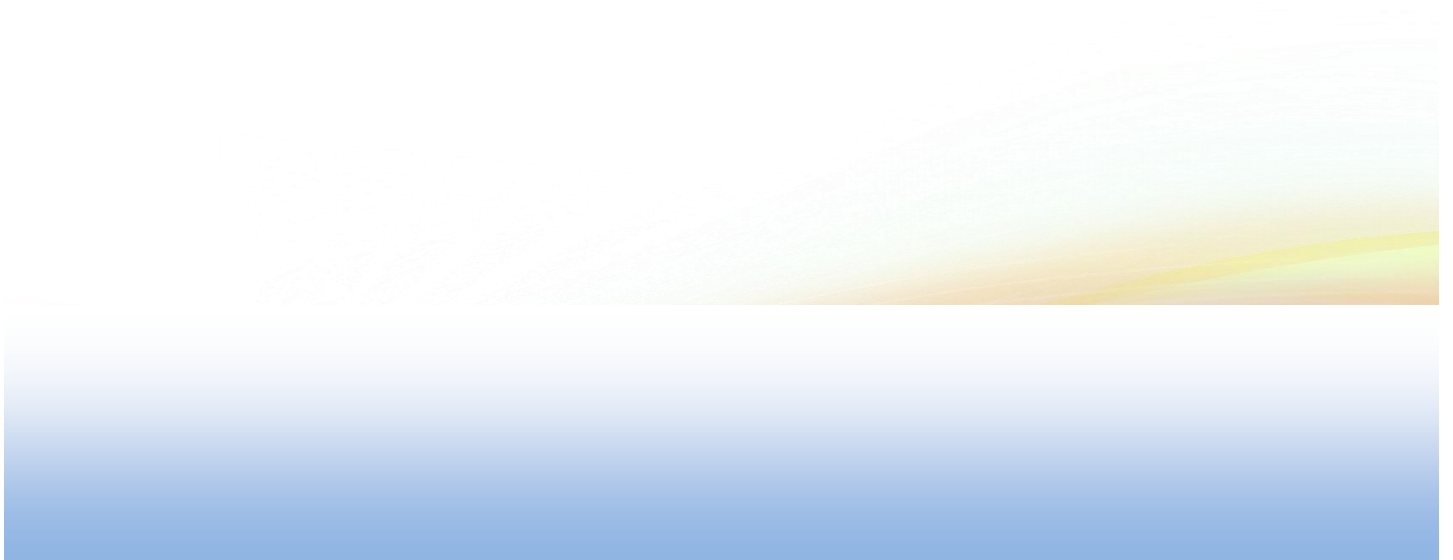


# Sexu-jazarpena, jazarpen sexista eta sexu- edo genero-aniztasunean oinarritutako jazarpena saihesteko eta artatzeko protokoloa

Donostia International Physics Center (DIPC)  
2020-2021



Sexu-jazarpena, jazarpen sexista eta sexu- edo genero-aniztasunean oinarritutako jazarpena saihesteko eta artatzeko protokoloa.

Donostia International Physics Center (DIPC) 2020-2021

Egilea: Aitziber Bañuelos Ganuza / Eraikiz Kolektiboa

## Aurkibidea

1. Printzipioen deklarazioa .....	4. or.
2. Helburuak .....	5. or.
3. Aplikazio-eremua .....	6. or.
4. Erreferentziako arauak eta kontzeptuen definizioa	
4.1. Erreferentziako arauak .....	6. or.
4.2. Kontzeptuen definizioa .....	10. or.
5. Prebentzio-neurriak .....	13. or.
6. Jarduteko prozedura	
6.1. Prozedura-bermeak .....	13. or.
6.2. Jazarpen-egoeraren berri eman dezaketen pertsonak .....	15. or.
6.3. Protokoloa aplikatzeaz arduratzen den organoa .....	15. or.
6.4. Prozeduraren hasiera .....	16. or.
6.5. Kexaren edo salaketaren hasierako balorazioa .....	17. or.
6.6. Amaierako txostena, gomendio eta guzti .....	17. or.
6.7. Prozesuaren amaiera .....	18. or.
6.8. Prozeduraren iraupena .....	18. or.
6.9. Segimendua .....	18. or.
7. Hutsegiteen tipifikazioa eta zehapenak	18. or.
Xedapen gehigarria	20. or.
1. eranskina: Jakinarazpena eta baimen informatua	21. or.
2. eranskina: Ebaluazio-txostena eta gomendioak	22. or.
3. eranskina: Segimendua	23. or.

# *Sexu-jazarpena, jazarpen sexista eta sexu- edo genero-aniztasunean oinarritutako jazarpena saihesteko eta artatzeko Donostia International Physics Center-en (DIPC) protokoloa*

## **1. Printzipioen deklarazioa**

**Protokolo honek lan-ingurune duina eskaini nahi die Donostia International Physics Center-eko (DIPC) langile guztiei, oro har indarkeriarik gabekoa, baina batez ere emakumeen eta beste talde ez-normatibo batzuen aurkako indarkeriarik gabekoa.**

Edonon gertatzen dela ere, emakumeen aurkako indarkeria generoan oinarritutako diskriminazioaren adierazpen suntsitzaileena da, eta oinarritzko beste eskubide batzuk ere urratzen ditu, nabarmen; besteak beste, duintasunerako eskubidea, osotasun fisiko eta moralerako eskubidea, sexu-askatasunerako eskubidea eta lanerako eskubidea.

Bestalde, protokolo honek sexu- eta genero-aniztasunean oinarritutako jazarpena hartzen du barnean, besteak beste debekatutako diskriminazio-kausa bat delako (Europar Batasunaren Oinarritzko Eskubideen Gutuna, 21. art.), diskriminazio-kausa susmagarri bat delako (Europako Konstituzioko 14. art.), eta sexu-genero sistemaren diskriminazio modu bat delako, sistema hori heterosexualitate behartuaren gainean eraikita baitago.

Donostia International Physics Center-en (DIPC) iritziz, sexu-jazarpenak, jazarpen sexistak eta sexu-orientazioan eta genero-identitate eta -adierazpenean oinarritutako jazarpenak eraso egiten diote pertsonen berdintasunerako, osasunerako eta duintasunerako eskubideari. Hori dela eta, dauzkan baliabide guztiak eskaintzen ditu, era horrelako egoerak onar ez daitezzen, eta hitzematzen du halako jokabideak saihestu eta desagerraraziko dituela.

Kontuan izanda berdintasunerako eskubidea, diskriminaziorik ez izatekoa, osotasun moralerako eskubidea, intimitaterako eta lanerako eskubidea ,eta duintasunerako eskubidea Espainiako Konstituzioan, Europar Batasunaren arauetan, Langileen Estatutuan eta autonomia-erkidegoetako arauetan bermatuta daudela, DIPCren izenean sinatzen dugunok hitzematzen dugu protokolo honetan prozedura bat arautuko dugula, bai jazarpen-egoerak saihesteko (trebakuntzaren, erantzukizunaren eta informazioaren bidez), bai kaltetuek aurkeztutako erreklamazio eta salaketak ebazteko; prozedura horretan, berme guztiak eskainiko dira, eta kontuan izango dira Europako Erkidegoko arauak, arau konstituzionalak, autonomia-erkidegoetakoak eta lanekoak, baita langileek sexu-jazarpenik, jazarpen sexistarik eta sexu-orientazioan eta genero-identitate eta -adierazpenean oinarritutako jazarpenik gabeko lan-eremuak izateko duten eskubideari buruzko adierazpenak ere.

**Donostia International Physics Center (DIPC) osatzen duten guztien erantzukizuna da konpromiso hori betetzen dela ziurtatzea; batez ere goi- eta erdi-mailako postuetan dihardutenena, eta haiek ezein motatako jazarpenik ez gertatzea bermatu behar dute.** Halako jokabide eta portaerarik egonez gero, laguntza emango zaie sexu-jazarpena, jazarpen sexista eta sexu-orientazioan eta genero-identitate edo eta -adierazpenean oinarritutako jazarpena pairatzen dutenei, eta irtenbideak proposatuko dira indarkeria horrek sortutako arazoei erantzuteko. Ahal den heinean, gauza bera berriro gertatzea saihestuko da, eta zehapena ezarriko, gertakariaren inguruabarrak eta baldintzak kontuan hartuta.

## **2. Helburuak**

**Protokolo honek sexu-jazarpena, jazarpen sexista eta sexu-orientazioan eta genero-identitate edo eta -adierazpenean oinarritutako jazarpena saihestu nahi ditu, era eta modalitate guztietan, bai Donostia International Physics Center-en (DIPC) espazio fisikoaren barruan eta handik kanpo, bai harekin erlazionatutako komunikabide birtual edo sinbolikoetan; eta, halakorik gertatuz gero, egoerari konponbidea eman.**

Halaber, helburu espezifiko hauek ditu:

- Sexu-jazarpenat, jazarpen sexistat eta sexu-orientazioan eta genero-identitate edo eta -adierazpenean oinarritutako jazarpenat hartzen diren egoerak identifikatzea.
- Sexu-jazarpena, jazarpen sexista eta sexu-orientazioan eta genero-identitate edo eta -adierazpenean oinarritutako jazarpena bukaraztea zeinen garrantzitsua den jakinaraztea eta sentsibilizatzea.
- Sexu-jazarpena, jazarpen sexista eta sexu-orientazioan eta genero-identitate edo eta -adierazpenean oinarritutako jazarpena saihesten laguntzea eta, behar direnerako, trebakuntza- eta sentsibilizazio-ekintzak aurreikustea.
- Martxan jarri beharreko prozedurak eta jardunak tramitatzeaz arduratuko diren pertsonak identifikatzea.
- Sexu-jazarpena, jazarpen sexista eta sexu-orientazioan eta genero-identitate edo eta -adierazpenean oinarritutako jazarpena badago, horren berri ematea, eta, horretarako, salaketa-eredu bat jartzea langileen esku eta nori aurkeztu behar dioten esatea.
- Halako egoera batean dauden pertsonen segurtasuna, osotasuna eta duintasuna bermatzea, eta kasuan kasu dagozkion neurriak aplikatzea kexa tramitatzen duten pertsonak babesteko.
- Alderdi guztien nortasuna isilpean maneiatzea eta haien intimitatea eta duintasuna errespetatzea.
- Sexu-jazarpenak, jazarpen sexistak eta sexu-orientazioan eta genero-identitate edo eta -adierazpenean oinarritutako jazarpenak eragindako gatazkak eta egoerak konpontzea, zehapen-neurri egokiak aplikatzeko bide bat ezarrita.

Horren harira, protokolo honetan, Donostia International Physics Center-en (DIPC) ustez sexu-jazarpenat, jazarpen sexistat eta sexu-orientazioan eta genero-

identitate edo eta -adierazpenean oinarritutako jazarpenzat zer hartzen den argituko da, egoera horietan daudenek zer egin dezaketen azalduko, halako kasuetan zer prozedurari jarraitu behar zaion jakinaraziko, eta pertsona horiei laguntzeko eta halako indarkeriek sorrarazten dituzten egoerei aurre egiteko zer neurri hartu behar diren adieraziko.

### **3. Aplikazio-eremua**

**3.1.** Aplikazio-eremu materiala. Protokolo hau ahoz, aurrez aurre edo bide elektronikoa (posta-mezuak, sare sozialak, WhatsApp-eko mezuak, etab.) izaten den eta 4. artikuluan jasota dagoen jokabide orori aplikatzen zaio.

**3.2.** Aplikazio-eremu subjektiboa. Hauei aplikatzen zaie Protokoloa:

a) Lan- edo estatutu-lotura duten langile guztiei, baita Donostia International Physics Center-en (DIPC) ikerketa-egonaldi bat egiten duten kide eta bisitariak ere.

b) Donostia International Physics Center-ek (DIPC) kontratatzen dituen kanpo-enpresetako langileei, baldin eta DIPCren bulegoetan ematen badituzte zerbitzuak, eta baldin eta gertakarian parte hartu duten pertsonetako bat gutxienez a) atalean aipatutako taldeetako bat bada. Enpresa-jarduerak koordinatzeko lege bidez ezarrita dauden betebeharrak aplikatuz (31/1995 Legea, eta 171/2004 Errege Dekretua, urtarrilaren 30ekoa, lege horren 24. artikulua garatzen duena), protokolo honen berri eman behar zaie kanpo-enpresei. Gatazkaren bat sortzen bada Donostia International Physics Center-eko (DIPC) langileen eta kontratatutako kanpo-enpresaren artean, elkarri eman behar diote kasuaren berri, alderdi bakoitzak bere jardute-protokoloa aplikatu dezan eta egokitzat jotzen dituen zuzentze- edo diziplina-neurriak har ditzan.

c) Aurreko taldeetakoak ez diren baina Donostia International Physics Center-en (DIPC) zerbitzuak erabiltzen dituzten guztiei, baldin eta salatutako pertsona DIPCkoa bada.

**3.3.** Lurralde-mailako aplikazio-eremua: Donostia International Physics Center-en (DIPC) antolaketa-eremuaren edo zerbitzuak emateko eremuaren barruan izan behar da jokabidea.

### **4. Erreferentziako arauak eta kontzeptuen definizioa**

#### **4.1. Arau-esparrua**

Donostia International Physics Center-en (DIPC) Lehenengo Berdintasun Planak, 2020ko apirilean argitaratuak, 3. estrategia-ildoan dio beharrezkoa dela laneko sexu-jazarpenari eta generoan oinarritutako jazarpenari aurre egitea.

Sei ekintza zehatz aipatzen ditu horretarako, eta protokolo honetan bildu dira. Hauek

dira: jazarpen sexuala eta genero-jazarpena saihesteko eta desagerrarazteko protokolo bat izatea; kexak eta salaketak jasotzeaz eta protokoloan jasotako prozedura aurrera eramateaz nor arduratuko den identifikatzea; pertsona hori gai horretan trebatzea, zeina Aholkularitza Konfidentziala izango baita, Protokoloa aktibatzeaz arduratuko den erakundea: DIPCK sexu-jazarpena edo genero-jazarpena saihesteko eta hari aurre egiteko daukan protokoloa ezagutaraztea, eta DIPCKo komunitate osoarentzat esku-eskura jartzea, hainbat bidetatik (posta elektronikoa, web-orria, beste batzuk) eta formatu desberdinetan (digitalki edo/eta paperean). Bi urtez behin ebaluazio-txosten bat egitea eta Emakunde-ra bidaltzea.

### **Nazioarteko arau-esparrua**

Giza Eskubideen Adierazpen Unibertsalak oinarrizko giza eskubideak ezartzen ditu; hau da, gizaki guztien berdintasuna eta askatasuna. 1948ko abenduaren 10ean aldarrikatu zuen Nazio Batuen Batzar Nagusiak, 217 A (III) ebazpenean.

1958ko ekainaren 15ean Lanaren Nazioarteko Erakundeak diskriminazioari buruz (enplegua eta okupazioa) eman zuen 111. Hitzarmenaren arabera, laneko sexu-jazarpena emakume langileak diskriminatzeko modu bat da, eta 19. gomendioa egin du, zerbitzuen sektoreko lantokiko indarkeriari eta hari aurre egiteko neurriei buruzkoa.

Emakumeen aurkako diskriminazioa saihesteko adierazpena, giza eskubideen adierazpena, 1967ko azaroaren 7an aldarrikatu zuen Nazio Batuen Batzar Nagusiak.

Emakumeen aurkako diskriminazio era guztiak ezabatzeko konbentzioa 1979ko abenduaren 18an onartu zuen Nazio Batuen Batzar Nagusiak.

Emakumeen aurkako indarkeria ezabatzeari buruzko adierazpena Nazio Batuen Batzar Nagusiaren 1993ko abenduaren 20ko 48/104 ebazpenaren bidez onartu zen. Adierazpen horrek «emakumearen aurkako indarkeria» definitzen du, eta familian nahiz komunitatean oro har gertatzen diren ekintzak biltzen ditu; besteak beste, bortxaketa, sexu-abusua, sexu-jazarpena eta sexu-larderia, lantokian eta ikastetxean.

Emakumeen aurkako diskriminazio era guztiak ezabatzeko konbentzioaren hautazko protokoloa 1999an onartu zen.

Giza Eskubideen Kontseiluaren 17/19 ebazpenak, 2011koak, legearen aurrean tratu bera jasotzeko eskubidea ezartzen du, baita besteak beste sexu-orientazioan eta genero-identitatean oinarrituta ez diskriminatzeko eskubidea ere.

### **Europako Erkidegoko arau-esparrua**

Giza eskubideak eta oinarrizko askatasunak babesteko Europako hitzarmena, 1950ekoa. Hain zuzen ere, hitzarmenean jasotako eskubide eta askatasunei dagokienez edozein eratarik diskriminatzeko debekatzen du 14. artikuluan.

Europako Gizarte Gutuna, 1961ekoa (20. artikulua: «langile guztiek enpleguari eta lanbideari dagokienez aukera eta tratu berberak izateko eskubidea dutela, sexuan

oinarrituta inor diskriminatu gabe») eta 1988an Europako Gizarte Gutunari gehitu zitzaion protokoloa.

Giza eskubideak eta oinarrizko askatasunak babesteko protokoloa, 2000. urtekoa. 1. artikuluan dio oro har debekatuta dagoela diskriminatzea.

Europako Kontseiluak emakumeen aurkako indarkeria eta etxeko indarkeria saihesteari eta desagerrarazteari buruz egin zuen hitzarmenak (Istanbul, 11V.2001) emakumeak edozein eratako indarkeriatik babestea eta halako indarkeria ezabatzea du helburu.

2002ko apirilaren 30ean ministro-batzordeak emakumea indarkeriatik babesteko egin zuen gomendioak «emakumearen aurkako indarkeria» definitzen du, eta gai horren inguruko neurri orokorrak arautzen ditu.

2003ko martxoaren 12an ministro-batzordeak egindako gomendioa, emakume eta gizonen politikan eta erabakiak hartzen partaidetza orekatua izateari buruzkoa.

1989ko irailaren 12an Europako Parlamentuak emandako ebazpena, transexualak diskriminatzeari buruzkoa; haren arabera, norberak erabaki behar du gizaki gisa duen nortasuna.

1991ko azaroaren 27an Batzordeak egindako gomendioa, lanean emakumeen eta gizonen duintasuna babesteari buruzkoa.

1992ko azaroaren 27an Batzordeak egindako 92/131 (EEE) gomendioa, lanean emakumeen eta gizonen duintasuna babesteari buruzkoa. Sexu-jazarpenari aurre egiteko neurriei buruzko jokabide-kode bat dakar.

Europar Batasunaren Oinarrizko Eskubideen Gutuna, 2000koa. Hain zuzen ere, 20. artikuluan, legearen aurrean herritar guztiak berdinak direla aldarrikatzen du; 21. artikuluan, diskriminazioa debekatzen du; eta 23. artikuluan, emakumeen eta gizonen berdintasuna arautzen du.

Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren erabakia, 2004ko apirilaren 21ekoa. Haren bidez, ekintza komunitarioko programa bat onartzen da haur, gazte eta emakumeen kontrako indarkeria saihesteko eta ezabatzeko eta biktimak eta arrisku-taldeak babesteko.

2006/54 Zuzentaraua, Europako Parlamentuarena eta Kontseiluarena, enpleguan eta okupazioan gizonen eta emakumeen artean aukera- eta tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa; 75/117/EEE, 76/207/EEE, 86/378/EEE eta 97/80/EE zuzentarauak indargabetu zituen.

Laneko jazarpenari eta indarkeriari buruzko Europako esparru-hitzarmena, 2007ko apirilaren 26koa, Batzordeak Europako Kontseiluari eta Parlamentuari helarazia (686 behin betikoa); besteak beste, sexu-orientazioa aipatzen du ez diskriminatzeko arrazoiaren artean.



2016/679 (EB) Erregelamendua, Europako Parlamentuarena eta Kontseiluarena, 2016ko apirilaren 27koa, datu pertsonalen tratamenduari dagokionez pertsona fisikoen babesari eta datu horien zirkulazio askeari buruzko arauak ezartzen dituena.

### **Estatuko arau-esparrua**

Espainiako 1978ko Konstituzioa. 9., 10.1, 14., 15., 18.1 eta 35.1 artikuluen arabera, hauek dira funtsezko eskubideak: pertsonen duintasuna, haiei dagozkien eskubide bortxaezinak, nortasunaren garapen askea, inolako sexu-diskriminaziorik gabeko berdintasuna, bizitzeko eta osotasun fisiko eta moralerako eskubidea (tratu gizagabe edo umiliagarria eragin gabe), ohorerako eskubidea, norberaren eta familiaren intimitaterako eskubidea, nor bere irudia izateko eskubidea eta lanean sexuagatik ez diskriminatzeko eskubidea.

31/1995 Legea, azaroaren 8koa, lan-arriskuen prebentzioari buruzkoa. 14. artikuluen arabera, neurriak egokitu behar dira laneko segurtasuna eta osasuna babesteko.

10/1995 Lege Organikoa, azaroaren 23koa, Zigor Kodeari buruzkoa. Hain zuzen ere, 184. artikulua lanean, hezkuntzan edo zerbitzuak ematean sexu-jazarpena eginez biktima larriki intimidatu, erasotu edo umiliatzen duen oro zigortzen du, baita sexu-jazarpena egiteko lanean, hezkuntzan edo hierarkian gorago egoteaz aprobetxatzen den oro ere. Eta 178. artikulua, berriz, beste norbaiten sexu-askatasunari eraso egiten dion oro zigortzen du.

3/2018 Lege Organikoa, abenduaren 5koa, datu pertsonalak babesteko eta eskubide digitalak bermatzeko.

1/2000 Legea, urtarrilaren 7koa, prozedura zibilarena. Hain zuzen ere, 11 bis artikuluan, emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasuna babesteko legitimazioa ezartzen da.

5/2000 Legegintzako Errege Dekretua, abuztuaren 4koa, lan-arloko arau-hauste eta zehapenei buruzko legearen testu berritua onartzen duena. 8. artikulua arau-hauste oso larriak biltzen ditu, tartean sexu-jazarpena.

1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neurriari buruzkoa. Bertan, genero-indarkeriaren biktima diren emakumeen eskubideak aldarrikatzen dira; hain zuzen ere, informaziorako eskubidea (18. art.), gizarte-laguntza osoa jasotzekoa (19. art.) eta doako laguntza juridikoa jasotzekoa (20. art.).

3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako. Haren 7. artikulua sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena definitzen ditu, eta diskriminazio-ekintzak ezartzen; eta 48. artikulua, berriz, lanean sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena saihesteko neurri espezifikoak arautzen ditu.

2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena. Hain zuzen ere, 4. artikulua lan-eskubideak ezartzen ditu; 17.ak lan-harremanetako diskriminazioa debekatzen; eta 54.2 artikulua, berriz, irazpenen arrazoa arautzen.

Genero-indarkeriaren aurkako Estatu-ituna, 2017ko abuztuaren 3koa. Haren arabera, genero-indarkeriak Istanbulerako hitzarmenean aipatzen diren emakumeen aurkako indarkeria mota guztiak hartzen ditu barnean.

### **Euskadiko Autonomia Erkidegoko arau-esparrua**

3/1979 Lege Organikoa, Euskal Herriko Autonomia Erkidegoko Estatutuarena. 9. artikuluan, herritarren funtsezko eskubideak ezartzen dira.

4/2005 Legea, otsailaren 18koa, emakume eta gizonen berdintasunerakoa.

Gobernu Kontseiluaren Akordioa, 2010eko ekainaren 29koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Plana onartzen duena.

29/2011 Dekretua, martxoaren 1ekoa, genero indarkeriaren biktimei laguntzeko Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean dauden koordinazio-mekanismoei buruzkoa.

Agindua, 2011ko ekainaren 20koa, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketako sailburuarena, lanean jazarpen sexista edota morala gertatzen den kasuetan prebentzio-neurriak eta jarduteko prozedura arautzen dituena, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren arloan.

3/2012 Legea, otsailaren 16koa, emakume eta gizonen berdintasunerako legea aldatzen duena.

14/2012 Legea, ekainaren 28koa, transexualak genero-identitateagatik ez baztertzeari eta haien eskubideak aitortzeari buruzkoa.

234/2015 Dekretua, abenduaren 22koa, transexualen dokumentazio administratiboari buruzkoa. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako foru- eta toki-planak.

## **4.2. Kontzeptuen definizioa**

### **Sexu-jazarpenera**

3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirakoak, honela dio 7.1 artikuluan: «sexu-jazarpenera da sexu-izaerako jokabide bat sortzea, ahozkoa, ahozkoa ez dena edo fisikoa, xede nahiz ondore izateagatik pertsonaren duintasunaren aurka egitea, batez ere, larderiakoa, apalesgarria edo ofentsakoa den ingurua sortzen denean».

Adibide gisa, portaera hauek izan daitezke sexu-jazarpenera:

- a) Langileari egindako txantxa sexual iraingarriak eta haren itxura fisikoari edo izaera sexualari buruzko aipamenak.
- b) Aipamen sexual lizunak.
- c) Fantasia, zaletasun eta ahalmen/gaitasun sexualei buruzko galderak, azalpenak edo aipamenak.
- d) Jendeari hitz egiteko modu iraingarriak edo lizunak.
- e) Besteren bizitza sexualari buruzko zurrumurruak.
- f) Eduki sexuala eta iraingarria duten komunikazioak (telefono-deiak, posta elektronikoko mezuak, etab.).
- g) Bere izaera sexualagatik langilea iraintzea edo umiliatzea helburu duten portaerak.
- h) Hitzordu edo topaketa sexualak egiteko gonbidapenak edo presioak.
- i) Mesede sexualen inguruko gonbidapenak edo eskaerak, zuzenean edo zeharka lanbide-karrerari, lan-baldintzak hobetzeari edo lanpostuan jarraitzeari lotuta badaude.
- j) Jarduera sozial edo ludikoetan parte hartzeko gonbidapen errepikariak, nahiz eta gonbidatuak argi utzi ez duela halakorik jaso nahi eta desegokiak direla.
- k) Ageriko eduki sexuala edo iradokitzailea duten irudi, grafiko, bineta, argazki edo marrazkien erabilera.
- l) Keinu lizunak, txistuak, keinu edo begirada zantarrak.
- m) Eduki sexual iraingarriko gutunak, oharrak edo posta elektronikoko mezuak.
- n) Bere izaera sexualagatik langilea iraintzea edo umiliatzea helburu duten portaerak.
- o) Eskatu gabeko eta nahitako ukipen fisikoa (atximurka egitea, ukitzea, nahi gabeko masajeak jasotzea, etab.) edo gehiegizko eta beharrik gabeko gerturatze fisikoa.
- p) Norbait zokoratzea, edo inolako beharrik gabe nahita harekin bakarrik geratzen saiatzea.
- q) Sexu-organoak nahita edo «ezustean» ukitzea.

### **Jazarpen sexista edo sexuan oinarritutako jazarpena**

3/2007 Lege Organikoak, martxoaren 22koak, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirakoak, honela dio 7.2 artikuluan: «sexuan oinarritutako jazarpena da pertsona jakin baten sexuarekin zerikusia duen edozein jokabide, xede nahiz ondore izateagatik pertsonaren duintasunaren aurka egitea eta larderiakoa, apalesgarria eta ofentsakoa den ingurua sortzea».

Besteak beste, portaera hauek har daitezke portaera jazarle gisa:

- a) Emakumea izateagatik jokabide diskriminatzaileak erabiltzea.
- b) Jendeari buruzko txantxak eta iruzkinak egitea, tradizioz beste sexuak egin izan dituzten zereginei lotuta.
- c) Sexu jakin batekoei buruz aritzeko hitz umilgarriak edo iraingarriak erabiltzea.
- d) Umore sexista erabiltzea.
- e) Emakumeen gaitasunak eta ahalmen intelektuala barrengarri uztea eta mespretxatzea.
- f) Sexuan oinarrituta jendearen lana mespretxuz, bidegabeki edo partzialki

ebaluatzea.

- g) Jendeari haren gaitasun profesionaletik beherako zereginak edo lanak ematea.
- h) Haurdun egoteagatik edo ama izateagatik tratu kaltegarria ematea.
- i) Norbaitek lanpostu bat lortzea edo lanpostu batean jarraitzea edo prestakuntza edo ordainsariak jasotzea mugatzen duten erabakiak hartzera bideratutako jokabideak izatea, nola esplizituak hala inplizituak, baita lan-baldintzekin erlazionatutako beste edozein alderdiri dagokienez ere.

### **Sexuan oinarritutako jazarpena, haurdunaldiagatik edo amatasunagatik**

3/2007 Lege Organikoak, martxoaren 22koak, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirakoak, 8. artikuluan dioenez, portaera hauetan ikus daiteke jazarpen mota hau:

- a) Norbait bere gaitasun edo kategoria profesionala baino beherago dagoen erantzukizuneko lan bat egokitzea.
- b) Zentzurik gabeko zereginak, atzemanezinak edo epe irrazionalekoak ematea.
- c) Nahita, lana egiteko egokiak diren bitartekoak erabiltzen ez uztea (informazioa, dokumentuak, ekipamendua, etab.)
- d) Eskubidez dagozkion baimenak edo lizentziak hautamenez ukatzea.

### **Sexu-orientazioan eta genero-identitate eta -adierazpenean oinarritutako jazarpena**

Zenbait zuzentzauren arabera (hots, 2006/54 Zuzentaraua, Europako Parlamentuarena eta Kontseiluarena, enplegu eta okupazioaren arloan gizonen eta emakumeen arteko aukera- eta tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa, eta 2007/78/EE Zuzentaraua, enpleguan eta okupazioan tratu-berdintasunerako esparru orokorra ezartzeari buruzkoa, zeinak sexu-orientazioa jasotzen baitu ez diskriminatzeko arrazoen artean), honi esaten zaio sexu-orientazioan eta genero-identitate eta -adierazpenean oinarritutako jazarpena: «pertsone baten sexuan, sexu-orientazioan, genero-identitatean edo genero-adierazpenean oinarritutako portaera oro, baldin eta haren duintasunaren edo osotasun fisiko edo psikikoaren aurka egiteko edo larderiakoa, etsaitasunezkoa, apalesgarria, umiliagarria, ofentsakoa edo deserosoa den ingurua sortzeko asmoa badago edo hala badakar».

- a) Genero-aniztasunean edo sexu-orientazioan oinarrituta norbait edo haren lana, gaitasunak, konpetentzia teknikoak, trebetasunak, etab. jendaurrean nahiz pribatuki eta behin eta berriro deskalifikatzea.
- b) LGTB komunitatearen aurkako adierazpen iraingarriak erabiltzea, baldin eta gaitasun, konpetentzia edo trebetasun horiek gutxiesten badira.
- c) Tradizioz beste sexuak egin izan dituen zereginak beren gain hartzen dituzten pertsonak barrengarri uztea.
- d) LGTB komunitatearen aurkako umorea erabiltzea.
- e) Genero-aniztasunean edo sexu-orientazioan oinarrituta jendea adin txikikoak, mendekoak, maila intelektual txikiagokoak... balira bezala tratatzea (hitz egiteko edo hura tratatzeko moduaren bidez, adibidez).

- f) Norbaiti bere gain har dezakeena baino erantzukizun txikiagoko postu bat edo funtzioak egokitzea sexuan oinarrituta. Edo haien gaitasunak edo motibazioak mespretxatzea edo gutxiestea, haien aniztasunagatik.

## 5. Prebentzio-neurriak

Ekintza hauek egingo dira sexu-jazarpena, jazarpen sexista eta sexu-orientazioan eta genero-identitate eta -adierazpenean oinarritutako jazarpena saihesteko:

### Informazioa, sentsibilizazioa eta trebakuntza:

- a) Donostia International Physics Center (DIPC) osatzen duten guztiek protokolo hau ezagutzen dutela bermatzea. Posta elektronikoa erabiliko da langile guztiei Protokoloaren berri emateko, eta Intranetean argitaratuko da. Gainera, Protokoloa DIPCren webgunean argitaratuko da. Erakundearen organigrametan, Aholkularitza Konfidentzialaren izena eta harremanetarako helbidea adieraziko dira.
- b) Gurekin lan egiten duten erakunde edo instituzioen eta enpresa hornitzaileen kasuan, mezu elektronikoa bat bidaliko da Protokoloa onartzean, eta harreman bat lehen aldiz ezartzen den bakoitzean.
- c) Giza Baliabideen politika osoan sartuko da: harrera, hautapena, negoziazio kolektiboa, lan-giroa, prestakuntza eta barne-komunikazioa.
- d) DIPC osatzen duten pertsona guztiak trebatuko dira sexu-jazarpenaren, jazarpen sexistaren eta sexu-orientazioan eta genero-identitate eta -adierazpenean oinarritutako jazarpenaren arloetan, baita halakorik jasaten duten pertsonengan dituen ondorioen inguruan ere.
- e) Trebakuntza-saio bat edo bi egingo dira protokolo hau indarrean jartzen denean. Horrez gain, eguneratu egingo da DIPCko langileek arlo honetan duten trebakuntza, haiek hala eskatzen badute.
- f) Azkenik, norbait DIPCn lanean hasten denean, Protokoloaren kopia bat emango zaio harreran, edo hura ikusteko modua helaraziko.

## 6. Jarduteko prozedura

### 6.1. Prozedura-bermeak

Hemen ezarritako prozedura borondatezkoa da. Protokolo hau aplikatzeko, ez da beharrezkoa izango sexu-jazarpena, jazarpen sexista eta sexu-orientazioan eta genero-identitate eta -adierazpenean oinarritutako jazarpena jasaten dutenek salaketa jartzea polizia-etxean edo epaitegian.

Halaber, protokolo honetan aurreikusitako prozedura izapidetzeak ez du inola ere galarazten tartean diren pertsonen egoki diren ekintza administratibo edo judizialak hastea, aldi berean edo ondoren.

- **Errespetua eta babesa:** Diskrezioz jokatu beharko da, kaltetuen intimitatea eta duintasuna babesteko. Jarduketak eta eginbideak pertsona horiek guztiak ahalik eta gehien errespetatuz egin beharko dira.

Prozedura honetan parte hartzen duten pertsona guztiei protokolo honen edukiaren berri eman beharko zaie, eta haren aplikazioari buruzko baimena eman.

- **Isilpekotasuna:** Prozeduran parte hartzen duten pertsonak erabateko konfidentziasunez eta isilpean gorde behar dituzte tratatutako informazioa eta datuak, eta haiek ez transmititzeko eta ez zabaltzeko betebeharra dute.

Jazarpen psikologikoari, sexu-jazarpenari, jazarpen sexistari eta sexu-orientazioan eta genero-identitate eta -adierazpenean oinarritutako jazarpenari buruz egiten diren kontsulta edo kexa guztiak konfidentziasun-printzipioaren babespean egongo dira, bai tartean diren pertsonen bai protokolo hau aplikatzen edozein modutan parte hartzen duten langile guztien konfidentziasun-printzipioaren babespean.

Horrela, kaltetuen anonimata zainduko da. Protokolo honetan aurreikusitako prozeduran parte hartzen duten pertsonak, bai instruktore gisa, bai aholkulari gisa, edo beren lekukotasuna emateko, isilean gorde beharko dute kasua, inplikaturako pertsonen pribatutasuna babesteko.

Debekatuta dago salaketarekin edo ikerketarekin zerikusia duten agiriak zabaltzea, prozedura judicial edo administratibo bat hasteko beharrezkoa denean izan ezik.

- **Arreta eta azkartasuna:** Salatutako jokabidea lehenbailehen ikertu eta konpondu behar da, prozedura ahalik eta lasterren osatu ahal izateko, behar diren bermeak errespetatuz.
- **Kontraesana:** Prozeduran, inpartzialki entzungo zaie kaltetuei, eta bidezko tratua emango. Parte hartzen duten guztiek fede onez saiatu behar dute esku-hartzearen xede diren gertaerak argitzen eta egia aurkitzen.
- **Birbiktimizaziorik eza:** Gertaerak behin eta berriro kontatu behar izatea eta salatzailea eta hura identifika dezaketen datuak jendaurrean jartzea saihestuko da.
- **Pertsona biktimizatuak lehengo egoerara itzultzea:** Behar diren leheneratze-neurriak hartuko dira, salatzaileak jazarpena jasan baino lehen zuen egoera berrezartzeko. Era berean, jardueri berrekiten diela bermatuko da, aurreko egoeraren ahalik eta modurik antzekoenean, eta erasotzailearekin harremanik ez duela ziurtatuko da.
- **Errepresalien debekua:** Espresuki debekatu beharko dira sexu-jazarpena, jazarpen sexista eta sexu-orientazioan eta genero-identitate eta -adierazpenean oinarritutako jazarpena izan den ala ez ikertzeko prozesuan

esku hartzeko eskaera egiten dutenen, lekuko gisa agertzen direnen edo parte hartzen dutenen kontrako errepresaliak.

## **6.2. Sexu-jazarpena, jazarpen sexista eta sexu-orientazioan eta genero-identitate eta -adierazpenean oinarritutako jazarpena izan dela jakinaraz dezaketen pertsonak.**

Protokolo honen aplikazio-eremuan sartzen den langile orok, sexu-jazarpena, jazarpen sexista eta sexu-orientazioan eta genero-identitate eta -adierazpenean oinarritutako jazarpena jasaten baditu, edo jazarpen-egoeren berri badu, eskumena duen organoaren edo pertsonaren aurrean kexa edo salaketa aurkez dezake, ahoz nahiz idatziz.

Kaltetua ez bada jazarpen-egoeraren berri ematen duena, pertsona horrek protokolo honetako jarduketak hasteko berariazko baimena eman beharko du. Kasu bereziki larrietan edo pertsona bat baino gehiago kaltetzen denean bakarrik ez da beharko haien baimenik.

Kexa edo salaketa anonimoa ez da inola ere tramitatuko.

## **6.3. Protokoloa aplikatzeaz arduratzen den organoa**

**Protokolo hau Aholkularitza Konfidentzialak aplikatuko du, hura arduratuko baita kexak edo salaketak jasotzeaz eta tramitatzeaz.**

Salaketak jasotzeko eskumena izango dute. Horretarako, Berdintasun Batzordean erabakiko dira eta zentroaren zuzendaritzak berretsiko ditu.

Salaketak nork jasoko dituen zehaztu ondoren, 1991ko azaroaren 27ko sexu-jazarpenari aurre egiteko Europako Erkidegoko Jokabide Kodearen arabera, aholkulari konfidentzial (aurrerantzean Aholkularitza Konfidentziala) esango zaie. Erakundeko langile guztiei jakinaraziko zaizkie haien izen-abizenak, baita haiekin harremanetan jartzeko modua ere.

Ahal den neurrian, langile egonkorak, emakumeak eta genero-arloko eta/edo genero-indarkeriako gaietan alde zuzeneko prestakuntza dutenak izango dira. Prestakuntza egokirik ez badute, lanorduetan prestatzeko baliabideak emango zaizkie.

**Aholkularitza Konfidentzialak Berdintasun Batzordearen laguntza eta aholkularitza izango ditu, baita Protokoloan jasotako indarkeria motetan eta egungo prozeduraren aplikazioan espezializatutako kanpoko langileena ere.**

Eginkizun hauek izango ditu:

- a) Sexu-jazarpenagatiko, jazarpen sexistagatiko eta sexu-orientazioan eta genero-identitate eta -adierazpenean oinarritutako jazarpenagatiko kexak edo salaketak jasotzea.
- b) Jazarpena jasan dutenei laguntzea eta aholku ematea.

- c) Jazarpenari buruzko araudiaren esparruan zerbitzuak ematen dituzten pertsonen eskubideen berri ematea.
- d) Protokoloa aurrera eramateko behar den informazio guztia biltzea, deskribatutako prozedura-bermeak betez.
- e) Jazarpena jasan dutenei lagun diezaieketen kanpoko baliabide eta zerbitzuei buruzko informazioa ematea, baita beste organo batzuei buruzkoa ere, hala nola Arartekoari, Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzari eta justizia-epaitegiei buruzkoa.
- f) Prozedura protokolo honen arabera tramitatzea.
- g) Protokolo honen segimendua eta ebaluazioa egitea.

#### **6.4. Prozeduraren hasiera**

Kaltetuek ahoz edo idatziz aurkeztutako kexa edo salaketa Aholkularitza Konfidentzialari helarazten zaionean hasten da prozedura. Kexa edo salaketa egiten duten pertsonak espresuki eta idatziz eskatu behar dute protokolo hau aplikatzeko.

Jazarpen-egoeraren berri DIPC osatzen duen beste agintari, profesional edo pertsona baten aurrean ematen bada, kaltetuek baimena eman ondoren, kexa Aholkularitza Konfidentzialera bideratu beharko da. Nolanahi ere, erakunde horrek bakarrik aktiba dezake protokolo hau, betiere jazarpen-egoera jasan duen pertsonaren baimenarekin. Protokolo honen 6.2 puntuan aipatzen diren kasuetan, kaltetuaren baimena baztertu ahal izango da.

Aholkularitza Konfidentzialak kaltetuak hartu, eta entzun egingo die. Informazioa sentsibilitatez eta errespetuz hartu, entzun eta jaso behar da, salaketa egiten duten pertsonen duintasuna eta osotasuna zainduz eta salatutako gertaeren kontakizuna errepikatzea saihestuz, non eta ez den guztiz beharrezkoa salaketa polizia-etxean edo epaitegian tramitatzen ari delako.

Informazioa idatziz jasoko da, modu deskribatzailean, eta ez-baloragarrian, eta kaltetuekin alderatuko da. Helburua salatzaileen beharrei erantzutea eta akonpainamendu- eta, hala badagokio, salaketa-prozesua behar bezala garatzea izango da.

Kaltetuei informazioa eta aholkuak emango zaizkie beren eskubideei buruz, dituzten aukerei buruz eta beharren eta eskaera partikularraren arabera egin ditzaketan ekintzei buruz.

Salaketa jasotzen denetik aurrera, Aholkularitza Konfidentzialak isilpean emango dio egoeraren berri Zuzendaritzari, honek, hasierako balorazioa egin ondoren, kautelazko neurriak har ditzan. Kautelazko neurri posibleen artean daude, ahal den guztietan, jazarpena egiten duenaren aurkako salaketa egin duen pertsona urruntzea, biktimaren osasun eta osotasunerako kaltegarria den egoera errepika ez dadin. Neurri horiek ez dute inola ere eragingo biktimaren lan-baldintzak kaltetzea edo galtzea, ezta funtsean aldatzea ere.

Kexa edo salaketa jasotzen den une beretik, eta prozesuaren pribatutasuna eta



konfidentzialtasuna babesteko, Aholkularitza Konfidentzialak zenbakizko kode bat esleituko dio jaso duen kexa edo salaketari. Aholkularitza Konfidentzialak bidali, zaindu eta artxibatuko du kexa edo salaketa, baita prozeduran sortzen den dokumentazio guztia ere.

### **6.5. Kexaren edo salaketaren hasierako balorazioa**

Aholkularitza Konfidentzialak, jazarpen-egoerei buruzko gertakari ezagunen lehen balorazioa egin ondoren, honako hauek egin ahal izango ditu:

- a) Salaketa hori izapidetzeko ez onartzea, agerikoa denean planteatutakoa ez dela protokolo honen eremukoa. Salaketa ez onartzeko arrazoiak aurrez aurre eta idatziz jakinarazi beharko zaizkie kaltetuei.
- b) Kexa edo salaketa izapidetzeko onartzea, protokolo honetan aurreikusitakoaren arabera.

Izapidetzeko onartze fase hori 7 egun balioduneko epean egin beharko da, kexa edo salaketa aurkezten den egunetik hasita.

Ahalik eta azkarren eman behar zaio salaketaren berri salatuari, eta entzunaldia ere emango zaio.

Beharrezkoa izanez gero, informazio osagarria bilduko da, ahalik eta azkarren eta konfidentzialtasun handienarekin, eta lekuko guztiei edo, halakorik balego, beste interes handiko langile batzuei eskatuko zaie parte hartzeko. Aurreko 6.4 puntuan jasotako kautelazko neurriak ere hartu ahal izango ditu Zuzendaritzak, inguruabarrek hala eskatzen dutenean.

### **6.6. Amaierako txostena, gomendio eta guzti**

Aholkularitza Konfidentzialak, informazioa jaso, kaltetuei entzun eta kexa edo salaketa izapidetzeko erabakia hartu ondoren, txosten bat egingo du. Txosten horrekin batera, gauzatutako jarduketari buruzko informazio guztia emango du, gauzatu beharreko ekintzei buruzko gomendioekin, eta DIPCren Zuzendaritzara bidaliko du.

Gomendatutako ekintzek honako jardun-eremu hauek izango dituzte, betiere kaltetuekin adostuta:

- Indarkeria-egoerak eragindako pertsonen segurtasun-beharrei erantzutea.
- Kanpoko zerbitzu egokietara bideratzea, kaltetuei arreta emateko, batez ere lan-ikuskaritzan, polizia-etxean edo epaitegian salaketa jartzeko erabakia har bailezakete.
- Neurri zuzentzailea eta erreparaziozkoak hartzea, inguruabarrak kontuan hartuta, salatzailleek diziplina-espeditentea hasteko aukerarik ez badute.
- Diziplina-espeditentea hasteko eta/edo egoera zuzentzeko neurri espezifikoak hartzeko eskatzea. Instantzia judizialen, lan-instantzien edo bestelako en aurrean edozein prozedura aurkeztuz gero, diziplina-neurri horiek eten egingo dira; ez, ordea, hartutako kautela-neurriak.

## **6.7. Prozesuaren amaiera**

Aholkularitza Konfidentzialak egindako txostena jaso ondoren, DIPCren Zuzendaritzak kaltetuen salaketa ebatziko du, eta ebazpen horretan jasoko ditu aurreko artikuluan jasotako neurri zuzentzaileak eta erreparaziozkoak, zeinak kasuaren inguruabarren arabera egokiak eta proportzionalak direla uste baitu. Ebazpen hori inplikaturako pertsonen jakinaraziko zaie.

Beharrezkoa izanez gero, DIPCren Zuzendaritzari eskaera egingo zaio kexaren edo salaketaren oinarri den pertsonaren aurka diziplina-espeditentea irekitzeko. Espediente hori indarrean dagoen araudi aplikagarriaren arabera bideratuko da. DIPCren Zuzendaritzak, espeditentea amaitutakoan, jazarpena egin duen pertsona zehatuko du, hala badagokio, espeditentearen instruktoreak proposaturako neurriekin.

Proportzionaltasun-printzipioaren araberako zehapenak Gipuzkoan indarrean dagoen erreferentziazko hitzarmenean proposaturakoak izango dira, edo, halakorik ezean, Langileen Estatutuan jasotakoak.

## **6.8. Prozeduraren iraupena**

Protokoloak gehienez bi hilabeteko iraupena du, kexa edo salaketa Aholkularitza Konfidentzian aurkeztu denetik hasita. Egoeraren konplexutasunak hala eskatzen duenean bakarrik luzatu ahal izango da epe hori.

## **6.9. Segimendua**

Aholkularitza Konfidentzialak aurkeztutako salaketen eta espeditenteen ebazpenaren segimendua egingo du, bi urtez behin protokolo honen aplikazioari buruzko segimendu-txosten bat egiteko. Txosten hori zuzendaritza-taldeari aurkeztuko zaio, baita Emakunde-ri ere, erakunde horrek Euskadin laneko indarkeria prebenitzeko prozedurak aplikatzeari buruzko txosten orokor bat egin dezan.

Emakunde-k,<sup>1</sup> halaber, horren edukiaren berri emango dio Herrizaingo Saileko Genero Indarkeriaren Biktimei Laguntzeko Zuzendaritzari.

## **7. Hutsegiteen tipifikazioa eta zehapenak**

Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena dakarten ekintzak eta jokabideak hutsegite larriak edo oso larriak dira. Nolanahi ere, hutsegiteak kalifikatzeko eta zehapenak ezartzeko, hitzarmen kolektibo aplikagarriaren edo tresna negoziatu baliokidean aurreikusitakoa hartuko da kontuan. Hitzarmen kolektibo aplikagarriaren edo tresna negoziatu baliokiderik ez badago, protokolo honek ekintzen edo jokabideen sailkapena ematen du, haien larritasunaren arabera, baina betiere hutsegite larrien edo oso larrien aurrean gaudela kontuan hartuta.

---

<sup>1</sup> EMAKUNDE Eusko Jaurlaritzaren erakunde autonomo bat da, eta berdintasun-politikak diseinatzen, bultzatzen, aholkatzen, koordinatzen eta ebaluatzen ditu, eta gizartea sentibilizatzen du, EAEn emakumeen eta gizonen benetako berdintasun eraginkorra lortzeko.

Hauek dira inguruabar LARRIGARRIAK:

- a) Nagusitasun hierarkikoko egoeraz abusatzea edo jazarpena egiten duen pertsonak biktimaren lan-baldintzei edo lan-harremanari berari buruz erabakitzeke ahalmena izatea.
- b) Biktimak konponketa-prozedurak erabili ondoren, jokabide iraingarriak errepikatzea.
- c) Azpikeriaz jokatzeko; hau da, subjektu aktiboaren ukigabetasuna zuzenean ziurtatzeko bitartekoak, moduak edo formak erabiltzea.
- d) Jazarpena egiten duen pertsona berrerorlea izatea sexu-jazarpena eta/edo sexuan oinarritutako jazarpena egiten.
- e) Bi biktima edo gehiago izatea.
- f) Biktimak desgaitasun fisiko, psikiko edo sentsozialen bat izatea.
- g) Biktimak alde aurretik egiaztatutako osasun-arazoren bat izatea.
- h) Erasotzaileak biktimarekiko, lekukoekiko edo Aholkularitza Konfidentzialarekiko jarrera larderiatsuak edo errepresaliak dituela frogatzea.
- i) Langileak hautatzeko edo mailaz igotzeko prozesuan gertatzea.
- j) Biktima, lekukoak edo lan- edo familia-inguruneke pertsonak presionatzea edo derrigortzea, ikerketaren amaiera ona saihesteko edo oztopatzeko.
- k) Aldi baterako, bitarteko gisa, probaldian aritzeko, bekadun gisa edo praktikak egiteko kontratatuta egotea.

Proporzionaltasun-printzipioaren arabera, ZEHAPEN hauek ezarriko dira:

- Nahitaez lekualdatzea, aldi batez edo behin betiko.
- Enplegua eta soldata etetea.
- Laneko lanbide-maila aldi baterako edo behin betiko galtzea.
- Diziplinazko kaleratzea.

Diziplinazko kaleratzea ez dakarten zehapen guztiak prestakuntza-ikastaro batera joateko betebeharrarekin osatuko dira, protokolo honen «Sentsibilizazioa, informazioa eta prestakuntza» atalean zehaztutako edukiarekin..

### **Xedapen gehigarria**

Protokoloa bi urtez behin berrikusiko da. Hala ere, aldatu egin beharko da, bi urtez behingo berrikuspen horren zain egon gabe, baldin eta beharrezkoa bada testua eragiten dioten lege-aldaketetara egokitzea.

## JAKINARAZPENA ETA BAIMEN INFORMATUA

Data:	
Eskatzailea:	

Jazarpen mota:	
----------------	--

### Kaltetuaren datuak

Izen-abizenak:	NAN/AIZ:
Lanpostua:	Lan-lotura / Kontratu mota:
Telefono-zenbakia:	Helbide elektronikoa:

Laburpena
-----------

Nik, ..... (NAN zk.:.....),  
Sexu-jazarpena, jazarpen sexista eta sexu- edo genero-aniztasunean oinarritutako jazarpena saihesteko eta artatzeko protokoloa aplikatzeko eskatzen dut. Horretarako, ONARTZEN DUT nire datu pertsonalak erabiltzeko baimena ematea Aholkularitza Konfidentzialari, indarrean dagoen araudiaren<sup>2</sup> arabera.

Data:

Sinadura:

Kodea	
-------	--

Kodea	
-------	--

<sup>2</sup>3/2018 Lege Organikoa, abenduaren 5ekoa, datu pertsonalak babestekoa eta eskubide digitalak bermatzekoa.

## EBALUAZIO-TXOSTENA

### Kaltetuaren datuak

Izen-abizenak:	Data
NAN/AIZ:	Lanpostua:
Telefono-zenbakia:	Helbide elektronikoa:

Gertaeren deskribapena (jaso jazotako gertaerak, kaltetuak eta balizko lekukoak, baita froga dokumentalak ere, halakorik badago).

Datu garrantzitsuak (gertaeren lekuko diren pertsonak, jakinarazpena egiten duen pertsonak egindako ekintzak, jazarpenak emakumearengan eta haren lan-jardunean dituen ondorioei buruzko datuak, etab.):

Aholkularitza Konfidentzialak egindako ekintzak (zuzendaritzari edo sailtako arduradunei jakinaraztea, arazo horretaz arduratzen diren beste profesional edo erakunde batzuei kontsultak egitea, etab.):

Egoera konpontzeko gomendioak:

## SEGIMENDU-TXOSTENA

Kodea	
-------	--

### 1. segimendua

Data:	Segimendu mota (telefonoz, aurrez aurre, posta elektronikoz...)

### 2. segimendua

Data:	Segimendu mota (telefonoz, aurrez aurre, posta elektronikoz...)

### 3. segimendua

Data:	Segimendu mota (telefonoz, aurrez aurre, posta elektronikoz...)