

# SEXU-JAZARPENARI ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENARI AURRE EGITEKO PROTOKOLOA



**EMAKUNDE**  
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA

Eusko Jaurlaritzako Ekitaldiak Arretuzatuta

Operazioak Arretuzatuta | Gobierno Vasco

**EUSKO JAURLARITZA**



**GOBIERNO VASCO**

*lana*



50 langiletik gorako enpresetan sexu  
jazarpenari eta sexuan oinarritutako  
jazarpenari aurre egiteko protokoloari  
buruzko proposamena

---

IZENBURUA: "Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa"

EGILEA: Emakunde / Instituto Vasco de la Mujer

DISEINUA: EPS comunicación

DATA: Urtarrila 2021

DESKRIBATZAILEAK: Lana, enpresak, laneko sexu jazarpena, aukera berdintasuna, ekintza planak, ekintza positiboak, sexismoa

LEGE GORDAILUA: VI-453/2011



# AURKIBIDEA

Protokoloaren aurkezpena .....	5
Protokoloa aplikatzeko jarraibideak .....	8
1. Printzipioen deklarazioa .....	10
2. Ezarpen-eremua .....	13
3. Aplikatu beharreko araudia eta definizioak .....	16
4. Berme-prozedura .....	21
5. Faltak tipifikatzea eta zehapenak .....	32
6. Dibulgazio-politika .....	35
7. Sentsibilizazioa, informazioa eta prestakuntza .....	37
8. Ebaluazioa eta jarraipena .....	39
9. Biktimentzako informazioa .....	41
Eranskinak, Salaketa-eredua .....	43



*IZASKUN LANDAIDA LARIZGOITIA*

*Emakunde- Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendaria*

## >>PROTOKOLOAREN AURKEZPENA

Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak ezartzen duenez, enpresa orok sexu-jazarpenera eta sexu-oinarritutako jazarpenera saihesten duten lan-baldintzak sustatu behar ditu, eta prozedura espezifikoak antolatu behar ditu horiek prebenitzeko eta halakoak jasan dituztenen salaketak edo erreklamazioak bideratzeko.

2011n, Emakundek, enpresekin eta beste erakunde pribatu batzuekin egindako lanean hautemandako beharrari erantzunez, lan-eremuan sexu-jazarpenerako eta sexu-oinarritutako jazarpenerako kasuetan jarraitu beharreko prozedura-eredu bat prestatu zuen. Horiekin izandako esperientziaren ondoren, eta, bereziki, otsailaren 10eko 3/2012 Errege Lege Dekretuaren bidez onartutako lan-erreformaren ondoren, dokumentu hori eguneratzeko beharra ikusi zen; eta horixe izan zen 2011n argitaratutako bertsioaren lehen berrikuspena. Halaber, enpresetan sexu-jazarpenera eta sexu-oinarritutako jazarpenera desagerrarazteko tresna ahalik eta baliagarriena eta eguneratuena izaten jarraitzeko, Emakundek dokumentua berregeneratu behar izan du 6/2019 Errege Lege Dekretua onartzearen ondorioz, zeina, jakina denez, berdintasun-planei buruzko 901/2020 Errege Dekretuan garatu berri da (ordainsari-diskriminazioari buruzko 902/2020 Errege Dekretuarekin batera). Besteak beste, gehitu egin dira Berdintasun Plan bat izatera behartuta dauden enpresa motak, eta, gainera, negoziazio kolektiboaren esku utzi da sexu-jazarpeneraren eta sexu-oinarritutako jazarpeneraren aurkako protokoloak izatea.

Testuinguru horretan, azpimarratu behar da protokolo honen berrikuspena elkarlanaren emaitza dela. Alde batetik, protokoloa Emakundeko hainbat arlotako langileek berariaz sortutako talde batek aztertu zuen. Talde horrek iradokizunak eta aldaketak egin zizkion indarrean zegoen testuari. Hasierako lan hori egin ondoren, eta lankidetzaren formula bera erabiliz, Fotinopoulou doktoreak, UPV/EHUko Lanaren eta Gizarte Segurantzaren Zuzenbideko T.U. irakasleak (Unibertsitateko katedradun akreditatua), baloratu zuen. Hark ere parte hartu zuen lehenengo ereduaren idazketan eta lehen eguneratzean, López Rubia doktorearen laguntzarekin (Lanaren eta Gizarte Segurantzaren Zuzenbideko irakaslea uni-

bertsitate berean, arriskuen prebentzioaren arloko espezialista genero-ikuspegi-tik), zeinak – aldi berean – modu aktiboan parte hartu baitzuen.

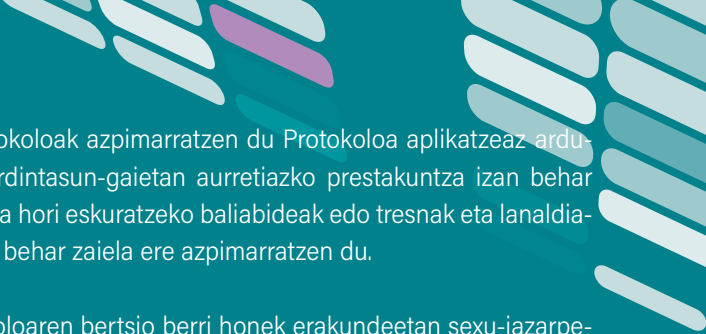
Bestalde, sexu-jazarpeneren eta sexuan oinarritutako jazarpeneren aurkako protokolo hau, ohikoa denez, erreaktibo da, hau da, zoritxarrez jazarpenera gertatu den kasuetan aplikatzeko pentsatuta dago. Horregatik, enpresetan jokabide horiei heltzeko orduan, laneko arriskuen prebentziorako politika bati lotu behar zaio, eta politika horrek genero-ikuspegia jaso behar du. Testuinguru horretan, azpimarratu behar da Osalanek zeregin garrantzitsua betetzen duela ondorio horietarako; izan ere, erakunde horrekin lankidetzan aritu ohi gara esparru horretan, eta prebentzio-jarraibide batzuk landu eta argitaratu ditu, sexu-jazarpenerako eta sexuan oinarritutako jazarpenerako kasuetan esku hartzeko prebentzio-pakete bateratu baten parte direnak.

Protokolo hau 50 langile baino gehiago dituzten enpresa guztietan aplikatuko da, baita berdintasun-plana eduki behar duten enpresetan ere, Berdintasun Lege Organikoaren 45. artikuluan xedatutakoaren arabera. Langileen ordezkariak duten plantilla txikiagoko enpresei berme-prozedura egokitu ondoren aplikatuko zaie protokolo hau, enpresa orok prozedura espezifikoak bideratu beharko dituzte, negoziatutako tresnak baliatuta, lanean genero-indarkeriaren tipologia hori jasan dutenek egin ditzaketan salaketak edo erreklamazioak bideratzeko.

Protokolo honetan araututako prozedura izapidetzean errespetatu beharreko bermeak eta prozeduraren printzipio informatzaileak sartu dira. Printzipioen artean, Lan-ingurunean biktima erreparatzeko printzipioa nabarmendu behar da. Sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera dakarren edozein jokabideren eraginpean dauden pertsonen kalte-ordaina jasotzeko eskubidea dute, ezarritako legezko mekanismoen bidez, baina baita enpresak horretarako ezarritako konpromisoak bere gain hartuz ere.

Funtsezkoa da azpimarratzea protokolo-eredu hau tresna bat dela enpresek egokitu eta erabiltzeko, eta, beti informazio eta prestakuntza egokiarekin batera aplikatu behar dela.





Ildo horretan, Protokoloak azpimarratzen du Protokoloa aplikatzeaz arduratzen diren pertsonen berdintasun-gaietan aurretiatzko prestakuntza izan behar dutela. Bestela, prestakuntza hori eskuratzeko baliabideak edo tresnak eta lanaldiaren barruko denbora eman behar zaiela ere azpimarratzen du.

Espero dut Protokoloaren bertsio berri honek erakundeetan sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerak detektatu eta konpontzeko baliio izatea, gizarte bidezkoagoa eta berdintasunezkoagoa ahalbidetzeko, indarkeria matxistarik gabeko lan-giroak sortzeko.

PROTOKOLOA  
APLIKATZEKO  
JARRAIBIDEA

Sexu-jazarpenera zein sexuan oinarritutako jazarpenera sexuagatiko bereizkeriazko ekintzak edo jokabideak dira (Emakumeen eta Gizonen Berdintasun eragin-garrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 7.3 artikulua), eta, gainera, laneko arrisku psikosozialak dira, pairatzen dituztenen segurtasunean eta osasunean eragina izan dezaketenak.

Lan-eremuan, horien lanketa ikuspegi bikoitzetik egin behar da nahitaez. Batetik, prebentzio ikuspegitik funtsezkoa da sexu-jazarpenerari eta sexuan oinarritutako jazarpenerari prebentzioz ekitea protokolo hau aplikatu behar ez izateko. Bestetik, sexu-jazarpeneraren eta sexuan oinarritutako jazarpeneraren aurkako protokolo hau, ohikoa denez, errektibo da, hau da, zoritxarrez jazarpenera gertatu denean aplikatuko da.

Ildo horretan, enpresak behartuta daude langileen laneko segurtasuna eta osasuna babesteko behar diren neurri guztiak hartzera (14 31/1995 Legea, azaroaren 8koa, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzkoa), bai prebentzio-politikatik, kasuak saihesteko, bai politika errektiboetatik, gerta daitezkeen kasuei berehala erantzuteko.

Testuinguru horretan, azpimarratu behar da Osalaneke zeregin garrantzitsua betetzen duela; izan ere, erakunde horrekin lankidetzan aritu ohi gara esparru horretan, eta prebentzio-jarraibide batzuk landu eta argitaratu ditu, sexu-jazarpenerako eta sexuan oinarritutako jazarpenerako kasuetan esku hartzeko prebentzio-pakete bateratu baten barruan. Osalaneke xedea da, beraz, erakundeek prebentzioa kudeatzen laguntzea eta, horretarako, kudeaketaren etapa guztietan genero-ikuspegia integratzeko aholku eta jarraibide metodologikoak proposatzea.

Esteka honetan ikus daitezke jarraibide horiek: <https://www.osalan.euskadi.eus/argitalpenak/-/liburua/genero-ikuspegia-laneko-arriskuen-prebentzioan-integratzeko-jarraibideak/eu/>

# 1 PRINTZIOEN DEKLARAZIOA

Sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera, lan-munduan ager daitezkeen indarkeria-adierazpen gisa, generoan oinarritutako diskriminazio suntsitzailerenetariko 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, bostere-harremanaren adierazpenak dira, sexuaren arabera pertsonen egotzi izan zaizkien rolekin zerikusi 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, enpresaren izenean eta alderdi sozialaren izenean izenpetzen dugunok adierazten dugu ez dugula horrelako indarkeriarik onartuko gure aplikazio-eremuko den ..... enpresan, 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 guztiakin aplikatzeko; bai eta enpresako langile guztiak aipatutako eskubideak errespetatzeko beharraz jabetzeko behar den prestakuntza zein informazioa emateko ere. Horretarako, komunitateko, konstituzioko, 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 enpresak 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-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren arriskuak ebaluatzea. Halaber, nahitaezkoa da enpresan jazarpen-egoerarik gerta ez dadin beharrezkoak diren neurriak planifikatzeko eta ezartzeko betebeharrak betetzea.



# 2 EZARPEN- EREMUA

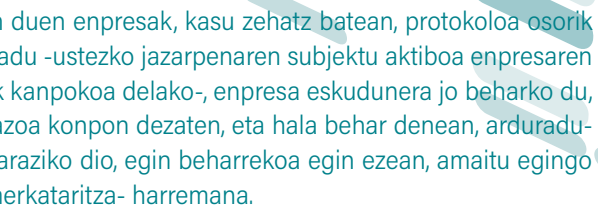
Protokolo hau 50 langile baino gehiago dituzten enpresa guztietan aplikatuko da, baita berdintasun-plana eduki behar duten enpresetan ere, Berdintasun Lege Organikoaren 45. artikuluan xedatutakoaren arabera. Langileen ordezkaritza duten plantilla txikiagoko enpresei berme-prozedura egokitu ondoren aplikatuko zaie protokolo hau, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 48. artikuluan ezarritakoaren arabera, enpresa orok prozedura espezifikoak, besteak beste, ezarri behar baititu, negoziatutako tresnak baliatuta lanean genero-indarkeriaren tipologia hori jasan dutenek egin ditzaketan salaketak edo erreklamazioak bidera daitezten.

Protokoloaren enpresa sinatzaileak zuzendaritzaren aginpideko lantokietan lan egiten duten guztien lan-segurtasuna eta -osasuna bermatzeko betebeharrak duenez, osasunerako arriskurik gabeko lan-giroak bermatu behar ditu, dituen bitarteko guztien bidez. Ondorioz, Protokoloa enpresa horietan lan egiten duten pertsona guztiei aplikatuko zaie, zuzendaritzako langileei, kontratei edo azpikontratei atxikitako langileei eta/edo ABLEen esku jarritako eta enpresarekin zerikusia duten langile autonomoi barne.

Horretarako, ..... enpresak, Lan-arriskuen prebentzioari buruzko Legearen 24. artikulua arabera, bere lantokian dauden langileei –langileak propioak zein beste enpresa batzuetatik etorritakoak izan–, langile horien jatorrizko enpresei eta langile propioak joaten diren enpresetakoei 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. Gainera, enpresa horietatik lortu beharko ditu, batetik, haien langileei politika hori jakinarazi eta aplikazio-eremu horretan indarrean dagoen jarduteko protokoloaren berri emateko konpromisoa, eta, bestetik, enpresa horietan sexu-jazarpenaren inguruko protokoloari buruzko informazioa, baldin badago, enpresa horietako langileren bategi jazarpena egin badu, aplikatzeko eta, gertatuz gero, protokoloa ezarriko dutela bermatzeko.

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





Protokoloa hartzen duen enpresak, kasu zehatz batean, protokoloa osorik aplikatzeko gaitasunik ez badu -ustezko jazarpenaren subjektu aktiboa enpresaren zuzendaritzaren aginpidetik kanpoko delako-, enpresa eskudunera jo beharko du, azken enpresa horretan arazoa konpon dezaten, eta hala behar denean, arduraduna zeha dezaten; eta ohartaraziko dio, egin beharrekoa egin ezean, amaitu egingo dela enpresa bien arteko merkataritza- harremana.

# 3 APLIKATU BEHARREKO ARAUDIA ETA DEFINIZIOAK

### 3.1. APLIKATU BEHARREKO ARAUDIA

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

- sexu-jazarpena 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-jazarpeneren eta sexuan oinarritutako jazarpeneren prebentzioa jasoko da, gutxienez ( 46.2 LOI);
- enpresek halaberrez *"lan-baldintza egokiak sustatu behar dituzte sexu-jazarpena eta sexu-arrazoiengatiko 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-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzen lagundu behar dutela laneko ordezkariak:
  - langileak gai horren inguruan sentsibilizatuz
  - eta enpresako zuzendaritzari ezagutzen dituen jarrera edo portaeren eta jazarpena eragin dezaketenen berri emanez (48.2 artikulua).

Horrez gain, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena laneko arriskuak dira, izaera psikosozialekoak eta jazarpeneren horiek pairatzen dituztenen segurtasunari eta osasunari eragin diezazkioketenak. Zentzu horretan, enpresak behartuta daude langileen segurtasuna eta osasuna lanean babesteko beharrezkoak diren neurriak hartzea (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 jazarpeneren 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.

## 3.2. DEFINIZIOAK

### SEXU-JAZARPENA

**Sexu-jazarpena da** *“pertsone baten duintasuna iraintzea asmo edo ondorio duen izaera sexuareko 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 mende hartzeko boterea adieraztea da; maiz gizonezkoa da emakumea mende 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 inguruak.
- d) Sexu-harremanak izateko presioa egitea eta hertsatzea.
- e) Sexu-iradokizunei edo eskaerei uko egin eta gero, errepresaliek 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 eragozteko 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 zurrumurruak zabaltzea.
- q) Pertsonak modu klandestinoan edo ezkutuan ikuskatzea leku pribatuan, hala nola komunetan edo aldageletan.
- r) Irudiak lanean eta/edo laneko ekipamenduetan erabiltzea (sexuaren ikuspegi-tik umiliagarriak, iradokitzaileak edo pornografikoak diren edukiak bistartzea).
- s) Izaera sexualeko txistreak edo lausenguak 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-arrazoiengatiko jazarpenetzat: pertsona baten sexuaren arabera egindako portaera oro, horren helburua edo ondorioa pertsona horren duintasunari erasotzea edo kikilduta, makurrarazita, edo laidoztatua sentiarazteko giroa sortzea bada"* (LOI, 7.2 artikulua ).

Sexuan oinarritutako jazarpena nagusiek zein lankideek edo mendekoek eragin dezakete, eta genero-estereotipoak izan ohi dira eragile nagusiak; maiz sexu bateko pertsonak mespretxatzea du helburu, haren gaitasunak, konpetentzia teknikoak eta trebetasunak gutxietsiz. Normalean sexu batek bestea mendean hartze-

ko botere-egoera mantentzeko asmoz egiten da, eta sexueta bateko pertsonak lan-mundutik egozteak dute helburu.

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

- a) Emakumea edo gizona 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, kompetentzia teknikoei, trebetasunei... buruz sexua dela-eta.
- d) Adierazpen sexistak eta iraingarriak erabiltzea gaitasunak, kompetentziak edota trebetasunak gutxieteko... (adibidez: "emakumezkoa izan behar" "harrikoa egiteko bakarrik balio duzu", "emakume, adi zure zereginei").
- e) Egindako ekarpenak, iruzkinak edo ekintzak pertsonaren sexuaren arabera alboratzea (bartzatzea, aintzat ez hartzea).
- f) Nagusien aginduei edo jarraibideei kasurik ez egitea, nagusiak emakumezkoak badira.
- g) Pertsona bati haren gaitasunari dagokion lanpostua edo betebeharra baino beheragoko bat ematea, sexua 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 dela-eta.
- j) Agindu iraingarriak ematea pertsonaren sexua dela-eta.
- k) Tradizionalki beste sexuko pertsonak egin izan dituzten lanak hartzeagatik pertsonak barrengarri uztea.
- l) Pertsona bati dagozkion baimenak ukatzea, modu arbitrarioan eta sexua dela-eta.
- m) Umore sexista erabiltzea.



# 4 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 konfidentziasunaren 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 pertsonen berriaz adieraztea gaiaren gaineko sekretua gordetzeko betebeharra dutela, dokumentazioa zaintzea, espedienteak identifikatzeko kode alfanumerikoak erabiltzea, eta abar. Osasunari buruzko datuak berriaz tratatu behar dira, eragindako pertsonak espedienteetan sar daitezzen berriazko baimena eman ondoren, eta sortzen den edozein txostenek osasun-datuen konfidentziasun-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 enpresaren inguruko konfiantzazko pertsona baten edo batzuen laguntza eta aholkularitza izan dezakete.

### **Errepresalien debekua (kaltegabetasun-bermea)**

Jazarpen ikerketetan bermatuko 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 haien 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 esku-

dunei. Prozedura hau aplikatzean zitazioa jasotzen duten pertsona guztiak parte-hartzeko eta laguntzeko betebeharra dute.

## **Prestakuntza jaso duten pertsonen laguntzeko printzipioa**

Prozedura bermatze aldera, enpresak ziurtatuko du berdintasunean eta horren eginkizunetan trebatutako pertsonen parte hartzen dutela. Era berean, salaketak izapidetzeaz arduratuko den organoa osatzean, emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua bermatzea garrantzitsua da.

## **Berriz ez biktimizatze 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, enpresak honako konpromiso hauek hartuko ditu bere gain, adibide gisa: lanbide-ingurunean jazarpenaren biktimari laguntzea, eta, horrela, enpresak 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.

## 4.1. KEXAK ETA/EDO SALAKETAK AURKEZTEA

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

Salaketak jasotzeko organo eskuduna negoziazio-batzordeak, edo protokoloa egiteko sortzen den *ad hoc* organoak, adostutakoa izango da.

Indarrean dagoen hitzarmen kolektiboa edo pareko tresna negoziatua sortuta dagoen kasuetan eta Berdintasuneko Batzorde bat dagoen kasuetan, salaketak jasotzeko pertsona eskudunak Batzordeak izendatuko ditu, eta, halakorik ez badago, enpresaren eta langileen ordezkarien artean adostasunez izendatuko dituzte Enpresa Batzordeko, Laneko Segurtasun eta Osasuneko Batzordeko, Prebentzio Zerbitzu propioko edo beharrezko ikusten den beste edozein organoko kideen artean.

Salaketak jasoko dituzten pertsonak izendatu eta gero, Aholkularitza Konfidentziala edo nahi den beste izen bat emanez, haien izen-abizenak langile guztiei jakinaraziko zaizkie, bai eta haiekin harremanetan jartzeko modua ere zein den. Hau da, protokoloak zehaztu beharko du zeinek osatzen duten **Aholkularitza Konfidentziala** eta erakundean duten lanpostua.

Aholkularitza Konfidentzial hori hainbat pertsonak osatzea izango da onena, eta lehentasunezkoa da, batez ere, berdintasun-gaietan aurretiko prestakuntza izatea, eta, emakumezkoak izatea. Prestakuntzarik ez badute, bitartekoak edo tresnak emango zaizkie lanaldiaren barruan prestakuntza hori jasotzeko.

## 4.2. BARNE-SALAKETAREN ETA IKERKETAREN FASERAKO INFORMAZIOA, AHOIKULARITZA, LAGUNTZA ETA PRESTAKUNTZA

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

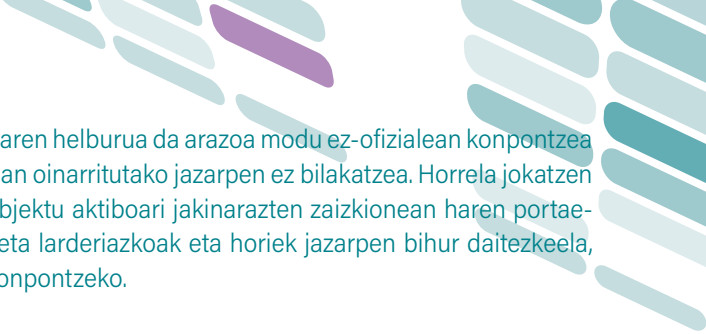
Aholkularitza Konfidentzialak (edo pareko organoak) erabakiko balu kexako jarrera sexu-jazarpenzat edo sexuan oinarritutako jazarpenzat jo daitekeela, biktimari jakinaraziko dio idatziz aurkeztu behar dela salaketa prozedura martxan jarri ahal izateko.

Jarrera hori sexu-jazarpenzat hartu ez arren, behin eta berriro gertatuz gero sexu-jazarpen edo sexuan oinarritutako jazarpen bihurtu daitezkeen jarrera sexista dela irizten bada, Aholkularitza Konfidentzialak (edo pareko organoak) prozedura konfidentzial azkar bat jarriko du abian kexa egiaztatzeko; horretarako, enpresako edozein lekutan eta edozein unetan sartzeko aukera izango du eta beharrezko irizten dituen adierazpenak jaso ditzake.

Aurkeztutako kexak egia-zantzuak dituela egiaztatu eta gero, kexa jarri zaion pertsonarekin jarriko da harremanetan Aholkularitza modu konfidentzian, 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-jazarpenzat edo sexuan oinarritutako jazarpenzat 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 (edo organo eskudunak) kexa jakinarazi eta portaera horrek irautez gero, horren ondoriozko balizko diziplina-zehapenei buruzko informazioa emango du soilik.



Prozedura informalaren helburua da arazoa modu ez-ofizialean konpontzea eta sexu- jazarpen edo sexuan oinarritutako jazarpen ez bilakatzea. Horrela jokatzen da, hain zuzen ere, maiz subjektu aktiboari jakinarazten zaizkionean haren portae-raren ondorio laidogarriak eta larderiazkoak eta horiek jazarpen bihur daitezkeela, aski izaten delako arazoa konpontzeko.

Prozedura hori zazpi laneguneko epean egingo da gehienez ere. Printzi-pioz, Aholkularitzak kexa aurkeztu duen pertsonari sinesgarritasuna emango dio eta prozeduraren konfidentzialtasuna eta pertsonen duintasuna zaindu behar ditu. Helburu horrekin, prozeduraren hasieran zenbakiak esleituko zaizkio interesdu-nei, jazarpentzat jo ezin badaitezke ere, jazarpen bihur daitezkeen tipologia hauek dokumentatzeko asmoz.

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

Aholkularitza Konfidentzialak (edo organo eskudunak) berehala jakinara-ziko die prozedura informalaren emaitza enpresako zuzendaritzari eta langileen or-dezkariei, bai ordezkaritza bateratuari, bai sindikatuen ordezkariari, eta lan-arris-kuak prebenitzearen alorreko ordezkaritza espezifikuari. Berdintasun Batzordeari edo antzeko organoari ere berehala jakinaraziko dio, halakorik egonez gero.

## 4.3. PROZEDURA FORMALA

### 4.3.1. PROZESUAREN HASIERA. SALAKETA, AURRETIAZKO BALIOESPE-NA ETA KAUTELA-NEURRIAK HARTZEA

Salatutako jarduerak jazarpentzat jotzen badira edo salatzailea eba-  
zpen-prozedura informalez lortutako soluzioarekin gustura ez badago –dela eskai-  
nitako soluzioari desegoki deritzolako, dela salatutako jokabideak berriro egin dire-  
lako; Lan Ikuskaritzan, auzibide zibilean eta lan-auzibidean salatzeke edo auzibide  
penalean kereila jartzeko eskubideaz gain, salaketa formala planteatzen dezake sala-  
tuak izan ditzakeen diziiplina-erantzukizunak argitzeko.

Salaketa idatziz egingo da, eta Aholkularitza Konfidentzialari (organo  
eskudunari) bidaliko zaio. Aholkularitza Konfidentzialak (edo organo eskudunak)  
salaketaren iturria, izaera eta seriotasuna balioetsiko ditu, eta nahikoa zantzu aur-  
kitzen badu, ofizioz jardungo du salatutako egoera ikertzeko. Aurreko kasuan be-  
zala, Aholkularitzak kexa aurkezten duen pertsonari sinesgarritasuna emango dio  
eta prozeduraren konfidentziasuna eta pertsonen duintasuna zaindu behar ditu.  
Horretarako, prozeduraren hasieran zenbakiko kodeak esleituko zaizkie ukitutako  
alderdiei.

Biktimaz gain, jazarpenaren berri duen edozeinek sala dezake egoera hori.

Aholkulari Konfidentzialak (edo organo eskudunak) salaketa formal guz-  
tien konfidentziasun eta seriotasun gorena bermatu beharko du. Printzipio hori  
bete ezean, zehapen-ohartarazpena egingo zaio.

Salaketa jaso eta gero, organo eskudunak egoeraren berri emango dio  
modu konfidentzialean enpresako zuzendaritzari, hala dagokionean, kautela-neu-  
rriak har ditzan. Kautela-neurri batzuk dira, betiere posible den kasuetan, jazarpe-  
naren subjektu pasiboak eta aktiboak berehala aldentzea edo txanda-aldaketa bat  
egitea, biktimaren osasunarentzat eta osotasunarentzat kaltegarria den egoera lu-



zatzea saihesteko. Neurri horiek biktimari inoiz ere ez diote ekarriko lan-baldintzen kalte edo galerarik, ez eta haien funtsa aldatzea ere.

Halaber, beharrezkoa den informazioa emango dio Berdintasun Batzordeari edo pareko organoari, halakorik egonez gero. Aholkularitza Konfidentzialak (edo organo eskudunak) informazioa emango du salaketaren alderdi guztiei buruz, une horretara arte egindako jardueri buruz eta sinesgarritasunaren gainean dituen us-teei buruz.

#### **4.3.2. PROZEDURA**

Aholkularitza Konfidentzialak (edo organo eskudunak) egokitzen jotzen dituen ikerketa-prozedurak erabiliko ditu salaketaren egitasuna egiaztatzeko, une oro errespetatuz tartean dauden pertsonen funtsezko eskubideak, alderdi bien intimitate eta duintasunerako eskubidea, batez ere.

Salaketa aurkeztu dela ahalik eta arinen jakinarazi beharko dio salatuari.

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 bataz bai besteak ordezkari-organotako beste kide bat edo batzuk edo, egokitzen jotzen bada, beste langile batzuk egotea eska dezakete.

Ahal izanez gero, egitatei buruz biktimak duen azalpenaz soilik jasoko da informazioa, salaketa berak egiten duenean (non eta ez den beharrezko gertatzen ondoren beste elkarrizketa batzuk egitea kasua ebazteko), eta konfidentzialtasuna eta arintasuna bermatuko da izapideetan.

### 4.3.3. PROZEDURAREN BUKAERA. DIZIPLINA-NEURRIAK APLIKATZEA

Salaketa aurkezten denetik hamar laneguneko epean gehienez ere, Aholkularitza Konfidentzialak (edo organo eskudunak) 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 enpresako zuzendaritzara eta Berdintasun Batzordera edo pareko organora, egonez gero. Salbuespenez, premia larrietan baino ez, hiru egunez luza daiteke epea.

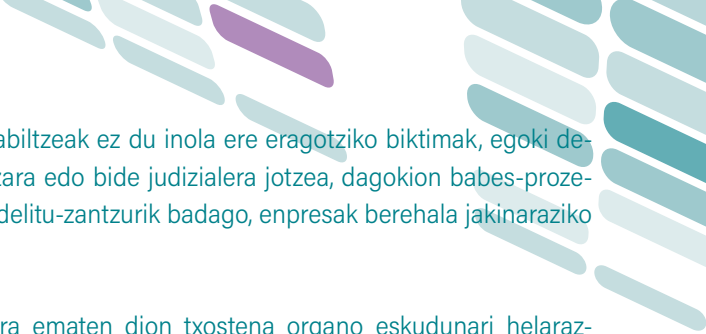
Bermatu egin beharko da jazarpenak salatzen dituzten lagunen kontrako edo jazarpenen ikerketetan parte hartu, lagundu edo lekukotza egiten duten lagunen kontrako errepresaliarik ez egotea, ez eta horrelako jokabideen aurka egiten dutenen edo hori kritikatzten dutenen aurka ere, euren buruez ari direla edo inori buruz ari direla. Aipatutako 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.

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 zedatutakoaren 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. Enpresako zuzendaritza behartuta dago lanpostua aldatzera, ahal izanez gero.





Prozedura hori erabiltzeak ez du inola ere eragotziko biktimak, egoki deritzonetan, laneko ikuskaritzara edo bide judizialera jotzea, dagokion babes-prozeduraren bidez. Era berean, delitu-zantzurik badago, enpresak berehala jakinaraziko die agintari eskudunei.

Prozedurari amaiera ematen dion txostena organo eskudunari helarazteaz gain, hala badagokio, dagokion diziiplina-espedientea hasi dezan, ikerketaren emaitza gisa, prebentzio-neurriak proposatu ahal izango lirateke, egoera berriz gerta ez dadin. Neurri horiek Segurtasun eta Osasun Batzordean baliozkotu beharko lirateke, halakorik izanez gero, edo gai horretan eskumenak dituzten langileen beste edozein ordezkaritza-organoren bidez.

Disuasio-helburuarekin, egindako ikerketaren emaitza eta zehapen-espedientea behar adina jakinaraziko dira zehatutako jarduketa gauzatu zen eremuan, betiere eraginpeko pertsonen intimitaterako eskubidea errespetatuz.

# 5 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 edo pareko tresna negoziatuan jasotakoak 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 dituenen.
- 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 praktketan egotea.

Proporzionaltasun-printzipioaren araberako **ZEHAPENAK** aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboetan jasotakoak izan ohi dira, eta, hauek dira ohikoak:

- Nahitaezko behin-behineko edo behin betiko lekualdatzea
- Enplegua eta soldata kentzea
- Laneko maila profesionala behin-behinean edo behin betiko galtzea
- Diziplinazko kaleratzea.

Protokoloan ezarritako prozedura aplikatuz eta jazarlearen diziplinazko kaleratzea ez den zehapen bat dakarren diziplina-espedientea ireki ondoren, jazarleak prestakuntza-ikastaro batera joan beharko du, Protokolo honetako Sentsibilizazioa, Informazioa eta Prestakuntza atalean zehaztutako edukiarekin.



# 6 DIBULGAZIO- POLITIKA

Ezinbestekoa da eraginpeko langile guztiek protokolo honen berri izatea. Dibulgazio- tresnak izango dira, besteak beste, protokoloa banatzea enpresaren harrera- eskuliburuarekin edo eskuliburuaren barruan bertan, langile guztiei zirkular bat bidaltzea eta intraneten argitaratzea, enpresan halako komunikazio-modua baldin badago. Halakorik ez badago, iragarki-taulen bidez zabalduko da. Dibulgazio-agirian, Aholkulari Konfidentzialaren izena eta harremanetarako helbidea adieraziko dira.

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

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



# 7 SENTSIBILIZAZIOA, INFORMAZIOA ETA PRESTAKUNTZA

Lan-arriskuen arloan eta berdintasunaren arloan enpresak duen informazio- eta prestakuntza-politikan berdintasunari eta laneko indarkeriaren prebentzioari buruzko prestakuntza egokia sartzea bermatuko da, maila guztietan daudenentzat: langileak, zuzendariak, bitarteko arduradunak, langileen ordezkariak -ordezkaritza bateratua eta sindikatuen ordezkariak- eta lan-arriskuak prebentzearen alorreko ordezkariak espezifikoa.

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 dizkieten 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-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera dagoenean erabili beharreko diziplina-erregimena.
- Enpresak egin ditzakeen arau-hausteak, lan-harremanaren ikuspegitik zein laneko arriskuen prebentzioaren ikuspegi zehatzetik.
- Protokoloan aurreikusitako jardueraren prozedurak.

Aholkularitza konfidentzian parte hartzen dutenek edo parte har dezaketenek, bai eta langileen ordezkariak ere, nahitaez jarraitu beharko dituzte gai horren inguruan antolatzen diren prestakuntza-ikastaroak. Era berean, enpresak langileentzako prestakuntza-ekintzak sustatuko ditu, kolektibo horren sentsibilizazio handiagoa lortzeko.

Gutxienez urtean behin, alor honetako langileen prestakuntza eguneratuko da, eta bereziki, zuzendari eta bitarteko arduradunei eta langileen ordezkariak dagokiena, gutxienez lanaldi bateko prestakuntza-ikastaro bat programatuz.





8 EBALUAZIOA  
ETA JARRAIPENA

Aholkulari konfidentzialak aurkeztutako salaketak eta espedienteen eba-  
zpena kontrolatuko ditu, bi urtean behin jarraipen-txosten bat egiteko bere esku-  
meneko enpresetan protokolo honen ezarpenari buruz. Txosten hori zuzendaritzari  
aurkeztuko zaio, ordezkaritza bateratuko eta sindikatuen ordezkaritzako organoei  
eta lan-arriskuak prebenitzearen alorreko ordezkaritza-organoei.

Era berean, Emakunderi urteko txosten bat bidaliko zaio. Txosten horre-  
tan, protokoloa aplikatuz enpresetan hasi diren prozeduren kopurua eta jokabideen  
deskribapen orokorra jasoko dira; eta baita, protokoloaren aplikazioa dela-eta hau-  
temandako gorabeherak eta arazoak ere.



# 9 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](https://www.euskadi.eus/web01a2langiz/es/contenidos/informacion/6011/es_2272/index.shtml)

..... (e)n, 2.....ko .....ren (e)(a)  
n.

Sinadurak:

Enpresa

Langileen ordezkariak



**ERANSKINAK**  
SALAKETA-  
EREDUA

## ESKATZAILEA

	ERAGINDAKO PERTSONA
	LANGILEEN ORDEZKARIA
	PERTSONEN KUDEAKETA
	BESTELAKOAK

## JAZARPEN-MOTA

	SEXU-JAZARPENA
	SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA

## ERAGINDAKO PERTSONAREN DATUAK

IZEN-ABIZENAK		
IFZ:	SEXUA: EMAKUMEA	GIZONA
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

