera, hitzezkoa nahiz fisikoa izan, bereziki giro beldurgarria, iraingarria edo mingarria sortzen denean.

Sexu jazarpen oro diskriminatzailetzat hartuko da.

Sexu-jazarpenera dakarren egoera bat onartzeko eskubidea edo eskubide-itxaropena baldintzatzea ere sexuagatiko bereizkeria egintzat hartuko da.

Adibide gisa, eta helburu baztertzailerik edo mugatzailerik gabe, sexu-jazarpenzat har daitezke jarraian deskribatzen diren jokabideak:

Hitzezko jokabideak:

- Sexu-iradokizuna, proposamenak edo sexu-jarduerarako presioa.
- Flirteo iraingarriak.
- Iruzkin iradokitzaileak, zeharkakoak edo iruzkin lizunak.
- Nahi gabeko telefono-deiak edo kontaktuak sare sozialetan.
- Itxura sexualari buruzko txantxak edo iruzkinak.

Hitzezko ez diren portaerak:

- Argazkiak erakustea, sexualki iradokitzaileak edo pornografikoak, objektuenak edo idatziak, begirada lizunak, keinuak.
- Posta elektronikoko edo sare sozialetan mezuak edo gutunak, iraingarriak eta eduki sexual argi dutenak.

Portaera fisikoak:

- Nahita eta eskatu gabe ukitzea, nahi ez diren besarkadak edo musuak, fisikoki gehiegi hurbiltzea eta behar ez izatea.

"Quid pro quo" sexu-jazarpena, sexu-xantaia

Sexu-jazarpena osatzen duten portaeren artean, "quid pro quo" sexu-jazarpena edo sexu-xantaia bereiz daitezke, hau da, biktima sexu-errekerimenduei men egitera behartzea, edo lanbide-heziketan, enplegu jarraituan, sustapenean, ordainsarian edo gai horri buruzko beste edozein erabakitan parte hartzeko onurak edo lan-baldintzak galtzea edo kaltetzea. Agintekeria den heinean, jazarlea izango da onura edo lan baldintza bat eman edo kentzeko ahalmena duena, zuzenean edo zeharka.

Ingurumeneko sexu-jazarpena

Jazarpen sexual mota horretan, jazarleak inguru beldurgarria, etsaitasunezkoa, iraingarria, umiliagarria edo laidogarria sortzen du biktimarentzat, sexu izaerako jarrera eta portaera desiratuen ondorioz. Enpresako edozein kidek egin ditzake, edozein dela ere haien egoera edo estatusa, edo lan ingurunean nolabait kokatutako hirugarren pertsonak.

2.1.2.2.- Definizioa eta sexuagatiko jazarpena osatzen duten jokabideak

Sexuagatiko jazarpenaren definizioa

Sexuagatiko jazarpena da pertsona baten sexuaren arabera haren duintasunaren aurka jotzeko eta giro beldurgarria, iraingarria edo mingarria sortzeko egiten den edozein jokabide.

Sexuagatiko jazarpen oro diskriminatzailatzat hartzen da.

Errealitate jakin batean sexuagatiko jazarpenatzat har daitekeen egoera bat dagoela ikusteko, beharrezkoa da izendatzaile komun bat osatzen duten elementu batzuk egotea, besteak beste:

- a) Jazarpena, hau da, kanpotik sortzen den eta jasaten duenak horrela hautematen duen jokabide beldurgarria, iraingarria, umiliagarria eta laidogarria.
- b) Biktimaren duintasunaren aurkako atentatu objektiboa, biktimaren duintasuna subjektiboki jasotzen duena.
- c) Emaizta pluriofentsiboa. Sexuagatiko jazarpena jasaten duenaren duintasunari eraso egiteak ez du eragozten biktimaren oinarrizko beste eskubide batzuk kaltetzea, hala nola, bereizkeriarik ez jasateko eskubidea, osasun psikiko eta fisikoaren aurkako eraso, etab.
- d) Gertaera isolatua ez izatea.
- e) Portaera horien arrazoiak zerikusia izan behar du emakume izatearekin edo biologikoki emakumeengan bakarrik eragin diezaieketen inguruabarrekin (haurdunaldia, amatasuna, edoskitze naturala); edo, gizarte-bereizkeriaren ondorioz, emakumeoi berez dagozkiela uste den ugaltze- eta zaintze-eginkizunekin. Alde horretatik, sexuagatiko jazarpena gizonek ere jasan dezakete, historian zehar emakumeei esleitu izan zaien rolaekin zerikusia duten funtzioak, zereginak edo jarduerak egiten dituztenean; esate baterako, adingabeak edo menpekoak zaintzen aritzen den gizonezko bat.

Sexuagatiko jazarpena dakarren egoera onartzeko eskubidea edo eskubide-itxaropena baldintzatzea ere sexuagatiko bereizkeria egintzat hartuko da.

Sexuagatiko jazarpena osatzen duten jokabideak

Adibide gisa, eta helburu baztertzailerik edo mugatzailerik gabe, jarraian datozenak jokabide zehatz batzuk dira, eta, **aurreko puntuan adierazitako baldintzak betez gero**, sexuagatiko jazarpen bihur litezke behin eta berriz.

Antolaketa-neurriekin egindako erasoak

1. Pertsonaren jarduera modu iraingarrian epaitzea, haren ahaleginak eta trebetasunak ezkutatzea.
2. Pertsonaren erabakiak auzitan jarri eta ezeztatzea.
3. Zereginik ez esleitzea, edo zentzurik gabeko lanak edo lan degradatzaileak esleitzea.
4. Lana egiteko edo datu okerrak emateko bitartekoak ukatu edo ezkutatzea.
5. Pertsonaren gaitasun edo kualifikazioak baino askoz lan handiagoak edo askoz txikiagoak esleitzea, edo lehendik duena baino kualifikazio askoz txikiagoa behar dutenak.
6. Ordena kontraesankorrak edo bete ezinak.
7. Gauzak, dokumentuak, lan-tresnak lapurtzea, ordenagailuko fitxategiak ezabatzea, laneko tresnak manipulatzeko eta kalteak sortzea, etab.
8. Jazartua babesten duten pertsonentzako mehatxuak edo presioak.
9. Pertsonaren gutunak, deiak, mezuak eta abar manipulatzeko, ezkutatzeko, itzultzeko.
10. Baimenak, ikastaroak, jarduerak eta abar ukatzea edo eskuratzeko zailtasunak.

Hartzailea isolatu nahi duten jarduketak

1. Pertsonaren kokapena aldatzea, lankideengatik bereiziz (isolamendua).
2. Pertsonaren presentziari kasurik ez egitea.
3. Pertsonari hitza ez zuzentzea.
4. Lankideei pertsonarekin hitz egiteko aukera murriztea.
5. Ez utzi pertsonari adierazten.
6. Ikusmen-kontaktu oro saihestea.
7. Pertsonarentzat eskuragarri dauden komunikabideak (telefonoa, posta elektronikoa, etab.) ezabatu edo murriztea.

Biktimaren osasun fisiko edo psikikoari eragiten dioten jarduerak

1. Mehatxu eta eraso fisikoak.
2. Hitzezko edo idatzizko mehatxuak.
3. Oihuak eta/edo irainak.
4. Telefono-dei beldurgarriak.
5. Pertsona probokatzea, emozionalki erreakzionatzera behartuz.
6. Pertsonari kalte egiteko gastuak nahita egitea.
7. Lanpostuan edo norberaren gauzetan kalteak eragitea.
8. Pertsonari bere osasunerako arriskutsuak edo kaltegarriak diren lanak egiteko eskatzea.

Bizitza pribatuaren eta ospe pertsonal edo profesionalaren aurkako erasoak

1. Norberaren edo lanbidearen ospea manipulatzeko, zurrumurruaren, irainaren eta barregarritasunaren bidez.
2. Pertsonak arazo psikologikoak dituela adieraztea, eta azterketa edo diagnostiko psikiatrikoa egiten saiatzea.
3. Keinuen, ahotsaren, itxura fisikoaren, ezgaitasunen, motorren eta abarren isekak.
4. Nazionalitateari egindako kritikak, jarrera eta sinesmen politiko edo erlijiosoak, bizitza pribatua, etab.

2.2. JARDUTEKO PROZEDURA

Eskematikoki, jarduketa prozedura burutzeko faseak eta gehieneko epeak honako hauek dira:



Prozedura honi jarraituko zaio:

2.2.1 Kexa aurkeztea, protokoloa aktibatzea eta administrazio-espeditzea izapidetzea

- 1) Enpresak **[...Ordez kariaren izena eta kargua...]**, izendatzen du instruktore, sexu-jazarpenaren eta/edo laneko sexuagatiko jazarpenaren inguruan jasotzen den edozein kexa edo salaketa bideratu, ikertu eta haren jarraipena egin dezan. Oporretan, gaixorik edo legezko beste edozein arrazoiengatik kanpoan izanez gero, ordezkoa **[...Ordez kariaren ordezkoaren izena eta kargua...]**. Behar diren ondorioak izan ditzan, izendapen hori antolatzen diharduten pertsona guztiei jakinaraziko zaie eta kexa edo salaketa horiek nola helaraz dakizkiekeen argi eta garbi adieraziko da. Behar diren ondorioak izan ditzan, izendapen hori antolatzen diharduten pertsona guztiei jakinaraziko zaie, eta argi eta garbi azalduko da nola helarazi ahal zaizkion kexa edo salaketa horiek.
- 2) Salaketak ezin izango dira anonimoak izan eta jazarpena jasaten duenak edo egoera horren berri duenak aurkezten ahalko ditu.
- 3) Jazarpena, sexu-jazarpena eta/edo sexuagatiko kexak edo salaketak aurkezteko postontzi elektronikoa hau da **[...Ordez kariaren eposta...]**. Protokoloa tramitatzeko izendatutako pertsonak bakarrik izango du horretarako bidaltzen diren mezuak eskuratzeko aukera.
- 4) Konfidentziasuna bermatu beharko da, edozein dela ere salaketak bideratzeko modua. Salaketa jaso ondoren, hura izapidetzeaz arduratzen den pertsonak zenbakizko kode bat emango dio ukitutako alde bakoitzari.
- 5) Jaso ondoren, 2 laneguneko epean, tramitatzeko prozedura aktibatuko da. Aurkezten den edozein kexa, salaketa edo erreklamazio egiazkotzat joko da.
- 6) Jazarpen-kexa edo -salaketaren instrukzio-egileak **[...Ordez kariaren izena eta kargua...]**, ikerketa azkar eta konfidentziala egingo du 10 laneguneko epean. Ikerketa horretan, pertsona ukituei eta lekukoei entzungo die, eta beharrezkoa den dokumentazio guztia eskatuko du, datu pertsonalak babesteko eta dokumentazio erreserbatuan xedatutakoa aparte utzi gabe. Eskatzen diren pertsonak ahalik eta azkarren lagundu beharko dute.

Nolanahi ere, bere jardueraren inpartzialtasuna bermatuko da; beraz, odolkidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko ahaidetasunik izanez gero ikerketak eragindako pertsonaren batekin edo batzuekin, adiskidetasun intimoarekin, prozedurak eragindako pertsonetikiko ageriko etsaiarekin edo prozesu jakin horretan zuzeneko edo zeharkako interesarekin, ez du ezer egin beharko eta enpresari jakinarazi beharko dio, ordezka dezan. Arrazoi horiek egon arren,

prozeduran parte ez hartzea gertatzen ez bada, prozeduraren eraginpeko pertsonetakoren batek pertsona hori errefusatzeko eska dezake.

7) Espedientea tramitatzen den bitartean, lehenik biktimari entzunaldia emango zaio eta ondoren salatuari. Bi aldeek beren konfiantzako pertsona baten laguntza eta laguntza jaso ahal izango dute, langileen legezko ordezkariak edo ordezkari sindikalak izan edo ez. Pertsona horiek isilpean gorde beharko dute eskura duten informazioa. Alde bietako inplikatuak beraien konfiantzazko pertsonaz lagunduak egon daitezke.

8) Prozedurak ahalik eta arinena eta eraginkorra izan behar du, eta, betiere, kaltetutako pertsonen intimitatea, konfidentzialtasuna eta duintasuna babestu behar ditu, bai eta salatutako pertsonaren kontraesan-eskubidea ere. Prozedura osoan zehar konfidentzialtasun zorrotza izango da, eta barne-ikerketa guztiak tentuz eta errespetuz egingo dira, bai salataileari, bai biktimari. Horiek ezin izango dute inola ere aurkako trataturik jaso arrazoi horrengatik, ez eta salatutako pertsonari ere, erruduntasuna ez baita uste izango.

9) Espedientea izapidetzen ari den bitartean, instrukzio-egileak proposatuta, elkarteko zuzendaritzak beharrezko **kautela-neurriak** hartuko ditu jazarpen-egoera eteteko, eta neurri horiek ezin izango dute inplikaturako pertsonen lan-baldintzetan kalte iraunkor eta behin betikoa eragin. Kautelazko beste neurri batzuez gain, **[...Enpresaren izena...]**ko zuzendaritzak biktimaren ustezko jazarlea bereiziko du.

10) Ikerketa amaituta, espedientea izapidetu duen pertsonak txosten bat egingo du, eta bertan jasoko ditu gertaerak, testigantzak, egindako eta/edo bildutako frogak, eta bere ustez sexu-jazarpenaren edo sexuagatiko jazarpenaren zantzurik badagoen erabakiko du.

Egindako probatik jazarpen-zantzuak daudela ondorioztatzen bada, txostenaren ondorioetan, instrukzio-egileak enpresari eskatuko dio bidezko zehapen-neurriak har ditzala, eta, oso larria bada, erasotzailea diziplinaz kaleratzea proposa dezake.

Egindako proban jazarpen-zantzurik ikusten ez bada, txostenean adieraziko da egindako probaren bidez ezin dela sexu-jazarpenik edo sexuagatiko jazarpenik hauteman.

Jazarpenik egon ez arren, jokabide desegokiren bat edo gatazka-egoeraren bat aurkitzen badu, eta egoera hori errepikatuz gero, jazarpena ekar badezake, elkarteko zuzendaritzari ere jakinaraziko dio, eta egoera horri amaiera emateko behar diren neurriak har ditzala proposatuko dio

11) Jarduketa bakar batek ere ez du eragotziko tartean diren pertsonen jarduketa judizial, administratibo edo egoki guztiak eskatzea.

2.2.2.- Jazarpen-espedientearen ebazpena

[...Enpresaren izena...]ren zuzendaritzak, instrukzio-egilearen ondorioak jaso ondoren, egokitzen jotzen dituen erabakiak hartuko ditu 3 laneguneko epean, eta gai horri buruz erabakitzeko gaitasuna duen bakarra izango da. Hartutako erabakia idatziz jakinaraziko zaie biktimari, salatuari eta instruktoreari.

Halaber, espedienteaz azkenean hartutako erabakia laneko arriskuen prebentzioko arduradunari ere jakinaraziko zaio. Jakinarazpen horretan, konfidentzialtasuna bermatzeko, ez da datu pertsonalik emango eta espedienteaz parte hartzen duen alderdi bakoitzari esleitutako zenbakizko kodeak erabiliko dira.

Instrukzio-egileak egindako ondorioen txostena ikusita, **[...Enpresaren izena...]**ko zuzendaritzak honako hau egingo du:

- a) Jarduerak artxibatzea eta horri buruzko akta egitea.
- b) Egoki iritzitako neurriak hartzea, jazarpen-prozeduraren instrukzio-batzordeak egindako iradokizunen arabera. Adibide gisa, enpresak honako erabaki hauek har ditzake:
 - a. Biktimaren ustezko erasotzailea fisikoki bereiztea, postua eta/edo txanda edo ordutegia aldatuz. Jazarpenaren biktima ez da inola ere behartuko postuz, ordutegiz edo enpresaren barnean kokalekuz aldatzera.
 - b. Aurreko puntuan ezarritakoa deusetan galarazi gabe, bidezkoa bada, eta ikerketaren emaitzen arabera, erasotzailea zigortu egingo da enpresari aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboan edo, hala badagokio, Langileen Estatutuaren 54. artikuluan aurreikusitako arau-hauste eta zehapenen taula aplikatuz.

Erasotzaileari aplikatzeko, zehapen hauek hartuko dira kontuan:

1. Tokialdatzea, lekuz aldatzea, lanpostua, lanaldia edo kokalekua aldatzea
2. Lana, igotzeko denbora mugatzea
3. Diziplinazko kaleratzea

Erasotzaileari ezarritako zehapena ez bada kontratu-lotura iraungitzea, **[...Enpresaren izena...]**ko zuzendaritzak langile hori zaintzeko betebeharrak aktiboak izango du lanera itzultzen denean (etenaldia bada), edo lanpostu berria, lekuz aldatzen denean. Baina, betiere, jazarpena errotik kentzeko betebeharrak ez da amaituko lanpostua aldatzeko neurri hutsarekin edo etenaldi hutsarekin, eta, gero, enpresak zaindu eta kontrolatu egin beharko du.

[...Enpresaren izena...]ren zuzendaritzak beharrezko prebentzio-neurriak hartuko ditu egoera berriro gerta ez dadin, prestakuntza- eta sentsibilizazio-ekintzak indartuko ditu eta biktimaren segurtasuna eta osasuna babesteko jarduerak egingo ditu, besteak beste, honako hauek:

- Enpresako arrisku psikosozialen ebaluazioa.
- Biktima babesteko zaintza-neurriak hartzea.
- Zigortutako pertsonak berriz ez gertatzeko neurriak hartzea.
- Jazarleari laguntza psikologikoa eta soziala ematea.
- Jazarpena jasan duen pertsonak baimena eman ondoren, egoera hori berreskuratzeko onuragarritzat jotzen diren lan-baldintzak aldatzea.
- Jazarritako pertsona aldi baterako ezintasun egoeran denbora luzez egon bada, lanbidean eguneratzeko prestakuntza edo birziklatzea.
- Prestakuntza- eta sentsibilizazio-ekintza berriak egitea, sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitu, detektatu eta horien aurrean jarduteko, enpresan lan egiten duten pertsona guztiei zuzenduta.

2.2.3. Jarraipena

Espedientea itxi ondoren, eta gehienez ere hogeita hamar egun naturaleko epean, kexa tramitatu eta ikertzeko ardura duen pertsonak **XXXXX XXXXX** hartutako erabakien jarraipena egin beharko du, hau da, hartutako neurrien betetze eta/edo emaitzari buruzkoa. Jarraipen horren emaitzaren gainean dagokion txostena egingo da. Txosten horretan, prozedura eragiten duten gertakariak jarraitzen badute hartu beharreko neurrien proposamena jasoko da, eta proposatutako prebentzio- eta zehapen-neurriak ezarri diren aztertuko da, hala badagokio. Txosten hori elkarteko zuzendaritzari bidaliko zaio, behar diren neurriak har ditzan, bai eta langileen legezko ordezkariari ere, halakorik bada, eta laneko arriskuei aurrea hartzeko arduradunari ere, tartean diren aldean datu pertsonalen konfidentziasunari buruz prozeduran adierazitako kautelekin.

3

IRAUPENA, BETE BEHARRA ETA INDARRA HARTZEA

Protokolo honen edukia nahitaez bete behar da, eta mezu elektronikoko bidez elkarteko plantillari jakinarazten zaionetik aurrera egongo da indarrean.

Hala ere, protokoloa berrikusi eta egokitu beharko da kasu hauetan:

- Indarrean dagoen bitartean, edozein unetan, sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurkako prebentzio- eta jardute-helburuak berriro betetzeko.
- Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzaren jarduketaren ondorioz, legezko eta erregelamenduzko baldintzetara ez datozela edo nahikoa ez dela ikusten denean.
- Enpresaren estatus juridikoa fusionatu, xurgatu, transmititu edo aldatzen denean, eta enpresaren plantilla, lan-metodoak eta antolaketa nabarmen aldatzen dituen edozein gorabehera gertatzen denean.
- Ebazpen judizial batek enpresa kondenatzen duenean sexuagatiko edo sexuagatiko bereizkeria dela eta, edo protokoloa legezko edo erregelamenduzko baldintzetara egokitzen ez denean.

Prozedura honek ez du galarazten biktimak Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzan eta jurisdikzio zibil, laboral edo penalean edozein unetan salatzeko duen eskubidea.

¹Posta elektronikoaren bidez, enpresaren intranetaren bidez, iragarki oholean argitaratuz, idatziz edo xede horretarako balio duen beste edozein bitarteko erabiliz.

4

KEXA EDO SALAKETA EREDUA [...Enpresaren izena...]^N

I. Gertaeren berri ematen duen pertsona

Jazarpena jasan duen pertsona:

Beste batzuk (zehaztu):

II. Jazarpena jasan duen pertsonaren datuak

Izena:

Abizenak:

NA:

Lanpostua:

Kontratu-mota/Lan-lotura:

Telefonoa:

Helbide elektronikoa:

Jakinarazpenetarako helbidea:

III. Erasotzailearen datuak

Izen-deiturak:

Taldea/kategoria profesionala edo lanpostua:

Lantokia:

Enpresaren izena:

IV. Gertaeren deskribapena

Salatutako gertaeren kontakizuna erantsi, beharrezkoak diren orri zenbakidunak erantsita, eta ahal den guztietan gertaerak zein egunetan izan ziren adierazi:

V. Lekukoak eta/edo probak

Lekukoak izanez gero, adierazi izen-abizenak:

Egokitzat jotzen duen edozein frogabide erantsi (adierazi zein):

V. Eskaera

Jazarpen-kexa edo salaketa aurkeztutzat har dadila (ADIERAZI SEXUALA EDO SEXUAGATIK DEN), (IDENTIFIKATU ERASOTZAILEA) aurka, eta protokoloan aurreikusitako prozedurari ekin dakiola.

Heria eta data:

Interesdunaren sinadura:

Sexu-jazarpenaren eta/edo sexuagatiko jazarpenaren aurkako kexa-prozeduraren instrukzio-egilearen arreta [...Enpresaren izena...]n.