



DONOSTIA
SAN SEBASTIÁN
Berdintasuna
Igualdad

DONOSTIAKO UDALAREN

SEXU JAZARPENA ETA

SEXUAGATIKO JAZARPENAREN AURKAKO
PREBENTZIORAKO ETA JARDUTE PROTOKOLOA



AURKIBIDEA

1.	HITZAURREA.....	3
2.	PRINTZIOEN ADIERAZPENA.....	3-4
3.	APLIKAZIO EREMUA.....	4
4.	ARAUDIA.....	5-6
5.	ESPARRU KONTZEPTUALA.....	6-11
5.1	Sexu jazarpena, jazarpen sexista, indarkeria matxistaren adierazpide gisa	
5.2	Sexu jazarpen motak	
5.3	Definizioak	
5.4	Sexu jazarpen motak eta sexuagatiko jazarpen motak	
6.	PREBENTZIO NEURRIAK.....	12-13
6.1	Prebentzio neurriak bultzatzeko ardura duten organoak eta pertsonak	
6.2	Prestakuntza	
6.3	Ikerketa eta ezagutza	
7.	BERME PROZEDURA.....	13-16
7.1	Prozedurek bete beharreko bermeak	
7.2	Organoa, osaera, eginkizunak eta ordezkapenak	
8.	JARDUTEKO PROZEDURA.....	16-22
8.1	Kexa nahiz salaketa aurkeztea	
8.2	Prozedura informala	
8.3	Prozedura formala	
8.3.1	Alegazioak ebaztea	
8.4	Epeak ez betetzea	
8.5	Loteslea	
9.	ERANSKINAK.....	23



1. HITZAURREA

2020-21 urteetan berriro da Donostiako Udalaren sexu jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurkako jardute protokoloa. Dokumentu honen helburu nagusia da sexu eta sexuagatiko jazarpenik edo indarkeriarik gabeko espazioak sortzea. Protokolo honek bi alderdi ditu: batetik, sexu jazarpena prebenitzea eta harreman berdinezaleak sustatzea; eta, bestetik, jazarpen kasu zehatzei buruzko kezkak eta salaketak aintzat hartzea eta ikertzea. Aukera Berdintasunerako eta Langileak Ez Diskriminatzeko Batzorde Teknikoaren barruan sortutako lan talde batek prestatu eta berrikusi du dokumentua.

Dokumentu honetan, sexu jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitzeko prozedura espezifikoak definitzen dira, eta, aldi berean, jazarpen horren biktima izan diren pertsonen salaketak edo erreklamazioak bideratzeko ibilbideak eta langileentzat beharrezkoa den prestakuntza plana ezartzen dira. Kasu horiek prebenitzeko eta halakoetan jarduteko, beharrezkoak dira prestakuntza eta sentsibilizazioa, erantzukizunez erantzun eta jarduteko.



2. PRINTZIPIOEN ADIERAZPENA

Sexu jazarpena eta sexuagatiko jazarpena, lan esparruan agertzen diren indarkeria matxistaren adierazpenak diren aldetik, generoagatiko bereizkeriazko egoerak dira, eta oinarrizko eskubideak urratzen dituzte, hala nola duintasuna, berdintasuna, osotasun fisiko eta morala, sexu askatasuna eta lanerako eta laneko segurtasun eta osasunerako eskubidea. Botere harremanen adierazpenak dira, eta zerikusia dute tradizioz pertsonen sexuaren arabera esleitu izan zaizkien rolerkin. Horregatik guztiagatik, prebenitu eta saihestu egin behar dira jokabide horiek, eta, gertatzen direnean, gelditu eta zehatu.

Donostiako Udalak, bere jarduera aurrera eramatean, oinarrizko printzipiotzat dauka emakume eta gizonen duintasuna errespetatzea eta lehen aipaturiko eskubideak babestea. Hortaz, Donostiako Udalean lan egiten duten pertsonen eskubidea dute aukera berdintasuna eta tratua gozatzeko. Hala, errespetuz eta duintasunez tratatuak izan behar dute, eta udal erakundeak ez du onartuko eskubide horiek urratzea bere baitan.

Erakundeetan lan egiten duten pertsonen identitate pertsonal eta profesionala garatuz zerbitzuen kalitatea hobetzeko asmoz, Donostiako Udalak debekatu egiten du bere baitan eta batez ere lan esparruan sexu jazarpenik eta sexuagatiko jazarpen edo jazarpen sexistarik izatea. Horretarako, kasu bakoitzean egokiak diren neurriak, prebentziokoak nahiz legezkoak, hartuko dira.

Langile guztiei adieraziko zaie pertsonen duintasuna eta intimitaterako eskubidea errespetatzeko betebeharra dutela, baita emakumeen eta gizonen arteko tratatu berdintasuna ere.

Isilpean tratatuko dira sexu jazarpen eta sexuagatiko jazarpen izan daitezkeen gertaeren salaketak, baina hori ez da eragozpen izango diziplina araubideari buruzko araudian ezarritakoa betetzeko.

Salaketa jarri dutenei arreta emateko ardura izango duten pertsonak identifikatuko dira.

3. APLIKAZIO EREMUA



Protokolo hau aplikatuko zaie Udalarekin edozein motatako lotura juridikoa duten enplegatu publiko guztiei, aldi baterako langileei eta kargudun politikoei, bai eta praktiketako langileei eta udal honetan diharduten bekadunei ere.

Udalari atxikitako erakunde autonomoek eta entitateek ere aplikatuko dute protokolo hau, kasuan-kasuan entitate bakoitzaren errealitatera egokituta.

Lan jazarpena lantoki berean jarduten duten administrazio honetako langileen eta kanpoko enpresa bateko langileen artean gertatzen bada, dokumentu honetan jasotako ikerketa jardunbidea aplikatuko da. Hala ere, ukitutako enpresak koordinatuta hartuko dira neurriak, Lan Arriskuak Prebenitzeko 1995eko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 24. artikularekin bat.

Apartatu honetako lehen puntuan aurreikusitako langileek Udaleko zentro eta zerbitzuen erabiltzaileei hemen aurreikusitako jazarpenen bat eginez gero, protokolo hau aplikatu ahal izango da.



Nazioarteko araudia:

- Giza Eskubideen Aldarrikapen Unibertsala: 3. eta 5. artikulua
- LANEren 111. hitzarmena, 1958ko ekainaren 25ekoa, enpleguaren arloko bereizkeriari buruzkoa; eta 19. gomendia, zerbitzuen sektoreko lantokiko indarkeriari eta horri aurre egiteko neurriari buruzkoa.

Europako araudia

- Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2002/73/EE Zuzentaraua, 2002ko irailaren 23koa, enplegurako sarbideari, prestakuntzari eta lanbide sustapenari eta lan baldintzei dagokienez gizonen eta emakumeen arteko tratu berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzko Kontseiluaren 76/207/EE Zuzentaraua aldatzen duena.
- 1991ko abenduaren 19ko Kontseiluaren Adierazpena, Europako Erkidegoen Batzardeak 1991ko azaroaren 27an emandako 92/131/EE Gomendia aplikatzeari buruzkoa, horren barruan dela Europar Batasuneko herrialdeetan laneko sexu jazarpenari aurre egiteko "Jokabide Kodea".
- Enplegu eta okupazio gaietan gizonen eta emakumeen arteko aukera berdintasunaren eta tratu berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzko Europako Parlamentuaren eta Europako Kontseiluaren 2006/54/EE Zuzentaruak sexu jazarpenaren eta jazarpen sexistaren definizioak jasotzen ditu, eta ezartzen du egoera horiek diskriminatzailetzat joko direla eta, horrenbestez, debekatu eta behar bezala, proportzionalki eta disuasioz zehatuko direla.
- Europako esparru akordioa, 2007ko apirilaren 26koa, lantokiko jazarpenari eta indarkeriari buruzkoa.

Estatuko araudia

- 1978ko Espainiako Konstituzioa: 1.1; 9.2; 10.1; 14; 15, 18.1, 35.1, 40.2 eta 53.2 artikulua.
- 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen benetako Berdintasunerakoa: 3., 7., 8., 48. eta 62. artikulua.
- 10/1995 Lege Organikoa, azaroaren 23koa, Zigor Kodea: 184., 191., 443. eta 445. artikulua.
- 31/1995 Legea, azaroaren 8koa, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzkoa: 14. artikulua.

- 7/2007, apirilaren 12koa, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuarena: 14., 53. eta 95.2 artikulua.
- 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bategina onestekoa.
- 36/2011 Legea, urriaren 10ekoa, Jurisdikzio Soziala arautzekoa.
- 29/1998 Legea, uztailaren 13koa, Administrazioarekiko Auzien Jurisdikzioa arautzekoa.
- 69/2009 Irizpide Teknikoa, Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzak laneko jazarpen eta indarkeriaren alorrean egin beharreko jardueri buruzkoa.

Erkidegoko eremua

- 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Benetako Berdintasunerakoa: IV. kapitulua, II. atala, 43. artikulua.
- 6/1989 Legea, uztailaren 6koa, Euskal Funtzio Publikoarena: 83.B artikulua.

Toki eremua

- Donostiako Udaleko langileen lan baldintzak arautzeko akordioa. (107. zenbakiko GAO, 2019/06/07)
- Donostiako Udalaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plana (2020-2024), Tokiko Gobernu Batzarrak 2020ko urriaren 20an onetsia.
- Laneko elkarbizitzarako eskuliburua- Jardunbide Egokien kodea, Tokiko Gobernu Batzarrak 2020ko urtarrilaren 21ean onartua.

5. ESPARRU KONTZEPTUALA



Lan eremuko sexu jazarpena jazarpen sexista eta matxista jasaten duen pertsonak *nahi ez duen jokabide* bat da. Ez da elkarrekikoa. Duen zailtasuna da persona bakoitzari dagokiola erabakitzea zer jokabide mota den onargarria berarentzat eta nork joka dezakeen horrela berarekin. Hortik ondorioztatzen da jazarpena berori jasaten duenaren pertzeptzioaren arabera epaitu behar dela, hau da, irizpidea subjektiboa dela.

Sexu jazarpena edo jazarpen sexista nahiz matxistak boterearekin du zerikusia: egiten dituztenen eta pairatzen dituztenen artean asimetria dagoenean sortzen da. Asimetria hori funtzionala da (pertsona jakin batek beste pertsona baten kontra), baina baita sinbolikoa ere (jokatzeke araudi heterosexista eta patriarkal bat inposatzeko betetzen duten funtzioagatik).

Sexu jazarpen eta xantaiaren edo jazarpen sexistaren agerpenak askotarikoak dira, intentsitateari eta formari dagokienez. Pixkanaka aurkez daitezke, bai eta konbinatu ere, eta lan giro txarra eta laneko mehatxu zehatzak sortu. Bi modu hauetara agertu ohi da:

Sexu jazarpena xantaia gisa

Jazarpen mota honetan, eskatu gabeko sexu jokaera nahiz jokaera sexista edo matxista onartzeak edo baztertzak eragin zuzena du lana lortzeko aukeran edo lan baldintzetan (lansaria, igoera, tokialdaketak, prestakuntza...).

Xantaiaz baliatzen direnek goragoko posizioa izaten dute hierarkian edo zerikusia dute pertsona jazarriari buruz hartzen diren erabakietan.

Giroko jazarpen matxista

Etsaitasunezko lan inguru iraingarri eta larderiazkoa sortzen du. Ez du berehalako ondoriorik lan baldintzetan, jazarleak ez baitu horretarako botererik.

Horrelako egoera batek sortzen duen giroak arriskuak eragiten ditu jazarriaren osasunean, eta, hortaz, zeharkako ondorioak ditu haren lanean. Horren adierazgarri dira pertsonaren kontrako txisteak, iruzkinak, adierazpen gaitzesgarriak...

Sexu jazarpen mota hori edozeinek egin dezake: lankide batek, nagusiak, mendeko batek edo enpresari lotutako hirugarren pertsona batek.

Bi jazarpen mota horien kausa edo helburua da biktimak diskriminatzea, iraintzea, umiliatzea edo haietaz abusatzea. Sexu xantaiaren eta xantaia sexista eta matxistaren adierazpenak begien bistakoak badira ere, kasu askotan hura pairatzen dutenek isilean bizi dute edo zailtasunak dituzte salatzeke, lan baldintzen eta enplegua mantentzearen gainean ondorio zuzenak ditu eta.

Giroko sexu jazarpena, berriz, lausoagoa izan daiteke eta jokabide heteropatriarkalak apurtu nahi dituzten emakume eta gainerako pertsonen nolabaiteko kontzientzia eta gogoeta maila behar dute horrelako jokaerak identifikatzeko, eta ez “une batzuetako gauzatzat”, “zakarkeriatzat” edo “ondoriorik gabeko molestiatzat” hartzeko.

Bi kasuotan, jokabide hauen pertzepzio subjektiboak garrantzi handia du, eta lantokiak jakin behar du. Lan esparrua tradizioz, esplizituki edo inplizituki, gizonen eta heterosexualen esparru izan dela onartzeak berekin ekar dezake batere desiragarriak ez diren jarrerak normalizatzea. Horregatik, garrantzitsua da bi pertzepzio maila bereiztea jazarpenean:

Jazarpen tekniko

Urtebetez behin eta berriz pairatutako egoerak, alde batera utzita horiek pairatzen dituen edo horiei aurre egiten dien pertsonak jazarpentzat hartzen duen ala ez.

Jazarpen aitortua

Halakoei aurre egiten dietenek halakotzat jotzen dituzten egoerak.

Hona hemen kontzeptuen definizioak:

Sexu jazarpena

Sexu izaerako jokabide oro, erakunde enplegatzaile baten antolakuntza eta zuzendaritza arloan edota lan harreman bati loturik nahiz lan harreman baten ondorioz sistematikoki egiten dena. Hierarkiaz gorago daudenek eginga izan daiteke, edo kideek, edo hierarkiaz beherago daudenek, eta helburutzat edo ondoriotzat du pertsona horri lan ingurune erasokor, etsaitasunezko, larderiazko edo umiliagarri bat sortzea, haren egonkortasun fisiko eta emozionala eta haren lanbide eta lan jarduna arriskuan jartzen dituela.

Sexuagatiko jazarpena

Hierarkiaz gorago daudenek, kideek edo hierarkiaz beherago daudenek egiten duten jokamolde, jarrera edota keinuzko nahiz hitzezko jokabide oro, genero estereotipoek eragindakoa dena (berezik, jarduketa horiek sexu aukerari lotuta daudenean, edo genero nortasunari, edo amatasuneko, aitatasuneko edo bestelako familia zaintzak hartzeko egoerei), antolakunde baten esparruan edo lan harreman bati loturik nahiz lan harreman baten ondorioz gertatzen dena, eta, ondorioz, horri kontra egiten dion pertsonaren duintasunaren eta osotasun fisiko nahiz psikikoaren aurka doana eta ingurune larderiazko, apalgarri eta iraingarri bat sortzen duena.

Beste hainbat jokaeraren artean, jazarpen jokabide izan daitezke:

- Pertsona bati eta haren lanari eta inplikazioari jendaurrean eta behin eta berriz izen ona kentzea.
- Pertsona bat etengabe eta modu laidogarrian iraintzea, haren itxura fisikoa, ideologia, sexu aukera edo genero identitatea dela eta.
- Kontraesanezkoak eta, horrenbestez, aldi berean ezin betezkoak diren aginduak ematea.
- Agindu laidogarrak ematea.
- Aparteko eta etenik gabeko zaintza dakarten jarrerak.
- Pertsona bat bakartzeko eta inkomunikatzeko agindua.
- Hitzezko eraso.
- Eraso fisikoa.
- Eta abar.

Sexu xantaia

Erakunde enplegatzaile baten antolamendu eta zuzendaritza eremuan edo lan harreman baten ondorioz garatutako sexu izaerako jokabide oro, hierarkiako goragokoek edo egoerari aurre egiten dion pertsonaren enplegua edo lanbide eta lan garapena arriskuan jartzeko ahalmena duten pertsonen eginga.

Xantaia matxista edo sexuagatikoa

Xantaia matxista edo sexuan oinarritutako xantaia da hierarkiaz gorago daudenek edo erabaki ahalmena dutenek keinuzko nahiz hitzezko jokabide, jokamolde edota jarrera oro, genero estereotipoen ondorio dena (bereziki, ekintza horiek sexu aukerarekin, genero identitatearekin eta amatasunarekin, aitatasunarekin edo beste familia zaintza batzuek arduratzearekin lotuta daudenean), erakunde baten esparruan edo harremanean edo lan harreman baten ondorioz gertatzen dena eta arriskuan jartzen duena hari aurre egiten dion pertsonaren enplegua edo lanbide edo lan garapena.

Konparazio baterako, sexu xantaia izan daitezke ondorengo hauek:

- Sexu mesedeak eskatzea, eskari horiek zuzenean nahiz zeharka lanbide karrerarekin, lan baldintzak hobetzearekin edo lanpostuari eustearrekin lotuta daudenean.
- Iradokizun desatseginak.
- Itxurari edo irudiari buruzko txisteak edo iruzkinak.
- Eduki lizuna duten hitzezko abusuak, nahitakoak.
- Gonbidapen lizunak edo konprometigarriak.
- Sexu eduki esplizitua duten grafikoak, binetak, marrazkiak, argazkiak edo Interneteko irudiak azaltzea edo erakustea.
- Fisikoki ukitzea, nahita eta besteak eskatu gabe.
- Beharrik gabe fisikoki hurbiltzea.
- Telefono dei, gutun edo mezu elektronikoko iraingarriak.
- Pertsekuzioa.
- Gizarte jardueretan parte hartzera behin eta berriz gonbidatzea, nahiz eta pertsona horrek garbi utzi duen gonbit horiek tokiz kanpo daudela.
- Sexuaren aldetik esplizituak diren txantxak edo proposamenak.
- Sexu jazarpena.
- Eta abar.

Sexu jazarpen eta sexuagatiko jazarpen motak, larritasunaren arabera, hiru multzotan sailkatzen dira: arina, larria eta oso larria. Irizpide hauen arabera egiten da sailkapena: biktimaren osasunari eragindako kalteak; biktimari lan baldintzak txartzeko arriskua; biktimak lana egiterik ez izateko edo are galtzeko arriskua; sistematikoki errepikatzea; kontaktu fisikoa; intimitatea inbaditzea; tratu larderiazkoa edo ez duina; lankideei eragindako kalteak. Xantaiari dagokionez, bi mota daude: **larria edo oso larria**; beraz, prozedura formalari jarraituko zaio kasu guztietan.

Jazarpenaren kasuan, hiru maila daude: arina, larria eta oso larria.

Maila arina

- Irudiari eta itxurari buruzko ohar iradokitzaileak eta desatseginak, txisteak edo iruzkinak, eta nahita egindako ahozko abusu lizunak.
- Irudi pornografikoak erabiltzea lantokietan eta lan tresnetan.
- Keinu likitsak.
- Keinu eta begirada iradokitzaileak

Maila larria

- Gonbidapen lizunkeriazkoak edo konprometigarriak.
- Beharrik gabeko kontaktu fisikoa, igurtziak.
- Pertsona bati, haren lanari eta lanean duen inplikazioari buruzko gaitzespen publikoak egitea behin eta berriz, pertsona horren generoagatik egiten badira.
- Itxura fisikoari, ideologiari edo sexu aukerari buruzko iruzkin jarraituak eta iraingarriak.
- Pertsona bati agindu kontraesankorrak eta, beraz, aldi berean bete ezin direnak ematea, haren generoaren ondorioz emanak badira.
- Muturreko eta etengabeko zaintza dakarten jarrerak hartzea pertsona batekin, haren generoa dela eta.
- Emakumezko langileen sexu bizitzari buruzko galderak
- Sexu proposamenak
- Sexu harremanak izateko proposamen irekia
- Presio egitea haustura sentimental baten ondoren
- Eduki sexuala duten gutunak, irudiak, mezuak, argazkiak, mezuak bidaltzea, sexu harremanak izatea proposatzeko, bultzatzeko edo presio egiteko

Maila oso larria

- Sexu mesedeak eskatzea, eskari horiek zuzenean nahiz zeharka lanbide karrerarekin, lan baldintzak hobetzearekin, lanpostuari eustearekin lotuta daudenean.
- Pertsonak ezkutuan behatzea leku erreserbatuetan, hala nola zerbitzuetan eta aldageletan.
- Pertsona bati agindu iraingarriak ematea, haren generoa dela eta.
- Pertsona bat bakartzeko eta inkomunikatzeko agintzea, haren generoa dela eta.
- Pertsona bati fisikoki eraso egitea, haren generoa dela eta.
- Errepresaliak hartzea salaketa jarri edo lekukotasuna ematen dutenen aurka.
- Nahi gabeko besarkadak, musuak, ukituak
- Inguratzeak, sexu erasoak
- Sexua lortzeko presio egitea, trukean hobekuntzak eskainiz edo mehatxu eginez

Inguruabar larrigarri eta aringarriak:

Larrigarriak

- Hierarkiaz goragokoa izateaz abusatzea.
- Eraso jokabideak berriz egitea, biktimak konponbiderako prozedurak erabili eta gero.
- Salatutako pertsona aurreko batean ere salatua izan zen sexu jazarpenagatik edo sexuan oinarritutako jazarpenagatik.
- Maltzurkeria.
- Aldi berean jazarpena nozitu duten hainbat lagunek jartzea salaketa.
- Prozeduraren aldian, erasotzaileak larderiazko jokabideak izatea edo errepresaliaz edo bortxaz jardutea biktimarekin, lekukoekin, Aholkularitza Konfidentzialarekin, Ikerketa Batzordearekin...
- Biktimak dibertsitate funtzional aitortua (fisiko edo mentala) izatea.
- Jazartzaile bat baino gehiago izatea eta taldean jardutea.

Aringarriak

- Egitea onartu izana, hutsegitearen eraginak urritu izana edo laidoztatuari ordaina eman izana.
- Ebazpen informala onartu izana.



6. PREBENTZIO NEURRIAK

Laneko sexu jazarpenak edo jazarpen sexistak duen arazoa da ez dela gizartean ikusten, eta, horrez gain, haren adierazpen larrienekin edo muturrekoenekin lotzen dela. Horrek ezkutatu edo minimizatu egiten ditu jazarpen arina eragiten duten kasuak; horiexek sortzen dute, hain zuzen ere, giroko sexu jazarpena, eta horrek berekin dakartza ondoeza, estresa, laneko bajak eta, oro har, emakumeek eta gizonek batera lan egitearekiko etsaitasunezko lan giroa. Egoera hori prebentzioaren ikuspegitik onbideratzeko, tresna hauek erabiliko dira:

6.1.- Barne komunikazioa eta sentsibilizazioa. Protokoloa bera zabaltzea.

6.2.- Sexu jazarpenaren eta jazarpen sexistaren inguruko **prestakuntza** bi lan lerroren bidez ezarriko da eta Udalaren Prestakuntza Planean sartuko da.

1. ildoak: sexu jazarpena prebenitu eta detektatzeko sentsibilizazioa, prestakuntza eta orientazioa Udaleko langile guztientzat (funtzionarioak, lan kontratadunak, azpikontratetako langileak, zuzendaritzari eta alderdi politikoei atxikitako langileak).

2. ildoak: Bi urtez behin berariazko prestakuntza prestatu, diseinatu eta emango zaie Ikerketa Batzordean parte hartzen duten langileei (sindikatuaren ordezkaria eta Pertsonen Kudeaketa, LAP eta Berdintasun zerbitzuak barne). Prestakuntza espezifiko hori beharrezkoa eta nahitaezkoa da Ikerketa Batzordea osatzen duten pertsonentzat. Prestakuntza unitateak VII. eranskinean zehazten dira.

6.3.- Ikerketa eta ezagutza

Gaia sakon ezagutzeko, jasotako kexen tramitazioak eta egindako ekintzak sistematizatuko dira. Sexu jazarpeneko eta sexuagatiko jazarpeneko kasuen estatistikak sexuaren arabera banatuko dira. Arrisku psikosozialen inkestan oinarrituriko jarraipena egingo da. Era berean, aurreikusita dago protokoloa bera ebaluatzea, sexu jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren kontrako prebentzio eta jardute tresnatzat, lehen hiru salaketak izapidetu eta gero, edo protokoloa ezartzen denetik urtebetera, eta arlo horretako legea aldatzen denean edo jakintza teknikoak hobetzen direnean.

Berdintasun Bulegoak kudeatu eta erregistratuko ditu aurkeztutako salaketak/kexak eta espedienteen ebazpena (prozedura informala emaitzak, prozedura formala balorazio txostenak, alegazioak), urtero protokolo honen aplikazioari buruzko jarraipen txostena egiteko.

Txosten horretan, egindako prebentzio neurriekin zerikusia duten adierazleak jasoko dira: egindako komunikazio neurriak, sexu jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren prestakuntza orduak. Horrez gain, honako hauek ere jasoko dira: berme prozeduren adierazleak; izapidetutako salaketak, salatzaile eta salatuen datuak, sexuaren arabera banatuta; garatutako prozedura informalak; prozedura formalak; zehatutako salaketak...

Txosten hori Aukera Berdintasunerako eta Langileak Ez Diskriminatzeko Batzorde Teknikoari eta Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeari aurkeztuko zaie.

6.4.- Postu hierarkikoen betebeharra

Erantzukizun hierarkikoa duten langileek (izan erdi mailako zein zuzendaritzako kargudunak) jakinaren gainean jarriko dute Langileria Kudeatzeko eta Administrazio Zerbitzua, Laneko Arriskuak Prebenitzeko Zerbitzua edo Berdintasun Bulegoa, baldin eta haien atalean, zerbitzuan edo unitatean taldeko kideei eragin diezaiekeen jazarpen kasurik bada. Halako kasuen berri izan eta ez jakinaraztea hutsegite larritzat joko da.

7. BERME PROZEDURA



7.1.- Prozedurek bete beharreko bermeak

- a) **Bitartekoak eta beharrezko informazioa eskuratu ahal izatea.** Udalak figura bermatzaileen esku jarriko ditu prozedurak garatzeko behar diren baliabideak, eta kasuarekin zerikusia izan lezakeen informazioa eskuratu ahal izatea bermatuko die.
- b) **Prestakuntza.** Udalak prestakuntza emango die protokolo honen prozesuan inplikaturik dauden pertsonen, bereziki Ikerketa Batzordea osatzen duten pertsonen -horien prestakuntza espezifikoa osoa egin beharko dute
- c) **Inplikaturik dauden pertsonen oinarrizko eskubideak errespetatzea** eta, bereziki, ukitutako pertsonen intimitate eta duintasunerako eskubidea.
- d) **Pertsonen osasuna eta segurtasuna babestea.** Hala egokituz gero, ustezko jazarpen egoerak jarrai ez dezaten esku hartzea, horretarako kautela neurriak proposatuta. Neurri horien inoiz ere ezingo diote biktimari lan baldintzetan kalterik edo galerarik ekarri, ez eta lan baldintza horien funtsezko aldaketarik ere.

- e) **Ikertutako pertsonen eta egintzen gaineko konfidentzialtasuna:** prozeduran esku hartzen duten pertsonak, bai eta inplikaturako alderdiek ere (salatzailea, ustezko biktima, salatua, lekukoak), zorrotz gordeko dute konfidentzialtasuna eta zuhurtasuna, eta ez dute aurkeztutako salaketan edukiari buruzko informaziorik eman edo zabaldu behar. Konfidentzialtasuna urratzeak diziplina erantzukizuna ekarri ahalko du. Horregatik, salaketa jartzen den unetik bertatik, hura izapidetzen hasteko arduraren dutenek zenbakizko identifikazio kode batzuk esleituko dizkiete salatzaileari eta salatuari. Konfidentzialtasuna urratzeak diziplina erantzukizuna ekar dezake.
- f) **Prestasuna eta lastertasuna.** Prozedurak bizkor eta laster egin behar dira. Beraz, horiek ebazteko gehieneko epe bat ezarriko da. Alde horretatik, ahalegina egingo da biktimak gertaerak behin bakarrik azalduta biltzeko informazio guztia, salbu eta kasua ebazteko gerora elkarrizketak ezartzea ezinbestekoa bada.
- g) **Inpartzialtasuna.** Figura bermatzaileek, zehaztutako prozedurak aurrera eramatean, salatutako gertaerei helduko diete soilik. Ez dira nahasiko harreman pertsonalak eta inplikaturako pertsonen ibilbidea.
- h) **Bermatzea ez dela errepresaliarik** izango jazarpenen bat salatzen dutenen edo halako gertaeren lekukotasuna ematen dutenen kontra edo jazarpen ikerketetan lagundu edo parte hartzen dutenen kontra. Pertsona horien aurkako errepresaliak diziplina araubidearen arabera zehatuko dira.
- i) Prozeduran, hala salatuak nola salatzaileak **figura bermatzaileekin dituzten bileretan eskatu ahalko dute beste pertsona batzuk presente izatea.**
- j) **Informazioa.** Oro har, inplikaturako alderdiei egindako jarduketan eta hartutako ebazpenen berri emango zaie. Era berean, estatistika informazioa emango da, eragindakoen intimitatea gordeta.
- k) Zehatu egingo dira **nahita iruzurrezkoak edo dolozkoak direla frogatzen den salaketak, alegazioak edo adierazpenak**, salatuari kalte egiteko asmoz eginak. Ez da faltsutzat edo kalumniazkotzat joko fede onez aurkeztutako salaketa, nahiz eta haren egiazkotasuna egiaztatu ahal ez izan.
- l) Protokolo hau aplikatzeak inoiz ere ez du eragotziko inplikaturako pertsonak, aldi berean edo geroago, dagozkien **legezko ekintzak** baliatzea.
- m) Euskararen erabilera bermatuko da prozesu osoan. Ukitutako pertsonari edo beste erakunde eta eragileei bidaltzen zaien dokumentazio guztiak euskaraz egon beharko du (alderdiek hala erabakitzen badute), edo bi hizkuntza ofizialetan. Beti bermatuko da elkarrizketak euskaraz egiteko aukera.

7.2.- Ikerketa organoa: eginkizunak eta osaera

Ikerketa Batzordea. Sexu jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren salaketak ikertzeko eta ebazpen txostenak emateko prozedura garatuko duen organoa da, kide anitzekoa.

Kide anitzeko organo horrek kide hauek izango ditu: Berdintasun Bulegoko teknikari bat, Pertsoenen Zuzendaritzako teknikari bat eta 2 ordezkari sindikal.

Organo horren osaeran, emakumeen eta gizonen presentzia orekatuaren printzipioari jarraituko zaio. Batzordeko kide guztiek I. eranskinean zehaztutako prestakuntza izan beharko berdintasun arloan, bai eta lan arriskuen prebentzioaren arloan ere, sexu jazarpenari eta sexuagatiko jazarpenari dagokienez; horrez gain, protokolo hau nola aplikatu jakin behar dute, eta Euskal Funtzio Publikoaren Legean ezarritako eskubideak eta betebeharrak nahiz diziplina araubidea ere ezagutu behar dituzte. Prestakuntza hori 20 ordukoa izango da, eta Aholkularitza/Batzordeko kide guztiek egiaztatu beharko dute joan direla berariazko prestakuntza ikastarora azken lau urtean. Berdintasun Bulegoa arduratuko da helburu horretarako etengabeko prestakuntza proposatzeaz. Berdintasun Bulegoak egiaztatuko du Ikerketa Batzordea osatzen duten pertsonen prestakuntza betekizuna betetzen dela. Izendatutako pertsonak baldintza hori betetzen ez badu, beste bat proposatu beharko da.

Beste pertsona bati eskuordetzen bazaio, erabakitze eta gauzatzeko ahalmen bera duten pertsona batzuei eskuordetu beharko zaie. Batzordeko kide guztiek nahitaez joan beharko dute.

7.3.- Ikerketa Batzordeko ordezkapenak

Organo horietako edozein kide, baldin sexu jazarpeneko edo sexuagatiko jazarpeneko prozedura batean sartuta badaude, edo baldin salatzaileari nahiz salatuari dagokionez ahaidetasun harremanik, ageriko adiskidetasun nahiz etsaigo harremanik, edota hierarkiaz nagusi edo mendeko izatearen harremanik badute, besterik gabe baliogabetuta geratuko dira prozesu hori izapidetzeko eta ikertzeko, hala salatzaileak nola salatuak errekurritzen baditu. Salatutako pertsona figura bermatzaile horietako bat bada, prozedura guztietarako baliogabetuta geratuko da, kasua ebatzi arte. Egoera horietako edozeinetan, edo ezinbesteko arrazoiak direla eta norbaitek prozesu honetan parte hartu ezin badu, ordezkoa izendatuko da kasu horretarako, ordezkagarritasuna berrezartzeko. Ordezkoak eskatutako prestakuntza frogatu beharko du.

Ikerketa Batzordeko kideren bat hiru aldiz ez bada bileretara joan, ordezkatu egingo da. Esleitutako pertsona prozesuan zehar oporrak hartzekoa bada, edo ez joateko arrazoia baja bada batzordetik kanpo geldituko da eta beste pertsona batek ordezkatu du.

Norbaitek Ikerketa Batzordearen bileraren batera joaterik ez badu, han landutako dokumentazio guztia irakurri beharko du hurrengo bilera baino lehen.

Ordezko guztiek arestian aipatutako prestakuntza betekizuna bete beharko dute.

7.4.- Batzordearen eginkizunak

- a) Aholku ematea, eta pertsoneri beren eskubide eta betebeharren, protokolo honetan jasotako prozedura metodoen eta abarren berri ematea.
- b) Sexu jazarpenari edo sexuagatiko salaketak jasotzea.
- c) Kexa edo salaketa egiazkoa dela baiestea, ikerketa konfidentzial, erraz eta bizkor baten bidez.
- d) Jazarpenaren larritasuna identifikatzea.
- e) Prozedura garatzea.
- f) Salatuari salaketaren berri ematea eta entzunaldia ematea.
- g) Salatutako egoera ikertu eta baloratzea.
- h) Balorazio txosten bat egitea, ikerketaren ondorioak jasota; horren barruan sartuko dira, kasuaren zantzu eta frogabideak, izan litezkeen astungarri edo aringarriak eta jarduketa proposamenak.
- i) Balorazio txostenari aurkezten zaizkion alegazioei erantzutea.



8. JARDUTEKO PROZEDURA

8.1.- Kexa edo salaketa aurkeztea

Protokolo honen aplikazio eremuan sartutako langile orok —baldin sexu jazarpenaren edo sexuagatiko jazarpenaren biktima dela uste badu—, edota sexu jazarpeneko nahiz sexuagatiko jazarpeneko egoeren berri duen edonork, kexa jarri edo gertaera horren berri emango die tarteko agintariei, bi kasuetan behar adina zantzu emanda, Udaleko Berdintasun Bulegoan edo Laneko Arriskuak Prebenitzeko Zerbitzuan.

Salaketa hirugarren batek aurkezten badu, ustezko biktimari jakinarazi beharko zaio, eta ustezko biktimak baieztatu edo ezeztatu beharko du salatutako egoera.

Kexa ahoz jarritz gero, prozedura abiarazteko, salaketa jaso duen pertsonak idatziz jasoko ditu pertsonak jakinarazitako gertaerak; **salaketa idazki batean jasoko da**, eta salatzaileak idazki hori izenpetu beharko du.

Inplikaturako alderdiak nor diren isilpean gordetzearen, **zenbakizko identifikazio kode** bat esleituko zaie salaketari, salatzaileari eta salatuari. Une horretatik aurrera sortutako dokumentazio guztian agertuko da kode hori.

Lehen azterketa. (Bost lanegun gertaeren berri jasotzen denetik)

Kasuaren datu objektiboak aztertuko dira, kexaren egiazkotasunaren zantzuak baieztatzeko. Horretarako, kontuan hartuko dira, adibidez, kontatutako gertaeren kongruentzia edo, alderantziz, zehaztasunik eta kontraesanik badagoen, edo gertaeren lekukorik baden baieztatuko da. Horren aurrean, aukera hauek daude:

- a) **Kexa/salaketa ez onartzea**, uste bada egoera hori ez dela protokolo honen esparrukoa. Halakoetan, kexa ez izapidetzeko arrazoiak jakinaraziko zaizkio salatzaileari. Idatziz jakinaraziko da, salatzaileak eskatuta.
- b) **Prozedura hastea**. Adierazitako egoera sexu jazarpen edo sexuagatiko jazarpen arintzat identifikatzea, eta **prozedura informala hastea**.
- c) Adierazitako egoera sexu jazarpen edo sexuagatiko jazarpen larritzat edo oso larritzat identifikatzea, eta **prozedura formala hastea**.
- d) Prozedura informala edo formala abiarazten bada, ustezko jazarpen egoerak berriz ez gertatzeko eta salatzailearen segurtasun eta osasuna babesteko, beharrezko **kautela neurriak proposatuko dizkio Pertsonak Kudeatzeko eta Administrazio Zuzendaritzari**, salatu eta ustezko biktima banantzeari arreta berezia jarrita.

Izapidetzeko onartzen ez bada, azterketaren ondorioak jakinaraziko zaizkio salatzaileari. **Izapidetzeko onartuz gero**, azterketaren ondorioak jakinaraziko zaizkie salatzaileari, salatuari eta Berdintasun Batzordeari, eta, kautela neurriak aplikatzea beharrezkoa ez bada, pertsona jazarriak lan egiten duen arloko zuzendaritzari. Zuzendaritza behartuta dago kautelazko neurriak betetzera. Kautelazko neurriak espedientearen azken ebazpenera arte mantenduko dira. Kautelazko neurriak Gobernantzako ordezkariak ebazpenaren bidez hartuko dira.

Salatuak kautelazko neurriak bete beharko ditu. Lantokiz aldatzen bada, ezin izango da bertara joan espedientearen azken ebazpena eman arte.

8.2.- Prozedura informala (10 lanegun salaketa jasotzen denetik)

Jazarpen jarduketak arintzat jotzen badira eta salatzailea ados agertzen bada prozedura informala egitearekin, hasiera emango zaio prozedura horri.

Horretarako, harremanetan jarriko da salatuarekin, bakarrik edo salatzailearekin batera - salatzaileak aukeratuko du-, eta jakinaraziko dio badela kexa bat haren jokabideaz, utzi egin behar duela jokabide hori, eta, salatutako jokabideak berriz eginez gero, horrek zer diziplina erantzukizun ekarriko dizkion; ondoren, salatuaren azalpenak entzungo ditu.

Prozedura informal horren helburua izango da arazoari irtenbidea ematea zehapen prozedura formala abiatu beharrik gabe.

Prozedura informal edo bitartekaritza prozedura horrek 1-3 saio iraungo du, kasuaren arabera. Saio horietan, Ikerketa Batzordea inplikaturako pertsonekin bilduko da (salatua eta salatzailea edo haren ordezkaria).

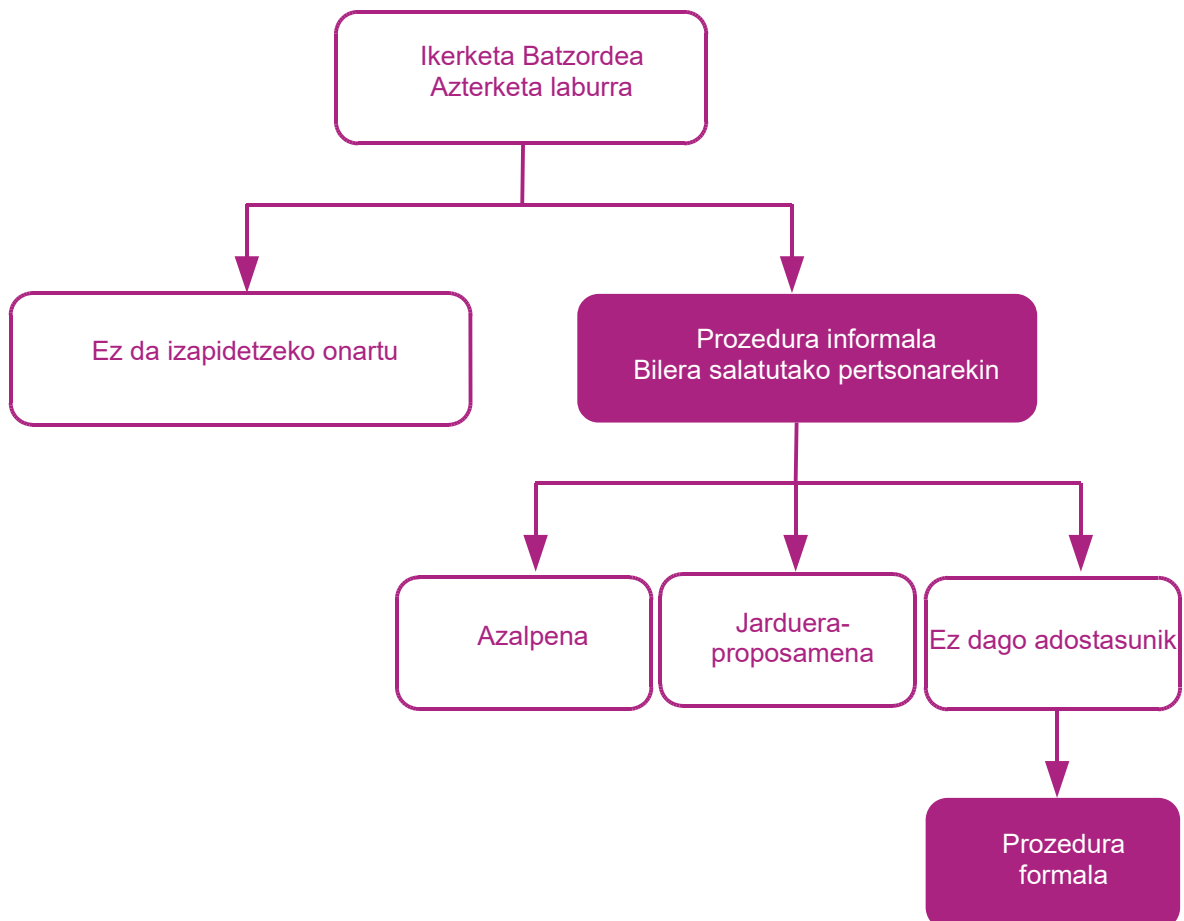
Hartara, ondorio gisa, egoera hauek izan daitezke:

- a) Salatzaileak eta salatuak egoera **identifikatu eta aztertzea, eta berriz ez gertatzeko konpromisoa izatea.**
- b) Jarduketa jakin batzuk proposatzea, arazoak konpontzeko; eta bi alderdiek adostasuna eta onespena agertzea.

Inolako akordiorik ez lortzea, eta prozedura formala abiatzea.

Prozedura informalaren emaitza jakinaraziko zaio Berdintasun Batzordeari. Edonoiz salatuak berriz ere salatutako jokabideak egiten baditu eta horrela egoera larritzen bada, prozedura formala abiatu beharko da.

Prozedura informalak **gehienez 10 lanegun iraungo du, salaketa aurkezten denetik zenbatuta.**



8.3.- Prozedura formala (hilabete, prozedura formala hasten denetik hasita)

Salatutako jarduerak larrizat edo oso larrizat jotzen direnean, prozedura informalaren bidez akordiorik lortzen ez denean, salatuak jokabide salatua berritzen duenean edo salatzaileak prozedura informalera jotzea egoki jotzen ez duenean, prozedura formala abiatuko da.

Ikerketa Batzordeak ahalik eta azkarren jakinaraziko dio salatuari haren kontrako salaketa bat jarri dutela, eta idatziz deituko zaio, eguna eta ordua jarrita, hurrengo 5 egun baliodunetan, salatzailea bertan dela edo ez, azken horrek nahi duenaren arabera. Idazki horretan salaketaren berri emango zaio eta ohartaraziko zaio hitzordura ez agertzea gertakariak ikertzeko eragozpen gisa har daitekeela.

Ikerketa Batzordeak eskura dituen ikerketa prozedurak erabiliko ditu, eta elkarrizketak egingo dizkie alderdiei, lekukoei eta inplikaturako hirugarren pertsoneri, halakorik bada. Salatua lehenago ikertu bada edo sexu jazarpenagatiko salaketa izan badu, aurreko kasu horiei buruzko informazioa eta lekukotzak jasoko dira, baina ezin izango dira azken txostenean jaso.

Dela ikertutako egoeraren ezaugarriengatik, dela egindako analisia egiaztatzeagatik beharrezko jotzen bada, kanpo aholkularitza eskatuko zaie sexu jazarpenari eta sexuagatiko jazarpenari erantzuteko prebentzioaren eta jarduketaren arloan aditu diren pertsoneri edo erakundeei, bereziki Emakunderi, Osalani edo Funtzio Publikoko Berdintasuneko adituei, edota Berdintasun Bulegoak egokitzen dituen adituei.

Ikerketan iritziak bat ez badatoz edo ikerketak aurrera egiteko eta ondorioak ateratzeko argirik ematen ez badu, kanpoko aholkularitza eskatuko da.

Ikerketa Batzordeak ikertutako jarduketa balioztatzeko txosten bat egingo du. Hor adieraziko dira lortutako ondorioak, ikusitako inguruabar larrigarri edo aringarriak, eta ondoriozko ebazpena. Aukera hauek izan daitezke:

- a) **Salaketa artxibatzea**, arrazoi hauetakoren bat dela kausa:
- Salatzaileak uko egitea (salbu eta salaketaren ikerketak ofizioz jarraitzen badu, jazarpen zantzurik aurkituz gero).
 - Objekturik eza edo aski zantzu ez izatea.
 - Egindako aurretiazko jarduketetatik salaketaren edukia ebaztitzat jo ahal izatea. Halakorik izanez gero, alderdien artean lortutako akordioa jasoko da.
- b) Kasuaren analisitik ondorioztatzen bada araudian tipifikatutako beste hutsegiteren bat egin dela (sexu jazarpenaz edo sexuagatiko jazarpenaz beste), dagokion diziplina espedientea abiatzea proposatuko da..
- c) Sexu jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren **zantzu argiak**. Aipatutako txostenetik argi ondorioztatzen denean sexu jazarpena edo sexuagatiko jazarpena izan dela, Ikerketa Batzordeak Pertsonak Kudeatzeko Zuzendaritzari eskatuko dio abiaraz dezala diziplina espedientea eta har ditzala egoera zuzentzeko neurri egokiak. Hau da, halakoetan, informazio espedientea izango da balioztapen txostena, ondorio guztietarako.

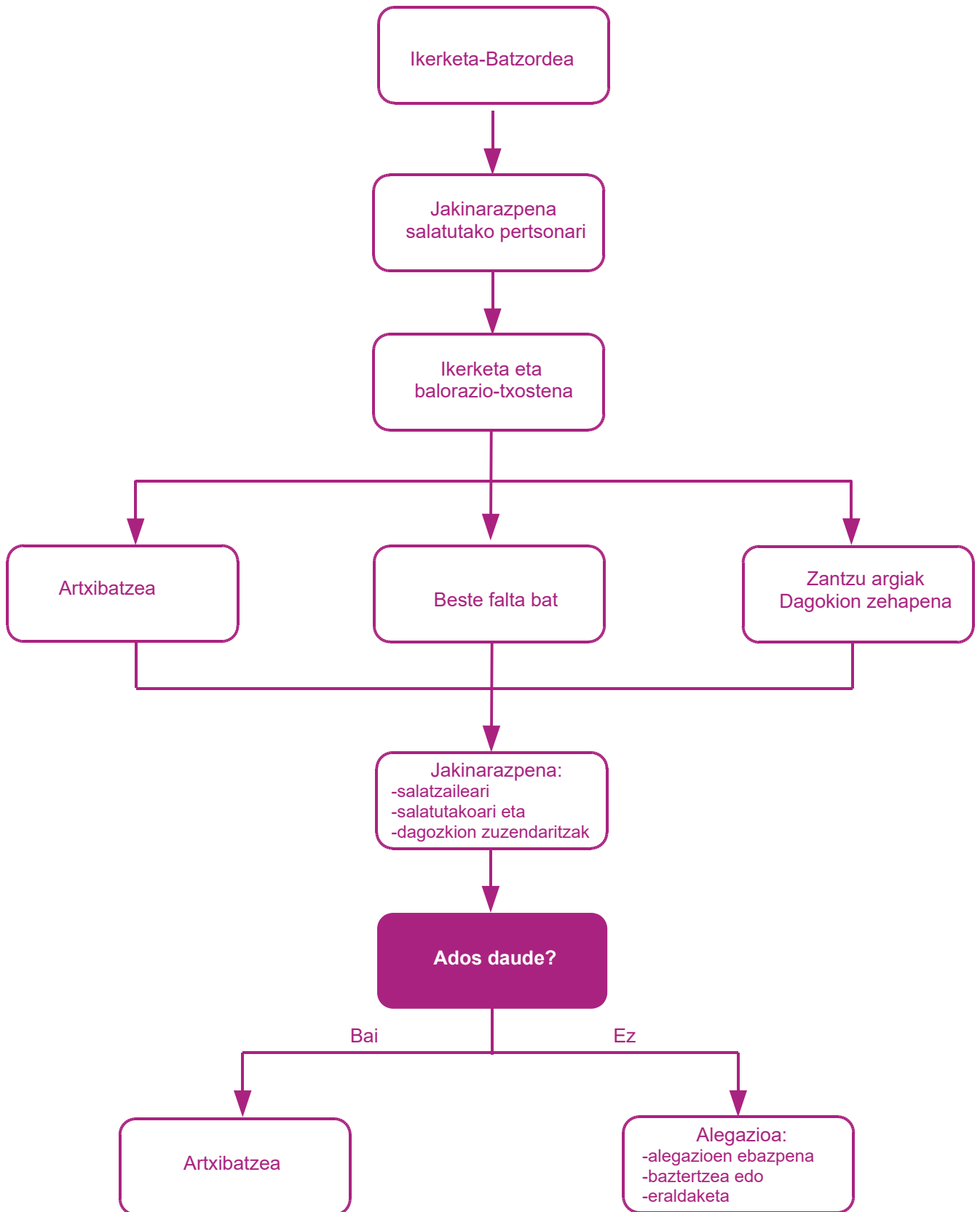
Prozesu osoan gordeko da konfidentziasuna, are txostenaren gainean ere.

Hor hartutako ebazpena salatuari eta ustezko biktimari jakinaraziko zaie.

Ustezko biktimak eta salatuak 10 laneguneko epea izango dute, gehienez, beste froga edo argudio batzuk aurkezteko.

Ikerketaren emaitzaren berri emango zaie ustez jazarpena jasaten duen pertsonak lan egiten duen arloko zuzendaritzari, Aukera Berdintasunerako eta Langileak Ez Diskriminatzeko Batzorde Teknikoari, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeari, Berdintasun Batzordeari, ustezko jazarleari eta salatzaileari.

Prozedura formalak, balioespen txostena egin eta jakinarazi arte, hilabete bat iraungo du gehienez, prozedura formala hasten denetik hasita. Salbuespenezko eta premia handiko kasuetan baino ezingo da luzatu epea, hamar egunez.



8.3.1- Alegazioak ebaztea (bost lanegun alegazioa jasotzen denetik)

Ikerketa Batzordeak salatzaileak edota salatuak aurkeztutako alegazioa balioztatuko du, eta alegazioa arbuiatzea edo prozedurari jarraitzea erabakiko du, aurkeztutako froga edo argudio berriak ikusita.

Froga edo argudio horiek sendoak badira, ikerketa osatuko du, duen informazio osagarria kontuan hartuta, sexu jazarpenaren edo sexuagatiko jazarpenaren aski zantzu badiren ala ez erabakitzeko.

Prozesuaren emaitza gisa, aukera hauek ditu:

- a) Alegazioa arbuiatzea eta aurrez hartutako ebazpena ontzat ematea.
- b) Aurrez hartutako ebazpena aldatzea, sexu jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren zantzu argiak hauteman dituelako. Halakoetan, Ikerketa Batzordeak Pertsonak Kudeatzeko Zuzendaritzari eskatuko dio diziplina espedientea abiatzeko, eta egoera zuzentzeko neurri egokiak hartzeko.

Hor hartutako ebazpena ustezko biktimari jakinaraziko zaio.

Informazio berria biltzeko eta behin betiko erabakia hartzeko epea gehienez bost lanegun izango da, alegazioa jasotzen denetik zenbatuta. Salbuespenezko eta premia larriko kasuetan baino ezingo da luzatu epea, bost egunez, Berdintasuneko, Elkartasuneko eta Eskubide Zibiletako zinegotziaren ebazpen bidez. Interesdunei epea luzatu dela jakinaraziko zaie, eta data berria zein den adieraziko.

Nolanahi ere, alegazio txostena igorriko zaio Pertsonak Kudeatzeko Zuzendaritzari.

8.4.- Epeak ez betetzea

Ikerketa Batzordeak epeak betetzen ez baditu, horrek atzerapena ekarriko duela jakinaraziko zaie inplikaturako alderdiei.

8.5.- Loteslea

Protokoloa ezarri ondoren hartutako erabakiak lotesleak izango dira.



9. ERANSKINAK

- I. ERANSKINA Salaketa
- II. ERANSKINA Ikerketa Batzordearen osaerari buruzko akta eredia
- III. ERANSKINA Konfidentzialtasun erabakia
- IV. ERANSKINA Salatuari salaketa jakinaraztea
- V. ERANSKINA Zitazioa
- VI. ERANSKINA Balioztapen txostena
- VII. ERANSKINA Prestakuntza taula (20 ordu)



DONOSTIA
SAN SEBASTIÁN
Berdintasuna
Igualdad