

GIDA

LANTOKIETAN INDARKERIA
MATXISTARI AURRE EGITEKO
PROTOKOLOAK LANTZEKO GIDA



Indarkeria matxistarekin bukatu behar dugu. Lantokietan protokoloak diseinatu beharra dago. Horretarako sortu dugu tresna hau. Gida honek bi atal ditu. Lehenengoan idazkaritza feminsitatik nola ulertzen ditugun indarkeriari aurre egiteko protokoloak azaltzen dugu eta bigarren atalean protokolo eredu bat egiten saiatu gara. Indarkeria matxistak emakumeak* eta gorputz identitate disidenteak zapalduta mantentzeko tresna nagusietarikoa da. Lan munduan egunero erasoak ematen dira. Emakumeak* askotan babesik gabe sentitzen dira. Ezinbestean neurriak eskatu behar ditugu. Gure lana da espazio seguruak sortzeko baldintzak exijitzea.

Lan tresna bat eraikitzen saiatu gara. Beti ere gure ardura zein den argi izango dugularik, patronalaren ardura da protokoloak egitea. Asko dugu egiteko indarkeria matxistarekin bukatzeko. Gure lantokiak eraso sexistarik gabeko espazioak izan behar dira. Espero dugu baliogarria izatea.

Idazkaritza Feminista

Euskal Herrian, 2021ko urtarrilean

Bilatzalea

0. KOKAPENA	6
1. LAB-EN PROPOSAMENA.....	7
PROKOLO PROPOSAMENA	9
1.OINARRIEN AZALPENA.....	11
2. APLIKAZIO EREMUA.....	11
3. APLIKATU BEHARREKO ARAUAK	12
4. DEFINIZIOAK.....	13
5. NEURRIAK HARTZEKO PROZEDURA	14
5.1. KEXAK EDO SALAKETAK AURKEZTEA.....	14
5.2. PROZESUAREN OINARRIAK ETA BERMEAK	14
5.3. PROZEDURA INFORMALA	14
5.4. PROZEDURA FORMALA.....	15
5.5. PROZEDURA.....	16
5.6. PROZESUA AMAITZEA. TXOSTENA IDAZTEA.	16
6. ZIGORRAK	17
7. JAZARPENA JASAN DUEN PERTSONA BABESTEIA	17
8. SEXU-JAZARPENAREN, JAZARPEN SEXISTAREN EDO SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENAREN ETA SEXU-ORIENTAZIOAN EDO GENERO-IDENTITATE NAHIZ -ADIERAZPENEAN OINARRITUTAKO JAZARPENAREN PREBENTZIOA	18
8.1. PROTOKOLOA ZABALTZEKO POLITIKA	18
8.2. PRESTAKUNTZA ETA INFORMAZIOA	18
9. EBALUAZIOA ETA JARRAIPENA.....	19
10. PROTOKOLOAREN INDARRALDIA.....	19
I. ERANSKINA. PROZEDURAREN ESKEMA	20
II. ERANSKINA AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALA.	22

Kokapena

Indarkeria matxista sistema heteropatriarkalaren tresna da emakumeok* zapalduta edukitzeko, inposatzen dizkigun rolak bete ditzagun (zaintzaileak, ama onak...), isilarazteko eta otzanak izan gaitzen.

Kapitalismoak, gainera, indarkeria matxista erabiltzen du doan egiten dugun lanaz jabetzeko eta, lan munduan, esplotazio hutsezko enpleguetara lotuta izateko, mehatxuen bitartez baldintza hobek lortzeko protesta ez dezagun edo esplotazio hori sala ez dezagun.

Lan munduan jazotzen den indarkeria matxista bizi garen jendartearen isla da. Eta gure jendartea, hain zuzen, hierarkietan eta botere harremanetan oinarritzen denez, generoen arteko desberdintasunak emakumeon diskriminazio iturburu bihurtzen ditu.

Lantokietako indarkeria matxista ezkutuan gelditzen den errealitatea da: lanik gabe gelditzeko mehatxua beti dago horren atzean, horregatik indarkeria ez da behar beste salatzen ezta aditzera ematen ere. Mehatxuak eta zigorrak anitzak dira: kalerapenak, ordutegi aldaketak, kontziliaziorako neurriak ez baimentzea, lanpostuz inoiz ez aldatzea, lekualdaketak, jazarpen sexuala eta sexista, gure lanaren gutxiespena...

Honetaz gain, lantokietan botere harreman desberdinak gurutzatzen dira: sexu, arraza, jatorria, klasea, dibertsitate funtzionala... Horregatik, hain zuzen ere, lantokiak indarkeria matxistarako leku "aproposa" dira, hainbat lagun zapalkuntza ardatz batek baino gehiagok zeharkatzen dituelako eta honek ahulezia eta babesgabekia egoera larriagoan jartzen ditu.

Premiazkoa da neurriak bermatzea hau guztia modu seguruan salatu ahal dezagun, gure hitzak eta denuntziak ezbaian jar ez daitezen eta kontuan har daitezen.

Honi guztiari aurre egiteko, ezinbesteko tresnak dira indarkeria matxistaren aurkako protokoloak. Hauek langileen parte hartzearekin diseinatu behar dira, edukiak zabaldu, kontzientziario lana egin, eta ondo aplikatu. Ezin ditugu utzi emakumeak babesik gabe eta bermerik gabe indarkeria matxista salatzen orduan. Hori erabakigarria izango da salatzen ausartzeko.

LAB sindikatuaren konpromisoa eta apustua irmoa da lantokiak indarkeria matxistik gabeko gune libreak izan daitezen. Eta horrela izan dadin, protokoloak martxan jartzeko exijituko diegu enpresa guztiei.

1. LAB-EN PROPOSAMENA

Gida honetan protokolo-proposamen bat egiten saiatu gara, indarkeria matxistari aurre egiteko beharrezkoak diren protokoloak negoziatzeko garaian lagungarri izango zaigun tresna bat izan dezagun denok.

LABen beharrezkoa iruditzen zaigu enpresetan landuko eta adostuko ditugun protokoloek ekarpen desberdinak jasotzea. Ekarpene horiek protokoloan jasota daude, baina garrantzitsua iruditzen zaigu hemen zerrendatzea, eztabaida eta hitzarmenetan arreta non jarri behar den errepara dezagun.

Lehenik eta behin, egokia iruditu zaigu, hala izenburuan nola protokoloan, sexu-jazarpenaz eta sexuan oinarritutako jazarpenaz gain, **sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpena** ere aipatzea. LGBT pertsonen babes eta segurtasun handiagoa bermatu behar zaie, beren sexu-orientazioagatik edo genero-identitateagatik jazarpenik jasan ez dezaten eta, horretarako tresna egokiak sortu behar dira, berdintasun-protokoloak eta jazarpena eragozteko klausula espezifikoak, esate baterako. Izan ere, sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpena berariaz aipatzen ez bada, ez da argi gelditzen zein den jazarpen horren kausa eta zailagoa gertatzen da haren aurkako neurriak hartzea eta jazarpen hori prebenitzea. Berdintasun-protokoloetan jazarpen modu hori zehaztuta, sexu-orientazioan eta genero-identitatean oinarritutako jazarpenari aurre egiteko tresna azkar eta segurua izango dugu.

Bigarrenik, **prozedura** egituratzea proposatu dugu, argiago uler dadin eta modu eraginkorragoan aplikatu ahal izan dadin, ezarritako prozedura biktimarentzat bermea izateko helburuz.

Hirugarrenik, protokoloa egituratuko duten **printzipioak** finkatu ditugu. Argi identifikatu eta zehaztu ditugu, jazarpena jasan duen pertsonaren interesak babestearren.

Azkenik, **aldi baterako lan enpresetako langileen, azpikontraturiko langileen eta enpresarekin erlazionatuta dauden langile autonomoen** kasuan protokoloa noiz aplikatuko den zehaztu dugu. Gaur egun indarrean dauden protokoloek duten hutsunea konpondu dugu horrela. Helburu nagusia da salaketa jartzeko prozesua erraztea eta jazarpena jasan duten pertsonen interesak babestea, kexa edo salaketa aurkezteko garaian erraztasun guztiak izan ditzaten.

Bestalde, sindikatuak protokolo guztietan ezinbestekotzat jotzen dituen elementurik garrantzitsuenak nabarmendu nahi izan ditugu. Proposatzen diguten protokoloak elementu horiek jasotzen ez baditu, ez dugu baliozkotzat joko.

Era berean, ez dugu inolaz ere onartuko **aholkularitza konfidentziala** langileen parte-hartzerik gabe sortzea; sindikatuak aholkularitza konfidentzial horren parte izan behar du.

Protokoloa baliozkotzat jotzeko garaian, **prestakuntza** ere funtsezkoa izango da. Hori dela eta, protokoloak prestakuntza-saio batzuk aurreikusi beharko ditu (aldian-aldikoak eta iraunkorrak) sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena eta sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpena prebenitzeko. Prestakuntza iraunkorra izan beharko da eta saioak aldizka eman beharko dira. Horrez gain, prebentzio-zerbitzuek eta laneko arriskuak prebenitzeko ardura duten eragileek prestakuntza jaso beharko dute, bai eta prebentzio-ordezkariek eta batzordeko kideek ere. Prestakuntza-saioak langile guztientzat izango dira eta haien parte-hartzea sustatu beharko da.

Protokoloa **hedatzeko eta zabaltzeko** plangintza bat prestatu beharko da, protokoloa langile guztiei ezagutarazteko. Horrela, denek izango dute protokoloaren berri eta funtsezko tresna izango da sexu-jazarpenari, sexuan oinarritutako jazarpenari eta sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpenari aurre egiteko.

Protokolo guztiek paperetik harago, **aplikatzeko modukoak** izan behar dute, eta helburu zehatz eta lorgarriak izan behar dituzte, sexu-jazarpenari, sexuan oinarritutako jazarpenari eta sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpenari aurre egiteko tresna erabilgarriak izan daitezen.

Bestalde, protokolo guztien oinarri eta abiapuntua **jazapena pairatu duen pertsonaren sinesgarritasuna** izango da eta, hortaz, ez dugu onartuko lagun horren interesak zaintzen ez dituen protokolorik.

Azkenik, enpresako kide guztiei protokoloaren berri emateko eskatuko dugu, bai eta jazarpena gertatuz gero jarraitu beharreko urratsen berri ere.

Jarraian, gure enpresaren protokoloa diseinatzeko erabil daitekeen proposamen bat aurkeztuko dugu. Indarkeria sexista heteropatriarkatuaren tresnarik eraginkorrena da sistema betikotzeko, hauxe da, hain zuzen, gure abiapuntua. Izan ere, indarkeria hori ezinbestekoa da sexu/genero bakoitza sistemak behar duen lekuan kokatzeko. Emakumeak mendean hartzen dituen botere-harremana iraunarazteko oinarria da. Botere-harremana hori ez litzateke existituko sustrai sendoak dauzkan eta sisteman guztiz errotuta dagoen indarkeria sexistarik gabe. Era berean,

indarkeria hori gabe, ezinezkoa litzateke emakumeak menderatzea eta gizonak pribilegiatzea helburutzat duen sistema iraunaraztea.

Emakumeek lan-merkatuan jasaten duten sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena indarkeria sexistaren bi adierazpen dira. Edozein pertsonari dagozkion oinarrizko eskubideen aurkako eraso zuzenak dira. Sexu-askatasunaren eta berdintasunaren aurkako erasoak dira. Lanerako eskubidearen eta lan-osasunaren kontra jotzen dute. Indarkeria matxista dira, kontrolatzeko eta umiliatzeko helburua duten botere-erakustaldiak, eta oso ondorio larriak dituzte jazarpen hori jasaten dutenentzat, gehienak ere emakumeak.

Emakumeek lan-esparruan jasaten duten prekarietateak indarkeria jasatea errazten du. Prekarietateak babesik gabe uzten gaitu eta hori ederki dakigu. Horrenbestez, lan-merkatuko indarkeria matxistaren aurkako estrategiek bi kontu hartu beharko dituzte aintzakotzat: lantegietan ganorazko neurriak hartzen direla lantegi horiek indarkeria matxistarik gabeko espazioak izan daitezen eta prekarietatearen aurkako neurri eraginkorrak hartzen direla emakumeek lan-merkatuan bizi duten egoera nabarmenki hobetzeko.

**XXXXXX ENPRESAN SEXU-JAZARPENARI, JAZARPEN SEXISTARI,
SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENARI ETA SEXU-ORIENTAZIOAN ETA
GENERO-IDENTITATE ETA -ADIERAZPENEAN OINARRITUTAKO JAZARPENARI
AURRE EGITEKO PROTOKOLOA APLIKATZEKO HITZARMENA**



Legeak agintzen duenez, enpresek sindikatuen ordezkariekin negoziatutako prozedura espezifikoak izan behar dituzte, lanean gertatzen den jazarpena (sexu-jazarpena, jazarpen sexista, sexuan oinarritutako jazarpena, sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpena) prebenitu eta salaketak bideratzeko. Enpresa honen zuzendaritzak eta sindikatuen ordezkariak aplikatu beharreko protokoloaren edukia adostu dute. Hona hemen protokolo horren eduki zehatza:

1. OINARRIEN AZALPENEA

Laneko sexu-jazarpena, jazarpen sexista edo sexuan oinarritutakoa eta sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpena lan-esparruan gertatzen den indarkeria matxistaren adierazpenak dira eta urratu egiten dituzte pertsona guztioi dagozkigun oinarritzko eskubideak: askatasun sexuala, berdintasuna, lanerako eskubidea eta laneko osasun eta segurtasunerako eskubidea. Indarkeria matxistaren adierazpenak diren aldetik, beste pertsona bat kontrolatzea eta umiliatzea bilatzen duten botere-erakustaldiak ere badira, eta oso ondorio larriak eragiten dizkiete jazarpen hori jasaten duten pertsonari, gehienak ere emakumeak.

Sinatzaileok, enpresaren eta langileen izenean, adierazten dugu ez dugula halako indarkeriarik onartuko
..... enpresan eta ondorioz gogor zigortuko direla bai sexu-jazarpena, bai sexuan oinarritutako jazarpena, bai sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpena.

Enpresako langile guztiek (plantillakoek, azpikontratutako langileek, aldi baterako lanerako enpresen bidez kontratatutakoek, bekadunek eta praktiketara dauden langileek) aukera- eta tratu-berdintasuna jasotzeko eskubidea dute. Enpresak ez du inolaz ere onartuko eskubide horiek erakundearen barruan urratzea.

Enpresak gaitzetsi egiten ditu bai sexu-jazarpena, bai jazarpen sexista edo sexuan oinarritutakoa, bai sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpena, jazarpen hori edozein modutara egiten dela eta egiten duenak egiten duela ere, hala goi-kargudunek mendeko langileei, nola lankideen, erabiltzaileen, erabiltzaileen senideen edo bezeroen artean. Berdin gaitzesten eta zigortuko dugu gure instalazioetan azpikontratutako edo ABLE bidez lan egiten duten pertsonak jasandako sexu-jazarpena, jazarpen sexista edo sexuan oinarritutakoa eta sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpena ere.

Sexu-jazarpena, jazarpen sexista edo sexuan oinarritutakoa edo sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpena jasan duela salatzen duten langile guztiek protokolo hau aplikatzeko eskatzeko eskubidea izango dute. Enpresak protokoloa aplikatzen eta betetzen dela bermatuko du.

Era berean, konpromisoa hartzen dugu informazioa zabaltzeko eta prestakuntza-neurriak hartzeko enpresa osatzen duten pertsona guztiei begira, aipatutako indarkeria-adierazpenak prebenitzeko eta enpresa osatzen dugun pertsonen artean indarkeria matxistarik gabeko espazio seguruak sortzeko helburuarekin.

2. APLIKAZIO EREMUA

Protokoloa enpresan zerbitzuak ematen dituzten pertsona guztiei aplikatuko zaie, kontrata edo azpikontrata bidez dihardutenak, ABLE bidez lan egiten dutenak, enpresarekin harremana duten autonomoak eta zuzendaritzako kideak barne.

Horretarako, enpresak honen guztiaren berri emango die bere langile guztiei idatziz eta informazioa jaso dutela ziurtatuko du.

Enpresarekin merkataritza-harremana izaten duten beste enpresetako zuzendaritzari eta enpresa nagusi honen esparruan zerbitzuak ematen dituzten beste enpresa horietako langileei ere protokolo honen berri emango zaie, protokoloa haiei aplikatzeko baita. Horretarako, kontratuko betebeharren artean protokolo hau aplikatzeko beharra jasotzeko exijituko zaie enpresa horiei.

Bestalde, sexu-jazarpenaren, sexuan oinarritutako jazarpenaren eta sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpenaren aurka borrokatzeko zer politika bultzatzen duen jakinaraziko die enpresak bere bezero eta hornitzaileei. Bereziki protokolo hau onartu duela eta bera betetzeko konpromisoa duela.

Protokoloa aplikatzeko, hitzarmen kolektiboan xedatutakoa hartuko da kontuan, aplikatu beharrekoak diren gainerako lege guztiak batera: 3/2007 Lege Organikoa (martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen berdintasun Eragingarriko Legea), 31/1995 Legea (azaroaren 8koa, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzkoa) eta 2/2015 Lege Dekretuko (urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena) 54. art., besteak beste.

Kontrata edo azpikontraten edo aldi baterako laneko agentzien bidez lan egiten duten langileen eta enpresarekin erlazionatutako autonomoen kasuan, kasu bakoitzean adostu beharko dugu zein protokolo aplikatuko den, biktimen interesak babesteko helburuz.

- Azpikontratutako enpresako bi pertsonaren edo gehiagoren arteko jazarpena, enpresa nagusiarentzat egindako lanetan. Enpresak bere protokoloa izanez gero, protokolo hori aplikatuko da. Enpresak protokolo propiorik ez badu, enpresa nagusiak erantzukizun subsidiarioa izango du azpikontratutako enpresaren gainean eta bere protokoloa aplikatu beharko du. Enpresa nagusiak jakinarazi egin behar die azpikontratutako enpresetako edo ABLE bidez kontratatutako langileei eta enpresarekin erlazioa duten langile autonomoei sexu-jazarpenari, sexuan oinarritutako jazarpenari eta sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokolo bat duela, eta protokolo hori helarazi beharko die, jende guztiak prebentzio-tresna horren berri izan dezan. Horrekin batera, enpresa nagusiarentzat egindako lanetan sexu-jazarpenik, sexuan oinarritutako jazarpenik edo sexu-orientazioan edo sexu-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpenik gertatuz gero protokolo hau aplikatzeko betebeharra jasotzen duen aurrekordioa sinatu beharko dute.
- Enpresa nagusiko langileen eta azpikontratutako edo ABLE bidez kontratatutako langileen edo enpresarekin erlazioa duten langile autonomoen arteko jazarpena. Bi enpresek sexu-jazarpenari, sexuan oinarritutako jazarpenari eta sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokolo propioa badute, aholkularitza konfidentzialak mistoa izan beharko du, hau da, bi enpresatako kideek osatuko dute eta haien artean adostuko dute kasu zehatzari zein protokolo aplikatuko zaion. Protokolo bakarra egonez gero, protokolo hori aplikatuko da, baina aholkularitza konfidentziala mistoa izango da, biktimaren interesak babesteko.

3. APLIKATU BEHARREKO ARAUAK

Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrerako Lege Organikoa (3/2007 BLO, maiatzaren 22koa) zera dio:

- Bereizkeriatzat joko dira sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena (7.3. art.);
- Enpresek «*sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena saihesteko lan-baldintzak sustatu beharko dituzte, eta prozedura bereziak ezarri, horiek prebenitzeko eta halakoak jasan dituztenen kasuan kasuko salaketa eta erreklamazioak bideratzeko*»;
- «*Xede horrekin, langileen ordezkariekin negoziatu beharko diren neurriak ezarri ahal izango dira, hala nola, jardunbide egokien kodeak egin eta zabaltzea, informazio-kanpainak gauzatzea edo prestakuntza-ekintzak gauzatzea*» (BLOko 48.1. art.);
- «*Langileen ordezkariak lagundu beharko dute lanean sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzen,*
- horren aurrean langileak sentsibilizatzen.
- *eta enpresa- zuzendaritza informatuzen eurek ezagutzen dituzten jokabideen eta jarreraren gainean, halakoek sexu- jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena eragin dezaketenean*» (BLOko 48.2. art.).

Bestalde, bai sexu-jazarpena bai sexuan oinarritutako jazarpena laneko arriskuak dira, izaera psikosoziala dute eta eragina izan dezakete jazarpena jasaten duten pertsonen segurtasunean eta osasunean. Alde horretatik, langileen laneko segurtasuna eta osasuna babesteko beharrezkoak diren neurri guztiak hartu behar dituzte enpresek. Horixe dio 31/1995 Legeko (azaroaren 8koa, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzkoa) 14. artikulua.

Sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena egiten duten langileei dagokienez, gogoratu behar da bi jazarpen-mota horiek kontratu-urratzeak direla eta, beraz, jazarleen diziplinazko kaleratzea ekar dezakete. Horixe dio 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuko (urriaren 23koa, Langileen Estatutuari buruzkoa Legearen testu bategina onartzen duena) 54. artikulua.

4. DEFINIZIOAK

SEXU-JAZARPENA. Sexu-jazarpena da «sexuarekin zerikusia duen edozein jokabide, hitzekoa edo fisikoa, pertsona baten duintasuna urratzea helburu edo ondorio duena, bereziki inguru umiliagarri, larderiako edo iraingarria sortzen duenean» (BLOko 7.1 art.).

Nahiz eta sexu-jazarpeneren berehalako xedea nolabaiteko sexu-asebetetzea izan, benetan bilatzen duena da beste pertsonaren gaineko boterea azaltzea, emakume baten gainekoa gehien-gehienetan, eta horren bidez betikotu egiten da gure jendartean bizi-bizirik dirauen sistema heteropatriarkala.

SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA. «Sexuan oinarritutako jazarpena da «pertsona baten sexua dela-eta bere kontra gauzatzen den edozein jokabide, pertsona horren duintasuna urratzea helburu edo ondorio duena, bereziki inguru umiliagarri, larderiako edo iraingarria sortzen duenean» (BLOko 7.2 art.).

Sexuan oinarritutako jazarpena egin dezakete enpresako hierarkian gure gainetik, gure maila berean nahiz gure azpian dauden lankideek. Genero-estereotipoak dira jazarpeneren jatorria, eta helburua, berriz, emakumeak mespretxatzea emakume izate hutsagatik eta haien trebetasunak, gaitasun teknikoak eta abileziak gutxiestea, haien gainean boterea izateko.

SEXU-ORIENTAZIOAN OINARRITUTAKO JAZARPENA. Pertsona baten sexu-orientazioa dela-eta, zuzentzen zaion edozein jokamolde (hitzekoa, hitzik gabekoa edo fisikoa), pertsona horren duintasuna urratzeko helburua duena eta ingurune larderiakoa, bortitza, etsaitasuneko, umiliagarria, iraingarria edo bereiztailea sortzen duena.

Sexu-orientazioan oinarritutako jazarpena gertatzen da norbait beste pertsona bati modu iraingarria zuzentzen zaionean edo haren lana gutxiesten duenean haren sexu-orientazioarengatik; pertsona bat desberdin tratatzen denean homosexuala edo bisexuala delako; pertsona horrek egindako ekarpenak baztertzeko direnean edo iseka egiten zaionean pertsona haren sexu-orientazioa dela eta; umore homofoboa, lesbofoboa edo bifoboa erabiltzen denean, etab.

GENERO-IDENTITATE NAHIZ -ADIERAZPENEAN OINARRITUTAKO JAZARPENA. Pertsona baten duintasuna ahultzeko helburuz, haren sexu-identitate edo -adierazpena dela eta, eta hark eskatu gabe, hari zuzendutako jokamoldeak (hitzen bidezkoak, hitzik gabekoak nahiz fisikoak). Jokamolde horiek ingurune larderiakoa, bortitza, etsaitasuneko, apalgarria, umiliagarria, iraingarria edo bereiztailea sortzen dute.

Genero-identitate edo -adierazpenean oinarritutako jazarpena gertatzen da trans pertsonak ez direnean haien nahi duten moduan izendatuak edo pertsona horiek identifikatzen diren generoarekin bat ez datozen izenordainak erabiltzen direnean; haien trebetasunak, gaitasunak eta abileziak gutxiesten direnean haien genero-identitatea dela eta; genero-identitate edo -adierazpen ez-normatiboa duten pertsonak auzitan jartzen direnean edo kanporatu egiten dituztenean, enpresako instalazio jakin batzuetan egoteagatik; pertsonarentzat iraingarria den umore transfoboa edo interfoboa erabiltzen denean, etab.

5. NEURRIAK HARTZEKO PROZEDURA

5.1. KEXAK EDO SALAKETAK AURKEZTEA

Sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena edo sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako **jazarpena jasaten ari dela uste duen edozein langilek** kexa edo salaketa jar dezake, protokolo honetan arautuko den prozedurari jarraiki, horretarako berariaz izendatutako organoaren edo pertsonen aurrean. Horrekin batera, jazarpen-egoeren berri duen beste edozeinek ere kexa edo salaketa jartzea dauka.

Berdintasun Batzordea duten enpresen kasuetan, batzorde horrek izendatuko du kexak eta salaketak jasotzeaz arduratuko den pertsona. Berdintasun Batzorderik ez badago, enpresaren eta langileen ordezkarien artean izendatuko dira, enpresa-batzordeko, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeko, enpresako prebentzio-zerbitzuko edo egokitatz jotzen den beste edozein organo edo zerbitzutako kideen artean. Salaketak eta kexak jasotzeko ardura dutenek **aholkularitza konfidentziala** delakoa osatuko dute.

Protokoloan aholkularitza konfidentziala osatzen duten pertsonen izena eta erakundearen izena arduraz zehaztu beharko da. Enpresa osoari jakinaraziko zaie pertsona horien izena eta haiekin harremanetan jartzeko modua. Aholkularitza konfidentzialeko kideen kopurua bakoitia izango da beti, eta langileak ordezkaturik egongo dira bertan.

Aholkularitza konfidentziala pertsona-talde batek osatuko du. Kideak emakumeak izango dira nagusiki eta berdintasun-gaietan prestakuntza izatea komeni da. Halakorik ezean, gai horietan prestatzeko bitartekoak edo tresnak emango zaizkie eta prestakuntza lanaldiaren barruan egiteko aukera emango zaie.

5.2. PROZESUAREN OINARRIAK ETA BERMEAK

Protokolo hau aplikatzen den bitartean, izapide guztiak isilpean egin beharko dira. Kaltetutako pertsonari sinetsi egingo zaio eta honen intimitatea zein tartean dauden pertsonen duintasuna babestuko dira. Izapide guztiak ahalik eta azkarren egingo dira.

Era berean, prozesuan nahasitako pertsona guztiei entzualdi inpartziala eta bidezko tratua bermatu behar die protokoloak. Berariaz debekatuta dago errepresaliak hartzea salaketa jartzen, lekukotza ematen edo ikerketan laguntzen edo parte hartzen duten pertsonen aurka.

Bestalde, jazarpen-jokabideren baten berri duten pertsona guztiek horren berri eman beharko diote jazarpenaz arduratzen diren organoei. Berdintasun-gaietan prestatutako kideek osatuko dituzte organo horiek.

Azkenik, jazarritako pertsonak besteen aurrean azaltzen eta pairatutako jokaerak behin eta berriro azaltzen ibili behar izatea ekidin beharko da.

5.3. PROZEDURA INFORMALA

5.3.1. ENPRESA BARRUKO SALAKETA- ETA IKERKETA-FASERAKO INFORMAZIOA, AHOLKULARITZA, LAGUNTZA ETA PRESTAKETA

Ekintza edo jokaera sexistatik salatuta nahi izanez gero, dagokion kexa aholkularitza konfidentzialari edo horren baliokidea den organoari aurkez dakioke, ahoz nahiz idatziz. Aholkularitza konfidentzialak (edo organo baliokideak) irizten badio salatutako jokaera sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena edo sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz adierazpenean oinarritutako jazarpena dela, ustezko biktimari jakinaraziko dio salaketa bat aurkeztu behar duela idatziz, prozedura formala hasteko.

Aholkularitza konfidentzialak (edo organo baliokideak) salatutako jokaerari irizten badio sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena edo sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz adierazpenean oinarritutako jazarpena dela, ustezko biktimari jakinaraziko dio idatziz salaketa aurkeztu behar duela, prozedura formala hasteko.

Sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena edo sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpena dakarren jokaera sexista baten aurrean gaudela ikusiz gero, aholkularitza konfidentzialak (edo organo baliokideak) isilpeko prozedura bizkorra jarriko du abian, kexa egiazkoa dela berresteko. Horretarako, enpresako instalazio guztietara sartu ahal izango da edozein unetan

eta beharrezkotzat jotzen dituen pertsona guztien adierazpenak jaso ahal izango ditu.

Aurkeztutako salaketan jarrera sexistaren zantzurik ikusiz gero, aholkularitza konfidentziala salatua izan den pertsonarekin harremanetan jarriko da isilpean —ustezko biktimak lagunduta, honek nahi izanez gero—, bi gauza jakinarazteko: batetik, kexa bat aurkeztu dutela bere jokaera salatzeke, eta egiazkoa izanez gero eta errepikatu edo denboran luzatuz gero sexu-jazarpen, sexuan oinarritutako jazarpen edo sexu-orientazioan edo sexu-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpen gisa sailkatuko dela (sailkatu ahal izango dela); eta, bestetik, ondorioak eta diziplinazko zigorrak erator litezkeela.

Jokaera sexista izateaz salatutako pertsonak egokituz jotzen dituen azalpenak eman ahal izango ditu.

Lehen fase honetan, hau da, konponbiderako prozedura informalean, aholkularitza konfidentzialak (edo eskumeneko organoak) kexaren berri eman eta, jokaerak jarraituz gero, aplikatu litezkeen diziplinazko neurriak jakinarazi besterik ez du egingo.

Prozedura informalaren helburua da arazoa konpontzea prozesu osoa abian jarri gabe, egoera ez dadin bihurtu sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoera bat. Izan ere, batzuetan arazoa konpontzeko nahikoa izaten da jokabide iraingarri eta larderiazkoak dauzkan pertsonari ikusaraztea bere jokamoldeak zer-nolako eragina duen eta jokamolde hori jazarpen bihurtuz gero zer ondorio egon litezkeen.

Prozedura zazpi laneguneko epean egingo da, gehienez ere. Aholkularitza konfidentzialak sinetsi behar du kexa aurkeztu duen pertsonak printzipioz egia dioela eta babestu egin behar ditu bai prozeduraren konfidentziasuna, bai pertsonen duintasuna eta segurtasuna. Horretarako, prozeduraren hasieran zenbakizko kode batzuk egokituko zaizkie prozeduran nahasita dauden pertsonari, berez jazarpena ez izan arren, jazarpena izaten bukatu dezaketen kasu-mota hau dokumentatzeko.

Kexa aurkeztu eta zazpi lanegun igarotakoan, prozesua amaitutzat joko da, eta salbuespenezko eta premiazko kasuetan baino ezin izango da epea luzatu, gehienez ere hiru egunez.

Prozedura informala oinarritzat hartuta, aholkularitza konfidentzialak (edo eskumeneko organoak) egoeraren berri emango die berehala enpresako zuzendaritzari eta langileen ordezkariari (ordezkaritza bateratu nahiz sindikalari eta berariaz laneko arriskuen prebentzioaz arduratzen direnei). Era berean, berehala jakinaraziko diote Berdintasun Batzordeari edo organo baliokideari, halakorik badago.

5.4. PROZEDURA FORMALA

5.4.1. PROZESUA HASTEA. SALAKETA, AURREKO EBALUAZIOA ETA KAUTELAZKO NEURRIAK

Salatutako ekintzak jazarpena izan daitezkeenean, edo kexa aurkeztu duen pertsona ez bada pozik gelditzen aurreko fasean adostutako itenbidearekin, bai ez zaiolako egokia iruditu, bai salatutako jokaerak errepikatu egin direlako, pertsona horrek salaketa formal bat aurkeztu ahal izango du, salatua izan den pertsonak izan ditzakeen diziplinazko erantzukizunak argitzeko. Horrez gain, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailtzan ere salaketa formal bat jarri, eta auzibide zibilera, laneko auzibidera nahiz zigor-uzibidera jo ahal izango du, halaber.

Salaketa idatziz aurkeztu behar da aholkularitza konfidentzialean (edo eskumeneko organoan). Aholkularitza konfidentzialak (edo eskumeneko organoak) salaketaren jatorria, ezaugarriak eta larritasuna aztertu eta salatutako egoera ikertuko du. Aurreko atalean aipatu bezala, aholkularitzak edo gaiaren gainean eskumenak dituen organo baliokideak sinetsi behar dute kexa aurkeztu duen pertsonak printzipioz egia dioela eta babestu egin behar dituzte bai prozeduraren konfidentziasuna, bai pertsonen duintasuna eta segurtasuna. Horretarako, prozeduraren hasieran zenbakizko kode batzuk egokituko zaizkie prozeduran nahasita dauden pertsonari.

Aholkularitza konfidentzialak (edo eskumeneko organoak) salaketa formal guztien erabateko konfidentziasuna bermatu behar du eta ohartarazi behar du printzipio hori errespetatzen ez duenak zigor bat jaso dezakeela.

Salaketa jaso eta gero, eskumeneko organoak egoeraren berri emango dio enpresako zuzendaritzari modu konfidentzialean, hark, hala badagokio, prebentzio-neurriak har ditzan, erasoak jasan duen pertsona babesteko bereziki.

Era berean, informazio nahikoa emango dio Berdintasun Batzordeari edo organo baliokideari, halakorik badago. Aholkularitza konfidentzialak (edo eskumeneko organoak) salaketaren berri eman eta ordura arte hartutako neurriak jakinaraziko ditu. Berdintasun Batzordeak (edo organo baliokideak) ere konfidentziasun-printzipioa errespetatu beharko du.

5.5. PROZEDURA

Aholkularitza konfidentzialak (edo eskumeneko organoak) egokitzen jotzen dituen ikerketa-prozedurak erabiliko ditu salaketa egiazkoa Aste den berresteko. Horretarako, ukitutako pertsonak eta beste pertsona batzuk (lekukoak) elkarrizketatuko ditu eta bildutako frogak dokumentalak erabiliko ditu, besteak beste. Inplikaturako pertsonen oinarrizko eskubideak kasu guzti-guztietan errespetatuko dira, alde bien intimitaterako eta duintasunerako eskubidea bereziki.

Salaketa jasotzen duenean, aholkularitzak lehenbailehen jakinarazi beharko dio salatua izan den pertsonari.

Era berean, esateko daukana entzun beharko dio (biktimak, edo hala badagokio salaketa jarri duen pertsonak, erabakiko du bertan egon nahi duen ala ez). Biek ala biek beste pertsona bat edo batzuk bertan egotea eskatu ahal izango dute, lekuko-froga moldatzeko.

Informazioa jasotzeko garaian, biktimari behin bakarrik eskatuko zaio gertaerak azaltzeko, salaketa berak jarri badu (non eta kasua ebazteko elkarrizketa gehiago egitea beharrezkoa ez den), eta tramitea modu konfidentzian eta azkar egiten dela bermatuko da, biktima berri ez biktimizatzeko.

5.6. PROZESUA AMAITZEA. TXOSTENA IDAZTEA.

Salaketa aurkeztu eta gehienez ere hamar laneguneko epean, aholkularitza konfidentzialak (edo eskumeneko organoak) ikertutako jazarpen-kasuari buruzko txostena prestatu eta onartuko du, eta txosten horretan gertakariak, lekukotzak, jasotako frogak, ateratako ondorioak eta ikusitako gertaera larriak zehaztuko ditu. Txosten hori enpresako zuzendaritzari bidaliko dio berehala, bai eta Berdintasun Batzordeari edo organo baliokideari ere, halakorik badago, eskumeneko organoak diziplina-espedientea has dezan, hala badagokio. Salbuespenezko eta premiazko kasuetan baino ezin izango da epea luzatu, gehienez ere hiru egunetz.

Bermatu egin beharko da inork ez duela errepresaliarik hartzen jazarpenari buruzko salaketa jartzen, lekukotza ematen edo ikerketan laguntzen edo parte hartzen duten pertsonen aurka, ez eta (hala beraiek zuzenean jasan dituztelako nahiz beste inoren kontra gertatutako) era horretako jokoerak gaitzesten eta kritikatzeko dituzten pertsonen aurka ere. Aipaturako pertsonen (salaketa jarri dutenei, lekukoei edo laguntzaileei) kalte egiten dieten neurriak indarrik gabe geldituko dira.

Jazarpenaren biktimak edo salatzaileek prozeduran zehar errepresaliarik edo kalterik jasanez gero, horiek jasan aurretiko egoera leheneratu beharko da, gutxienez, eta, horrekin batera, beste prozedura batzuk ireki ahal izango dira, dagozkion ondorioak eratzeko.

Aholkularitza konfidentzialak (edo eskumeneko organoak) ez badu behar besteko frogarik aurkitzen salaketa egiazkotzat jotzeko, salatzailea ezin izango da behartu, biktima bera izan bada, salatutako pertsonaren ondoan lan egitera, bere borondatearen kontra. Enpresako zuzendaritzak ahal den neurrian biktima lanpostuz aldatzeko konpromisoa hartzen du.

Prozedura hau erabiltzeak ez du inolaz ere esan nahi biktimak ezin duenik, egoki deritzon ustean, lan-ikuskatzailezara edo epaitegiatarako, dagozkion tutoretza-prozeduraz baliatuz. Bestalde, delitu-zantzurik egonez gero, enpresak eskumeneko agintariei jakinaraziko die berehala.

Prozedura amaitzen duen txostena eskumeneko organoari bidaliko zaio honek dagozkion diziplinazko espedientea abiarazi dezan. Horrekin batera, ikerketari jarraituz prebentzio-neurriak proposatu ahal izango dira, jazarpen-egoera berri gerta ez dadin. Osasun Batzordeak edo gaiaren gainean eskumenak dituen eta langileak ordezkatzen dituen beste edozein organok balioztatu beharko ditu neurriak.

Egindako ikerketaren emaitzaren eta zigor-espedientearen berri emango da zigortutako gertaera jazo den esparruan, jendeari halakoak egiteko gogoia kentzeko, kaltetutako pertsonen intimitaterako eskubidea errespetatuz betiere.

6. ZIGORRAK

Sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena eta sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpena osatzen duten egintzak eta jokabideak **laneko arau-hausteak dira eta diziplinazko zigor larriak edo oso larriak** dagozkie. Nolanahi ere, arau-hausteak sailkatzeko eta zigorrak ezartzeko garaian, aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboak edo negoziatu den tresna baliokideak dioena beteko da. Bestalde, eta gertaeren larritasuna baloratzeko eta, hala badagokio, ezarri beharreko zigorrak erabakitzeo garaian, **inguruabar larrigarritzat** joko dira honako egoera hauek:

- Nagusitasun hierarkikoko egoeraz abusatzea edo jazarpena egiten duen pertsonak biktimaren lan-baldintzen edo lan-harremanaren gainean erabakitzeo duen ahalmenaz baliatzea.
- Jokaera iraingarria izaten jarraitzea, biktimak egoera konpontzeko prozedurak erabili eta gero.
- Jazarpena egiten duen pertsonak lehendik ere sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena egin izana.
- Bi biktima edo gehiago egotea.
- Biktimak desgaitasun fisiko, psikiko edo sentsorialen bat izatea.
- Mediku batek biktimaren egoera psikologikoak edo fisikoak asaldura larriak jasan dituela egiaztatzea.
- Erasotzaileak biktimaren, lekukoaren edo aholkularitza konfidentzialaren kontrako errepresaliak hartu dituela edo larderiako jarrera izan duela frogatzea.
- Jazarpena langileen hautaketa- edo promozio-prozesuen barruan gertatzea.
- Biktima, lekukoak edo biktimaren lantokiko edo familiako pertsonak presionatzea edo hertsatzea, ikerketa behar bezala egiten dela galarazteko.
- Biktimak aldi-baterako edo bitarteko kontratua edukitzea edo proba-aldian, bekadun gisa nahiz praktketan egotea.

Proporzionaltasun-printzipioari jarraikiz ezarriko diren **ZIGORRAK** aplikatzekoak diren hitzarmen kolektiboetan jasotakoak izan ohi dira. Hauek dira ohikoena:

- Nahitaezko lekualdatzea, aldi baterako edo betiko.
- Enplegurik eta soldatarik gabe uztea, aldi baterako.
- Lan-maila profesionala galtzea, aldi baterako edo betiko.
- Diziplinazko kaleratzea.

Protokoloan ezarritako prozedura aplikatzen denean, eta jazarpena egin duen pertsonari diziplinazko kaleratzea ez den beste zigorren bat dakarren diziplina-espeditentia ireki ondoren, pertsona horrek prestakuntza-ikastaro batera joan beharko du jarrera matxistak aldatzeko eta botere-harremanekin amaitzeko. Ikastaro horiek enpresaren lan-osasuneko arloak kudeatuko ditu.

7. JAZARPENA JASAN DUEN PERTSONA BABESTEA

Gizarte Segurantzari buruzko legeekin bat etorritik, protokolo honen bidez zigortzen diren jokabideen ondorioz medikuak baja ematen badiot jazarpena jasan duen langileari, baja hori lan-istripu gisa jaso eta tramitatu behar da eta enpresak dauzkan bitarteko guztiak eskaini behar ditu erregistro hori egin ahal izateko.

Horrela, bada, kaltetuak arreta mediko edo psikologikorik beharko balu, arreta hori mutualitateak edo kontingentzia profesionalak kudeatzeaz arduratzen den osasun-zerbitzu publikoak emango du.

Edonola ere, sexu-jazarpentak eragindako kalteak konpontzeko sortutako gastu medikoak eta bestelako gastuak enpresak ordaindu beharko ditu. Horrek ez du eragozten sexu-jazarpentaren jasan duen pertsonak kalte-galerak erreklamatu ahal izatea.

Prebentzio-zerbitzuak erabakiko du jazarpentaren jasan duen pertsonaren lan-ingurunean ere esku hartzea komeni den, eta horretarako dagozkion neurriak hartuko ditu.

Protokolo honen aplikazioa independentea da eta ez du baldintzatzen ez galarazten biktimak epaitegian salaketa jartzeko aukera. Hala eginez gero, enpresak bere gain hartuko ditu gastuak.

8. SEXU-JAZARPENAREN, JAZARPEN SEXISTAREN EDO SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENAREN ETA SEXU-ORIENTAZIOAN EDO GENERO-IDENTITATE NAHIZ -ADIERAZPENEAN OINARRITUTAKO JAZARPENAREN PREBENTZIOA

8.1. PROTOKOLOA ZABALTZEKO POLITIKA

Behar-beharrezkoa da langile guztiek **protokolo hau ezagutzen dutela bermatzea**. Protokoloa zabaltzeko bide hauek erabiliko dira, besteak beste: langileei protokoloa emango zaie enpresan harrera egiteko garaian ematen zaien eskuliburuarekin batera, zirkular bidez bidaliko zaie langile guztiei eta protokoloa enpresaren intranetean argitaratuko da, enpresak halakorik badu. Halakorik ezean, iragarki-taulen eta posta elektronikoaren bidez emango da protokoloaren berri. Protokoloa zabaltzeko dokumentuan datu hauek jasoko dira: aholkularitza konfidentzialaren harremanetarako izena, telefonoa, helbide elektronikoa eta fisikoa. Informazio hori aldian-aldian eguneratu beharko da.

Enpresaren jardueren koordinazioari dagokionez (Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeko 24. art.), zerbitzuak kontratatzen edo azpikontratatzen zaizkien enpresa guztiei eta langile autonomoei ere protokoloa helaraziko zaie, eta ahal diren bitarteko guztiak erabiliko dira enpresak esparri honetan duen politika jakinarazteko bezero eta hornitzaileei.

8.2. PRESTAKUNTZA ETA INFORMAZIOA

Berdintasunari eta laneko arriskuen prebentzioari buruzko informazio eta prestakuntzan, gai hauek jorratu beharko dira:

- **Sexu-jazarpena**, sexuan oinarritutako jazarpena eta sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpena osatzen duten jokoerak identifikatzeko modua.
- Jokabide horiek oro har pertsonen eta bereziki emakumeen osasunean eragiten dituzten **ondorioak** eta jazarpena jasaten duten pertsonen lan-baldintzek horren ondorioz pairatzen duten diskriminazioa.
- Sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena eta sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpena prebenitzeko **prestakuntza, zehatza, aldian-aldikoa eta etengabea**. Bertan, protokolo honetan jasotako edukia landuko da eta enpresako langile guzti-guztiei zuzenduko zaie, azpikontraten bidez ari direnak, aldi baterako kontratua dutenak, ABLE bidez kontratatutakoak, bekadunak eta praktiketan daudenak barne.
- Sexu-jazarpinari eta sexu-jazarpeneren lehen mailako prebentzioari buruzko prestakuntza zuzendaritzako kideentzat, enpresan ardurak dituzten langileentzat eta kasuak hautemateaz eta kudeatzeaz arduratzen direnentzat.
- Sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena eta sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpena **prebenitzeko eta gertatuz gero neurriak hartzeko prestakuntza** eta protokolo honi buruzko informazioa ematea enpresan laneko arriskuen prebentzioaz eta prestakuntzaz arduratzen diren zerbitzu eta eragileei, prebentzio-arduradunak eta aurreko ataletan aipatu ez diren ikerketa-batzordeko kideak barne.
- Gatazkak **garaiz identifikatzeko tresnak** eta gatazka horiek konpontzeko prozedurak sortzea. Gatazkak prebenitu eta konpontzeko prestakuntza egokia ematea, batez ere langile-taldean gainera ardurak duten pertsonen zuzendua, gatazkak identifikatu eta sortzen diren unean bertan konpontzen ikasteko.
- **Prestakuntza-jarduera espezifikoak** jazarpen-kasuak prebenitzeaz eta kudeatzeaz arduratzen diren unitate edo organoetako arduradun-taldeentzat eta sindikatuen ordezkarietzat. Saio horietan informazio nahikoa emango da laneko jazarpenarekin, sexu-jazarpenarekin, jazarpen sexistarekin eta sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpenarekin zerikusia duten jokabideak inondik inora ez onartzeari dagokionez enpresak hartu duen filosofia ezagutzera emateko, eta jokabide horiek prebenitzeko/konpontzeko erabakitzen diren prozeduren berri emateko.
- Arriskuei eta prebentzio-neurrii buruzko **dibulgazio-materialak** prestatzea eta alaitz gehien zabaltzea.
- Langile guztiei zuzendutako informazio-saioak antolatzea, haien eskubideak, babesten dituzten arauak eta legeak, ezarri daitezkeen zigorrak eta protokoloa martxan jartzeko prozedura azaltzeko. Salaketa faltsuak edo bidegabeak aurkezteak ekar ditzakeen erantzukizunen berri ematea.
- Sistemaren bat sortzea (langileen postontzia, posta elektronikoa, telefonoa...) jazarpenari buruzko kontsultak modu anonimoan egiteko eta aholkua jasotzeko.
- Ustez jazarpena jasan duten pertsonen ustezko jazarpenarekin zerikusia duten gertaera zehatzak jakinarazteko erabil ditzaketen tresnen berri ematea, halakorik egonez gero.

9. EBALUAZIOA ETA JARRAIPENA

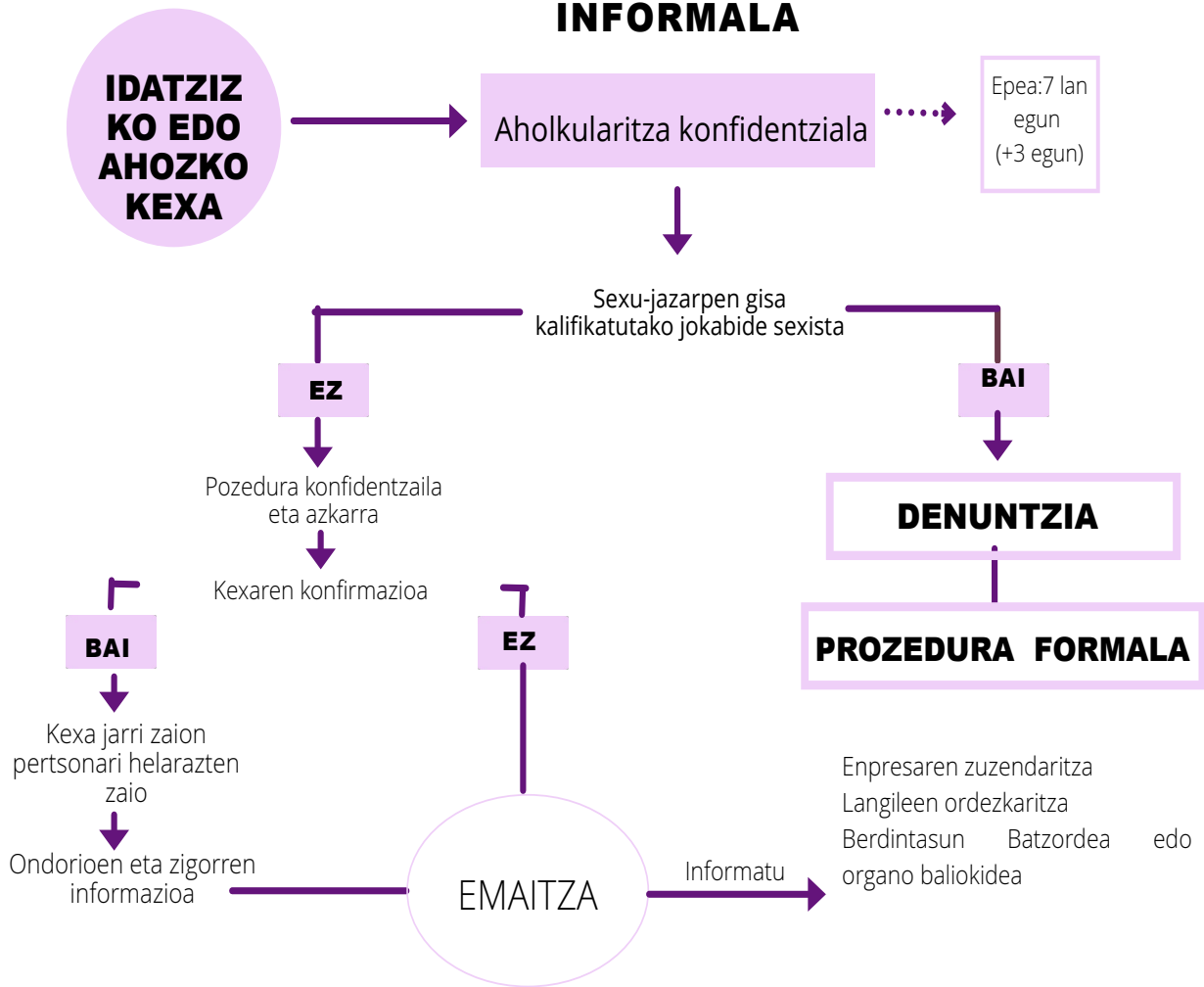
Aurkeztutako salaketan eta espedienteen inguruan hartutako erabakien jarraipena aholkularitza konfidentzialak egingo du, **urtean behin** protokolo honen aplikazioari buruzko jarraipen-txosten bat osatzeko. Txosten hori oinarritzat hartuta, dagozkion neurriak hartuko dira hautemandako akatsak zuzentzeko eta protokoloaren aplikazioa hobetzeko.

Txostena zuzendaritzari, langileen ordezkariak bateratu eta sindikaleko organoei eta laneko arriskuen prebentzioaz eta berdintasunaz arduratzen diren organoei aurkeztuko zaie.

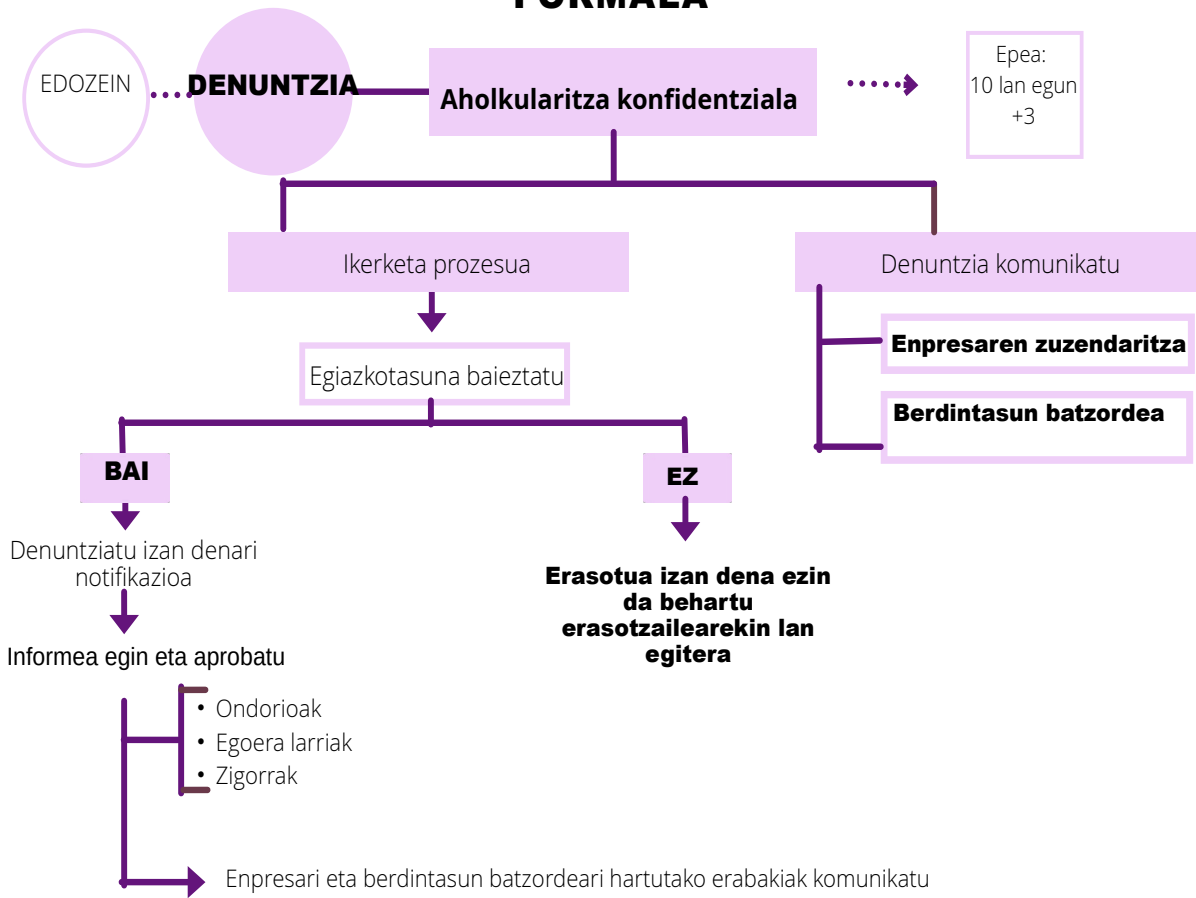
10. PROTOKOLOAREN INDARRALDIA

Protokolo hau sinatzen den unetik aurrera indarrean egongo da eta aplikatu ahal izango da, bera ordezkatzeko beste protokolo bat adosten ez den bitartean.

PROZEDURA INFORMALA



PROZEDURA FORMALA



II. ERANSKINA AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALA.

Aholkularitza konfidentzialeko kide izango d(ir)a sexu-jazarpenagatik edo sexuan oinarritutako jazarpenagatik aurkeztutako salaketa zuzenean bideratu behar du(t)en pertsona(k), hau da, kexak eta salaketak bideratzeaz arduratzen d(ir)en pertsona(k).

Enpresa guztiek Berdintasun Batzorde bat izan beharko dute eta halakorik ezean, jakinarazi egin beharko da nork duen salaketak jasotzeko eskumena. Pertsona horrek aholkularitza konfidentziala osatuko du.

Biktimari lagundu, eta protokoloari jarraikiz dauzkan eskubide eta aukeren berri emango dio.

Aholkularitza konfidentziala osatzen duten pertsonen zerrenda osatu beharko da eta ardura horretarako izendatu beharko dira. Ahal dela emakumeak aukeratuko dira. Berdintasun Batzordeak deituko du aholkularitza, eta kide hauek izango ditu:

- Sindikatuen ordezkariak
- Enpresaren barruan kategorია desberdinak dituzten pertsonak
- Berdintasun Batzordeko kideak

Aholkularitza konfidentziala bi une desberdinetan sor daiteke, protokoloan zehaztutako moduan:

- Sexu-jazarpenari, sexuan oinarritutako jazarpenari eta sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa onartzen denean
- Kexa edo salaketa bat aurkezten denean

Aldeetako batek interes-gatazkarik badu prozesuan nahasitako pertsonaren batekin, aholkularitza konfidentzialetik kanpo gelditu beharko da berehala.

