


**LAN EREMUAN SEXU JAZARPENARI  
ETA GENEROAN OINARRITUTAKO  
JAZARPENARI AURRE EGITEKO  
PROTOKOLOA**



## Aurkibidea

1. PRINTZIPIOEN ADIERAZPENA.....	2
2. APLIKAZIO EREMUA .....	3
3. APLIKATU BEHARREKO ARAUDIA.....	4
4. DEFINIZIOAK.....	6
5. PROZESUAN PARTE HARTZEN DUTEN ERAGILE ESPEZIFIKOAK .....	10
6. PRINTZIPIOAK, BERMEAK ETA PROZEDURA .....	13
7. KEXAK ETA/EDO SALAKETAK AURKEZTEA .....	15
8. DIBULGAZIO POLITIKA .....	19
9. SENTSIBILIZAZIOA, INFORMAZIOA ETA PRESTAKUNTZA.....	20
10. EBALUAZIOA ETA JARRAIPENA.....	20
I. ERANSKINA.....	21
II. ERANSKINA.....	22
III. ERANSKINA.....	25

# 1. PRINTZIOEN ADIERAZPENA

Sexu jazarpena edo generoan oinarritutako jazarpena, lan eremuan ager daitezkeen indarkeria adierazpen gisa, generoan oinarritutako diskriminaziorik suntsigarrienetako batzuk dira, eta,aldi berean, beste oinarritzko eskubide batzuk urratzen dituzte, hala nola duintasuna, berdintasuna, osotasun fisiko eta morala, sexu askatasuna eta laneko segurtasun eta osasunerako eskubideak. Gainera, botere harremanaren adierazpenak dira, sexuaren arabera pertsoneri eman zaizkien rolekin zuzenean lotuta baitaude. Horregatik guztiagatik, jokabide horiek sentsibilizatu, prebenitu, saihestu eta, gertatzen direnean, biktimen osasunean nahi ez diren ondorioak izatea eragotzi behar da.

Kontuan hartuta berdintasuna, diskriminaziorik eza, osotasun fisiko eta morala, intimitatea, sexu askatasuna eta lanerako eskubidea eta duintasunaren babesa Espainiako Konstituzioan, Europako Erkidegoko araudian eta autonomia erkidegoetako araudietan jasota daudela, eta osasunari eragin diezazkioketen kalteak ere kontuan hartuta, enpresaren eta langileen izenean sinatzen dugunok adierazten dugu ez dugula indarkeria mota hori onartuko gure kooperatibaren jardueraren eremuan, eta, beraz, sexu jazarpena eta generoan oinarritutako jazarpena zigortu edo salatu egingo direla<sup>1</sup>.

Zabalduz Gizarte Ekimeneko Kooperatiba Erakundeak<sup>2</sup>, bere jardueraren garatzean, gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna du oinarritzko printzipio. 2021eko "Hazia" dosierak, balioen atalean, honako hau jasotzen du: *"Genero ikuspegia zeharka agertu beharko litzateke Zabalduzen ekintza guztietan. Berdintasun Batzorde bat eta Berdintasun Plan bat ditugu, prestakuntza jarduerak egiten ditugu, kooperatibak berdintasunera bideratutako foroetan parte hartzen du, etab. Hala ere, uste dugu Zabalduzen berdintasun balioaren ikuspegi bat izan behar dugula, generotik haratago doana (jatorria, sexu orientazioa, etniak, etab.), dagoen aniztasuna eta interseksionalitate kontzeptua kontuan hartuta".*

Era berean, protokolo honen bidez, sexu jazarpenaren eta generoan oinarritutako jazarpenaren arloko kexa eta/edo salaketei erantzuteko prozedura bat berme osoz arautzeko eta aplikatzeko konpromisoa hartzen dugu, baita enpresako langile guztiak eskubide horiek errespetatzeko beharrezkoak diren prestakuntza eta informazioa emateko ere. Horretarako, kontuan hartuko dira kooperatibaren araudiak, araudi konstituzionalak, autonomikoak eta lanekoak, bai eta langileek indarkeriarik gabeko lan giroaz gozatzeko dituzten eskubideei buruzko adierazpenak ere.

Nolanahi ere, sexu jazarpenari eta generoan oinarritutako jazarpenari aurre eginez jarduteko protokolo bat ezartzeak ez ditu, berez, laneko arriskuen prebentzioaren arloan enpresak, oro har, dituen betebeharrak aurrez epaitzen (arriko psikosozialak barne, noski). Beraz, laneko indarkeria egoera horiei aurre eginez jarduteko protokolo bat ezartzeari kalterik egin gabe, nahitaezkoa da sexu jazarpenaren eta generoan oinarritutako jazarpenaren arriskuak ebaluatzea. Era berean, nahitaezkoa da enpresan jazarpen egoerak saihesteko beharrezkoak diren neurriak planifikatzeko eta ezartzeko betebeharrak betetzea.

---

<sup>1</sup> Zigortu egingo da, baldin eta jazarpena Zabalduz GEKEko plantillako norbaitek egiten badu. Salaketa jarriko da beste erakunde laguntzaile bateko langile batek, hornitzaile batek edo salatutako erabiltzaileen tutoretzaz arduratzen den administrazio publikoak egiten badu.

<sup>2</sup> Hemendik aurrera: Zabalduz GEKE.

## 2. APLIKAZIO EREMUA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 48. artikuluan ezarritakoaren arabera, enpresa orok neurri espezifikoak ezarri behar ditu, negoziatutako tresnen bidez, sexu askatasunaren eta laneko osotasun moralaren aurkako delituak eta bestelako jokabideak prebenitzeko.

Zabalduz GEKE kooperatibak gerentziaren agindupeko lantokietan lan egiten duten pertsona guztien laneko segurtasuna eta osasuna bermatzeko betebeharra du, eta dauzkan bitarteko guztien bidez osasunerako arriskurik gabeko lan giroak bermatu behar ditu. Ondorioz, protokoloa enpresa horietan lan egiten duten pertsona guztiei aplikatuko zaie, baita bazkideei, besteren konturako langileei, praktiketan ari diren pertsoneri, hornitzaileei, kontrata edo azpikontratetara atxikitako langileei eta/edo enpresari lotutako eta ABLEen esku jarritako langile autonomoei ere.

Protokoloa profesionalak lan egiten duten gune guztietan aplikatuko da –lantokiak, zerbitzuak, bilerak, erabiltzaileekin topaketak, jasotzen eta/edo ematen diren prestakuntza saioak, biltzarrak, etab.–, baita bidaietan eta laneko joan-etorrietan ere. Halaber, lanarekin lotutako aisialdiko guneetan aplikatuko da –laneko bazkariak eta afariak, enpresak antolatutako kirol jarduerak...–.

Horretarako, Zabalduz GEKE kooperatibak, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 24. artikuluekin bat etorritik, bere lantokian dauden langileei eta bazkideei –langile propioak izan edo beste enpresa batzuetatik etorritakoak izan– eta langile horien jatorrizko enpresei jakinaraziko die, bai eta beren langileak joaten diren enpresa eta/edo erakundeei ere, Zabalduzen zero tolerantziako politika dagoela lan indarkeriari eta, bereziki, sexu jazarpenari eta generoan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko, eta gai horretan jarduteko protokoloa ere badutela. Gainera, politika hori eta aplikazio eremu horretan indarrean dagoen jardun protokoloa plantillari jakinarazteko konpromisoa lortu beharko du enpresa horietatik, bai eta sexu jazarpenari buruzko protokolorik duten jakinarazteko konpromisoa ere, halakorik badute, langile batzuek jazarpenen bat egiten badute aplikatu dezaten, eta, hala badagokio, hura aplikatzen dela bermatzeko.

Era berean, enpresak bere gain hartzen du bere bezeroei –administrazio publikoa barne–, erabiltzaileei eta erakunde hornitzaileei sexu jazarpenaren eta generoan oinarritutako jazarpenaren aurkako politika jakinarazteko betebeharra, eta, bereziki, protokolo honi buruzko informazioa emateko betebeharra, zorrotz aplikatu behar dela adieraziz.

Kasu jakin batean, Zabalduz GEKE kooperatibak protokoloa bere osotasunean aplikatzeko gaitasunik ez badu (ustezko jazarpenaren subjektu aktiboa enpresaren zuzendaritzako agintaritzatik kanpokoa baita), enpresa edo administrazio publiko eskudunera jo beharko du, azken horretan arazoa konpon dezaten, eta, hala badagokio, arduraduna zigor dezaten, dagozkion neurriak har ditzaten, eta, hala egin ezean, ohartaraz diezaioten bi enpresen arteko merkataritza harremana eten egingo dela.

### 3. APLIKATU BEHARREKO ARAUDIA

**Martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak, emakumeen eta gizonen areko berdintasun eraginkorrerakoak, honako hau ezartzen du:**

- Sexu jazarpena zein generoan oinarritutako jazarpena ekintza edo jokabide diskriminatzaileak dira (7.3 artikulua).
- Berdintasun planek neurri ebaluagarrien multzo ordenatu bat izango dute, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra eragozten edo zailtzen duten oztopoak ezabatzeko. Neurri horien aurretiazko diagnostiko negoziatuan, gutxienez, sexu jazarpenaren eta generoan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa jasoko da (BLO, 46.2).
- Enpresek, nahitaez, *"lan baldintzak sustatu beharko dituzte, sexu askatasunaren eta laneko osotasun moralaren aurkako delituak eta bestelako jokabideak egitea saihesteko, eta bereziki sexu jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena saihesteko, eremu digitalean egindakoak barne"* (48.1 art.).
- Horretarako, *"hainbat neurri ezarri ahal izango dira, langileen ordezkariekin negoziatu beharrekoak, hala nola jardunbide egokien kodeak egitea eta zabaltzea, informazio kanpainak edo prestakuntza ekintzak egitea, etab."* (48.1 art.).
- Lan ordezkariak lanean sexu jazarpena eta generoan oinarritutako jazarpena prebenitzen lagundu behar du:
  - Langileak gaiari buruz sentsibilizatuz.
  - Enpresako zuzendaritzari ezagutzen diren eta jazarpena ekar dezaketen jarreraren edo portaeren berri emanez (48.2 art.).

**10/2022 Lege Organikoa, irailaren 6koa, sexu askatasunaren berme integralari buruzkoa:**

Zigor Kodeari buruzko azaroaren 23ko 10/1995 Lege Organikoa aldatzen du, eta enpresek eta erakundeek erantzukizun penala izan dezaketen delituak zabaltzen ditu. Aldaketen artean honako hauek ditugu:

- Sexu jazarpena ere pertsona juridiko batek egin dezakeen delitua da (Zigor Kodearen 184. artikulua).
- Zigor Kodearen 197. artikulua jada kokatzen zuen tipo penala, intimitateari kalte larria egin diezaioketen irudiak edo grabazioak baimenik gabe erbelatzean zetzana, zabaldu egin da orain, paragrafo berri bat sartuz, eta horrek zigortu egiten ditu eragindako pertsonaren baimenik gabe irudi horiek jaso, zabaldu, erakutsi edo hirugarrenei lagatzen dizkieten enpresak eta erakundeak.

Enpresek betebeharrak hauek dituzte:

- Laneko sexu askatasunaren eta osotasun moralaren aurkako delituak eta bestelako jokabideak egitea saihesten duten lan baldintzak sustatzea.
- Prozedura espezifikoak arbitratzea horiek prebenitzeko, bai eta jarduteko protokoloa ere, jokabide horien biktima izan direnek egin ditzaketen salaketa edo erreklamazioen kasuan, eremu digitalean jasandakoak berriaz sartuta.
- Sentsibilizazioa sustatzea eta sexu indarkerien aurkako babes osorako prestakuntza eskaintzea haren zerbitzuko langile guztiei.
- Neurriak ezartzea, langileen legezko ordezkariarekin batera, informazio kanpainak edo

prestakuntza ekintzak egiteko.

- Langileek betetako lanpostuen arriskuen balorazioan, laneko arriskuen artean sexu indarkeria sartzea, eta horri buruzko prestakuntza eta informazioa ematea langileei.
- Lantokietako espazioen antolamenduan genero ikuspegia txertatzea.
- Sexu indarkeriaren biktima diren langileen lan eremuko eskubideak genero indarkeriaren biktimek dituzten berberak izango dira.

**4/2023 Legeak, otsailaren 28koak, transen berdintasun erreal eta eraginkorrerakoak eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzekoak, honako hau ezartzen du I. tituluko II. kapituluko 3. ataleko 15. artikuluan:**

Berrogeita hamar langile baino gehiagoko enpresek, lege hau indarrean sartzen denetik hamabi hilabeteko epean, LGTBI pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorra lortzeko neurrien eta baliabideen multzo planifikatu bat izan beharko dute, eta, tartean, LGTBI pertsonen aurkako jazarpena edo indarkeria artatzeko jarduera protokolo bat. Horretarako, neurriak negoziazio kolektiboaren bidez hitzartuko dira, eta langileen legezko ordezkariekin adostuko dira. Neurri horien edukia eta irismena erregelamendu bidez garatuko dira.

Gainera, sexu jazarpena eta generoan oinarritutako jazarpena laneko arrisku psikosozialak dira, eta eragina izan dezakete horiek pairatzen dituztenen segurtasunean eta osasunean. Zentzu horretan, enpresak behartuta daude lanean langileen segurtasuna eta osasuna babesteko beharrezkoak diren neurriak hartzera (**Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 14. artikulua**).

## 4. DEFINIZIOAK

### 4.1. SEXU JAZARPENA

**Sexu jazarpenzat ulertzen da** *“pertsona baten duintasuna iraintzea xede edo ondorio duen edozein portaera sexual, hitzekoa edo fisikoa, bereziki testuingurua beldurgarria, iraingarria edo larderiazkoa denean”* (BLO, 7. artikulua).

Sexu jazarpenaren berehalako helburua da sexu gogobetetzea lortzea, baina azken helburua pertsona batek beste baten gainean duen boterea adieraztea da; askotan, gizona da emakumea menderatzen duena, eta, horrela, gure gizartean oraindik irauten duten botere egitura batzuk betikotzen ditu.

Jarraian, sexu jazarpena dakarten jokabideen ADIBIDE<sup>3</sup> batzuk azalduko ditugu:

Sexu jazarpeneko jokabide hauek ARINTZAT jotzen dira:

- Bizitza sexualari buruzko galderak egitea.
- Behin eta berriz hitzordua eskatzea, dagoeneko ukatu denean.
- Gehiegi hurbiltzea behin eta berriz.
- Pertsona baten itxura fisikoari edo irudiari buruzko iruzkinak edo balorazioak egitea, baita haren izaera edo sexu orientazioari buruzkoak ere.
- Harreman sexualak modu nabarian edo sotilean eskatzea.
- Lanean eta/edo lantaldeetan irudiak erabiltzea (sexuaren ikuspegitik eduki umiliagarriak, iradokitzaileak edo pornografikoak bistaratzea).
- Txiste edo lausengu sexualak behin eta berriz egitea.
- Behin eta berriz hitz egitea norberaren trebetasun edo gaitasun sexualei buruz.
- Fantasiei, lehentasunei eta trebetasunei/gaitasun sexualei buruzko galderak, deskribapenak edo iruzkinak egitea.

Sexu jazarpeneko jokabide hauek LARRITZAT jotzen dira:

- Keinu, soinu edo mugimendu lizunak egitea.
- Nahi ez den kontaktu fisikoa izatea (ukituak, igurtziak, besarkadak, laztanak, atximurrak...).
- Telefono deiak, gutunak, mezuak edo argazkiak edo izaera sexual iraingarria duten besteren batzuk bidaltzea.
- Sexu harremanak izateko presioa egitea eta horretara behartzea.
- Pertsona bati mugitzea eragozteko, kontaktu fisikoa lortzeko.
- Sexu iradokizunak egitea.
- Pertsona baten bizitza sexualari buruzko zurrumurruak zabaltzea.
- Pertsonak ezkutuan edo isilpean ikuskatzea leku pribatuetan; esaterako, komunetan edo aldageletan.
- Beste pertsona baten gorputza lizunki begiratzea.

Sexu jazarpeneko jokabide hauek OSO LARRITZAT jotzen dira:

- Enplegua lortzeko edo bertan irauteko baldintzetako bat biktimak mesede sexual bat egin beharra onartzea izatea, nahiz eta baldintza horren mehatxu esplizitua edo inplizitua gauzatu ez (xantaia sexuala).

---

<sup>3</sup> Portaera horiek aurrez aurre edo bide digitaletik egin daitezke.

- Errepresaliek in mehatxatzea, iradokizun edo eskari sexualak baztertu ondoren.
- Zigor Kodean aurreikusitako edozein sexu eraso.
- Errepresaliak hartzea jazarpenak salatzen dituzten edo horien ikerketetan parte hartzen, laguntzen edo lekukotza ematen duten pertsonen aurka, bai eta horrelako jokabideen aurka daudenen aurka ere, beren buruaz edo hirugarrenez ari direnean.

Bazkide langileen kasuan, hutsegiteen tipifikazioa eta horietarako zehapenen aurreikuspena Zabalduz GEKEren barne araudian arautuko dira. Besteren konturako langileen kasuan, hutsegiteen tipifikazioa eta horietarako zehapenen aurreikuspena aplikatu beharreko legezko xedapenetan edo aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboan arautuko dira.

## 4.2. GENEROAN OINARRITUTAKO JAZARPENA

**Generoan oinarritutako jazarpenat ulertzen da** *“persona baten sexuaren (generoaren) arabera egindako edozein jokabide, helburua edo ondorioa pertsona horren duintasunaren aurka jotzea edo giro beldurgarria, iraingarria edo larderiazkoa sortzea denean”* (BLO, 7.2 artikulua).

Generoan oinarritutako jazarpena arduradunek, kideek edo mendekoei eragin dezakete, eta genero estereotipoek eragin ohi dute, askotan sexu (genero) bateko pertsonak mespretxatzera bideratuta daudenak, haien gaitasunak, konpetentzia teknikoak eta trebetasunak gutxietsita. Normalean, sexu batek bestea menderatzen duen botere egoera bat mantentzea da kontua, baita genero identitate desberdina duten pertsonak mespretxatzea ere.

Generoan oinarritutako jazarpen jokabideak honako hauek izan daitezke<sup>4</sup>:

Generoan oinarritutako jazarpeneko jokabide hauek ARINTZAT jotzen dira:

- Pertsonak generoa dela-eta maila intelektual baxua izango balute bezala tratatzea (hitz egiteko moduan, tratuan...).
- Umore sexistak, lesbofobia, transfobia edo homofobia erabiltzea.

Generoan oinarritutako jazarpeneko jokabide hauek LARRITZAT jotzen dira:

- Sexu generoan, genero identitatean edo sexu orientazioan oinarritutako jokabide diskriminatzaileak erabiltzea.
- Haurdunaldiagatik edo amatasunagatik diskriminazioa; eta generoan oinarritutako zuzeneko diskriminaziotzat joko da, hain zuzen, haurdunaldiarekin edo amatasunarekin lotuta, emakumei tratatu kaltegarria ematea.
- Pertsona baten edo haren lanaren, gaitasunaren, konpetentzia teknikoen, trebetasunen eta abarren etengabeko gutxiespenak, publikoak edo pribatuak, sexuagatik edo generoagatik.
- Adierazpen sexistak, lesbofoboak, homofoboak edo transfoboak eta iraingarriak erabiltzea gaitasunak, konpetentziak eta/edo trebetasunak gutxiesteko (adibidez: “emakumea izan behar!”, “platerak garbitzeko baino ez duzu balio”, “emakume, egon zure zereginei adi”, “marikoia dirudizu”).
- Pertsona batek bere generoaren, genero identitatearen edo sexu orientazioaren arabera egindako ekarpenak, iruzkinak edo ekintzak alde batera uztea (errefusatzeko, aintzat ez hartzea).

---

<sup>4</sup> Portaera horiek aurrez aurre edo bide digitaletik egin daitezke



- Arduradunen aginduak edo jarraibideak ez betetzea, horiek emakumeak direnean.
- Pertsona bati daukan gaitasuna baino maila txikiagoko lanpostu bat ematea, sexuagatik/generoagatik edo genero identitateagatik/sexu orientazioagatik.
- Lana zapuztea edo oztopatzea (informazioa, dokumentazioa, ekipamendua...), generoa, genero identitatea edo sexu orientazioa dela eta.
- Agindu iraingarriak ematea pertsonaren sexuagatik (generoa), genero identitateagatik edo sexu orientazioagatik.
- Pertsonak barregarri uztea, tradizioz beste generoko pertsonak egindako lanak egiteagatik.
- Sexu, genero, sexu adierazpen edo sexu orientazioagatik pertsona bati dagozkion baimenak arbitrarioki ukatzea.

Bazkide langileen kasuan, hutsegiteen tipifikazioa eta horietarako zehapenen aurreikuspena Zabalduz GEKEren barne araudian arautuko dira. Besteren konturako langileen kasuan, hutsegiteen tipifikazioa eta horietarako zehapenen aurreikuspena aplikatu beharreko legezko xedapenetan edo aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboan arautuko dira.

### 4.3. BESTE DEFINIZIO BATZUK

#### Giroko jazarpena

Giroko jazarpentzat ulertzen da sexu jazarpena edo generoan oinarritutako jazarpena egiteko modua edo ondorioa, lan giroari eragiten diona; pertsona jakin bati zuzenduta egon daiteke edo ez. Helburua da giro larderiakoa, umiliagarria, etsaitasunezkoa eta/edo iraingarria sortzea.

Giroko jazarpeneko jokabide hauek ARINTZAT jotzen dira:

- Material lizuna edo iraingarria, sexista, homofobikoa, lesbofoboa, bifoboa edo transfoboa jartzea edo sortzea.
- Iruzkin edo txantxa iraingarriak.

#### Jokabide sexistak

Jokabide **isolatuak edo puntualak** dira, eta estereotipoak sustatzen edo indartzen dituzte, non emakumeek eta gizonak berezko atributuak, rolak edo espazioak dituzten, sexu edo genero batek bestearekiko mendekotasuna izatea dakartenak. Portaera hori eragin dezaketenak konnotazio sexualeko iruzkin edo portaerak izan daitezke, edo harentzat egoera larderiakoa, apalgarri, etsaitasunezko eta/edo iraingarria sortzen dutenak.

- Iruzkin edo txantxa sexistak.
- Gutxiespena.
- Generoan oinarritutako kodeak zaintzea.
- Sedukzio faltsua.
- Bizitza pertsonalari buruzko gogoetak.
- Sexismo onbera.

**Jokabide sexistak errepikakorrek** badira, **sexu jazarpena izango litzateke.**

Bazkide langileen kasuan, hutsegiteen tipifikazioa eta horietarako zehapenen aurreikuspena Zabalduz GEKEren barne araudian arautuko dira. Besteren konturako langileen kasuan, hutsegiteen tipifikazioa eta horietarako zehapenen aurreikuspena aplikatu beharreko legezko xedapenetan edo aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboan arautuko dira.

#### 4.4. LARRIGARRIAK

Inguruabar LARRIGARRITZAT hartuko dira honako hauek:

- a) Jazarleak nagusitasun hierarkikoaren egoeraz abusatzea edo jazartuaren lan baldintzei edo lan harremanari buruz erabakitzeke ahalmena izatea.
- b) Jazarpen jokabide bat errepikatzea, prozedura informalaen barruan abisu bat eman ondoren.
- c) Portaera degradatzaileak behin eta berriz errepikatzea, baita biktimak soluzio prozedurak abian jarri ondoren ere.
- d) Jazarleak berriro sexu jazarpeneko eta/edo sexuan oinarritutako jazarpeneko ekintzak egitea.
- e) Jazarritakoak bi pertsona edo gehiago izatea.
- f) Jazarpena jasan duen pertsonak ezintasun fisikoa, psikikoa eta/edo sentsoriala izatea.
- g) Jazarpena jasan duen pertsonaren egoera psikologikoak edo fisikoak medikoki egiaztatutako alterazio larriak izan dituenen.
- h) Jazarleak jazartuarekiko, lekukoekiko edo Aholkularitza Konfidentzialarekiko larderiako jokabideak edo errepresaliak egin dituela egiaztatzea.
- i) Jazarpena langileak hautatzeko edo mailaz igotzeko prozesuan gertatu bada.
- j) Jazarpena jasan duten pertsonak, lekukoak edo haien laneko edo familiako pertsonak presionatzea edo behartzea, ikerketa behar bezala egin ez dadin.
- k) Behin-behineko kontratazioan edo bitarteko kontratu batekin egotea, probaldian, enpresako prestakuntza programetan parte hartzea edo praktiketan egotea.

## 5. PROZESUAN PARTE HARTZEN DUTEN ERAGILE ESPEZIFIKOAK

### 5.1. AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALA

Aholkularitza Konfidentziala **3 titularrek** eta 3 ordezkok osatuko dute. Kideen izendapena Berdintasun Batzordeak eta Osasun eta Zaintza Batzordeak batera egindako proposamenetik abiatuta egingo da, eta Kontseilu Errektoreak onartuko du. Aholkularitza Konfidentzialeko kideek Zuzendaritza Kontseiluaren eta Kontseilu Errektorearen irizpidea errespetatzeko jarrera izango dute.

**Aholkulari konfidentzialak hautatzeko, irizpide hauek** hartuko dira kontuan:

- 3 emakume izango dira.
- Segurako, UBAko eta Hernaniko aholkularitza enpresa bana egongo da.
- Entzuteko gaitasuna eta plantillarekiko konfiantzazko harremana.
- Borondatezkoa izango da.
- Ezagutza feministak izango dituzte, eta prozesu osoan ikuspegi feminista aplikatzeko eta bermatzeko borondatea izango dute.
- Sexu jazarpenari eta generoan oinarritutako jazarpenari buruzko prestakuntza espezifikoa izango dute.

Aholkulari konfidentzialen izen-abizenak eta haiekin harremanetan jartzeko modua langile guztiei jakinaraziko zaizkie.

Aholkulari konfidentzialak **lau urtean behin berritu** ahal izango dira. Hala, lehen aholkulari horietako batek edo bik datozen hiru urteetan beteko dituzte beren eginkizunak, eta gainerakoek 4 urtean. Aholkularitza Konfidentziala osatzen duten pertsonen **txandakatzea pixkanaka-pixkanaka egingo da**, eta, hala, pertsona aldaketa bakoitzean, lan horietan antzintasuna duen gutxienez pertsona batek jarraituko duela bermatuko da. Aholkularitza Konfidentzialeko kide berriek prestakuntza espezifikoa jasoko dute lanean hastean.

Aholkulari konfidentzialen **funtzio** nagusiak honako hauek izango dira:

- Salaketak eta/edo kexak jasotzea, eta prozesu osoan laguntza eskaintzea.
- Ikerketa Batzordea aktibatzea, kasuak hala eskatzen badu, eta Kontseilu Errektoreari eta/edo Gerentziari jakinaraztea.
- Sexu jazarpenarekin eta generoan oinarritutako jazarpenarekin lotutako edozein zalantzarekin hurbiltzen diren pertsonen informatzea eta/edo horientzat informazioa bilatzea. Aholkularitzak gune seguru bat eskainiko dio, eta eskatzen duen eta eskura dagoen informazioa emango du. Kontsulta erabat konfidentziala izango da.
- Salatua beste enpresa batekoa edo erabiltzailea bada, Aholkularitza Konfidentzialak Gerentziari eta/edo Kontseilu Errektoreari eskatuko dio prozedurari buruzko informazioa emateko dagokien administrazio publikoei (txostenak, bilerak, etab.), edo, bestela, pertsona lanean ari den enpresari. Gainera, laguntza eskatuko du dagokion administrazio publikoak eskatutako beharrezko txostenak betetzeko.
- Prozedura informala bada, haiek arduratuko dira dokumentazioa gordetzeaz eta zaintzeaz, eta prozeduraren epeak bermatzeaz. Bestalde, Gerentziari edo Kontseilu Errektoreari eskatuko diote salatutako pertson(ar)ekin biltzeko, jokabide txar hori

geldiarazteko eta haren/haien ekintzen ondorioen berri emateko.

- Kautelazko neurriak edo erreparazio neurriak proposatu behar diren baloratzea, eta beharrezkoak izanez gero, Gerentziari eta/edo Kontseilu Errektoreari proposatzea.
- Prozedura informala bada, aholkularitzak berehala prestatuko du dokumentu bat prozeduraren emaitzarekin, eta Gerentziari, enpresako Kontseilu Errektoreari eta laneko arriskuen prebentzioaren arloko ordezkariak espezifikoki bidaliko die.

## 5.2. IKERKETA BATZORDEA

Ikerketa Batzordea gutxienez **3 titularrek** eta 3 ordezkok osatuko dute. Izendapena Berdintasun Batzordeak eta Osasun eta Zaintza Batzordeak batera egindako proposamenetik abiatuta egingo da, eta Kontseilu Errektoreak onartuko du.

Batzorde hori aktibatuko da Aholkularitza Konfidentzialak kasua prozedura formal baten bidez tratatu behar dela erabakitzen duenean. **Hauek izango dira partaideak:**

- Pertsonen saileko norbait, kautelazko neurriak jartzeko eta erreparazio neurriak proposatzeko orduan erraz mugitu ahal izateko.
- Prebentzioko (edo Zaintza eta Osasun Batzordeko) norbait, jazarpen egoeren jarraipena egiteko eta prebentzioaren ikuspegitik neurriak proposatzeko.
- Kaltetuek (salatzaileak eta salatuak) lan egiten duten zentro edo proiektuko arduradunak, kalitatezko ikerketa azkarra (elkarrizketak, adierazpenak...) egin ahal izateko eta errealitateara egokitutako kautelazko neurriak eta erreparazio neurriak aplikatu ahal izateko.

**Ikerketa Batzordea osatzeko irizpideak** honako hauek izango dira:

- Gutxienez erdiak emakumeak izango dira.
- Salatua edo salatzailea bada, ezingo du parte hartu.
- Gerentziak eratuko du batzordea, Aholkularitza Konfidentzialak hala eskatuta.
- Batzordetik kanpo geratuko da inplikaturako pertsonetako batekin harreman familiarra edo afektiboa duen edozein pertsona.
- Sexu jazarpenari eta generoan oinarritutako jazarpenari buruzko prestakuntza espezifikoa.

Ikerketa Batzordeko pertsonak **lau urtean behin berritu** ahal izango dira. Hala, lehen aholkulari horietako batek edo bik datozen hiru urteetan beteko dituzte beren eginkizunak, eta gainerakoek 4 urtean. Ikerketa Batzordea osatzen duten pertsonen txandakatzea pixkanaka-pixkanaka egingo da, eta, hala, pertsona aldaketa bakoitzean, lan horietan antzintasuna duen gutxienez pertsona batek jarraituko duela bermatuko da. Batzordeko kide berriek prestakuntza espezifikoa jasoko dute lanean hastean.

Zabalduz GEKEko pertsona batek Ikerketa Batzordean parte hartzeari uko egin diezaioke, baldin eta salatzailearekin edo salatuarekin lehen mailako familia harremana edo harreman afektiboa badu.

Ikerketa Batzordea osatzen duten gainerako pertsonak uko egite hori onartu beharko dute, eta, hala badagokio, ikerketa egiteko beste pertsona bat izendatu behar duten ala ez erabakiko dute.

Hona hemen Ikerketa Batzordearen **funtzioak**:

- Ikertzea: aldeei, lekukoei... entzun, eta idatziz jaso.
- Dokumentazioa gordetzeaz eta prozeduraren epeak bermatzeaz arduratuko dira.
- Txostena idaztea:
  - Salaketa
  - Frogatu dena
  - Frogatu ezin izan dena
  - Identifikatutako hutsegiteak eta arau haustekak
  - Biktimari erreparazioa emateko proposamenak
- Txostena Gerentziari eta/edo Kontseilu Errektoreari aurkeztea, neurriak hartzeko proposamenak eginez.
- Salatutako pertsona beste enpresa bateko erabiltzailea edo langilea bada, Ikerketa Batzordea harremanetan jarriko da dagokion administrazio publikoarekin, erakundearekin edo enpresarekin, salatutakoa kide den erakundearen beraren prozedura egokiak aktiba daitezzen.

## 6.PRINTZIPIOAK, BERMEAK ETA PROZEDURA

Protokolo hau aplikatzeak prozeduraren informaziorako printzipio eta berme hauek betetzea dakar:

### BIZKORTASUN PRINTZIPIOA

Urgentziaz izapidetu behar da, eta gehienez ere epe bat ezarri behar da izapidetzen diren kexak eta/edo salaketak ebazteko.

### KONFIDENTZIALTASUNAREN ETA DATUEN BABESAREN PRINTZIPIOA

Prozeduran egiten diren izapide guztiak konfidentzialak izango dira, eta protokolo honen faseetan zuzenean esku hartzen duten pertsonak bakarrik ezagutu ahal izango dituzte, betetzen duten zereginaren arabera. Datu Pertsonalak Babesteari eta Eskubide Digitalak Bermatzeari buruzko 3/2018 Lege Organikoa aplikatuz, horrek esan nahi du ezin dela datu pertsonalen espedienteetan sartu, parte hartzaileei berriaz adierazi behar zaiela gaiari buruzko sekretua gordetzeko betebeharra, dokumentazioa zaindu behar dela, espedienteak identifikatzeko kode alfanumerikoak erabili behar direla, etab. Osasunari buruzko datuak modu espezifikoan tratatu behar dira, aldezturik berriaz baimenduta, eragindako pertsonak espedientera sar daitezten, eta sortzen den edozein txostenek datu sanitarioen konfidentziasunerako eskubidea errespetatu beharko du.

### PERTSONEN INTIMITATEA ETA DUINTASUNA BABESTEKO PRINTZIPIOA

Prozedurak jazarpena jasaten duen pertsonaren intimitatea babestu behar du, baita prozeduran parte hartzen duten pertsona guztiena ere. Behar den diskrezioz jokatu behar da, eragindako pertsonen intimitatea eta duintasuna babesteko. Jardutean, inplikaturako pertsona guztiak (lekukoak, salatzaileak, salatuak, etab.) ahalik eta begirunerik handienaz tratatuko dira.

### INPLIKATURAKO PERTSONA GUZTIEN SEGURTASUN JURIDIKOAREN, INPARTZIALTASUNAREN ETA DEFENTSA ESKUBIDEAREN PRINTZIPIOAK

Prozedurak audientzia inpartziala eta inplikaturako pertsona guztiei bidezko tratamendua emango zaiela bermatu behar du. Prozeduran esku hartzen duenak fede onez jardun behar du egia ikertzen eta salaturako egintzak argitzen. Prozeduran esku hartzen duten pertsona guztiek eskubidea dute prozedurari buruzko, eskubide eta betebeharrei buruzko eta garatzen ari den faseari buruzko informazioa edukitzeko, bai eta, prozeduran duten partaidetzaren ezaugarrien arabera (eraginpekoak, lekukoak, salatuak), faseetako emaitzen informazioa edukitzeko ere. Prozedura honetako jarduketetan, inplikaturako pertsonak enpresaren ingurunean konfiantzazko pertsonak lagunduta edo aholkatuta egon daitezke.

### ERREPRESALIAK DEBEKATZEA (KALTEGABETASUNAREN BERMEA)

Jazarpenari buruzko ikerketetan, bermatuko da ez egotea inolako errepresaliarik salatzen, lekukotza ematen, laguntzen edo parte hartzen duten pertsonen aurka, bai eta horrelako jokabideak erasotzen edo kritikatzeko dituztenen aurka ere, nola beren buruari buruz, hala hirugarren pertsonen aurka. Aipaturako subjektuen baten aurka (salatzaileak, lekukoak edo

laguntzaileak) hartutako neurriak ez badira haien aldekoak, deusezak izango dira. Prozeduran zehar errepresaliak edo biktimari edo jazarpena salatu duten pertsoneri kalteak eragin bazaizkie, jazarpenaren aurretik zeuden baldintzetara gutxienez lehengoratuko dira, egoera horren eta haren ondorioen ganean hasi nahi duten beste edozein prozeduraren kalterik gabe. Sexu jazarpenaren edo generoan oinarritutako jazarpenaren kexa edo salaketa faltsu bat borondatez aurkeztea oso jokabide larritzat jotzen da.

Aurretik azaldutakoa alde batera utzi gabe, salatuari justifikaziorik gabeko kaltea eragitea helburu duten salaketak, alegazioak edo nahita iruzurrez eta doloz egindako adierazpenak diziplina arau egokietara bideratu ahal izango dira.

### LANKIDETZA PRINTZIOA

Sexu jazarpeneko edo/eta generoan oinarritutako jazarpeneko jokabide baten berri duten pertsona guztiek aholkulari konfidentzialei jakinarazi beharko diete. Prozedura hau aplikatzen den bitartean zitazioa jasotzen duten pertsona guztiek parte hartzeko eta lankidetzan aritzeko betebeharra dute.

### PRESTATUTAKO PERTSONEI LAGUNTZEKO PRINTZIOA

Prozedurak behar bezala funtzionatuko duela bermatzeko, Zabalduz GEKEk berdintasunean eta beren zereginetan aritzeko prestakuntza duten pertsonen partaidetza eduki behar du. Era berean, garrantzitsua da emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua bermatzea salaketak edo kexak izapidetzeaz arduratuko den Ikerketa Batzordearen eraketan.

### BERRIRO EZ BIKTIMIZATZEKO PRINTZIOA

Saihestu egin behar da jazarpena jasan duen pertsonak behin eta berriz azaltzea eta deskribatzea zein jokabideren biktima izan den.

### BIKTIMAREN ERREPARAZIOAREN PRINTZIOA LAN INGURUNEAN

Sexu jazarpena eta generoan oinarritutako jazarpena dakarren edozein portaeraren eraginpean dauden pertsonak kalte ordaina jasotzeko eskubidea dute, ezarritako legezko mekanismoen bidez, eta, aldi berean, enpresak konpromisoa hartzen du, adibidez, lan ingurunean jazarpenaren biktimari laguntzeko, biktimaren proiektu profesionala berreskuratzeko neurriak abian jartzeko, eta biktimaren esku jartzeko bere osasunaren babes osorako eskubidea bermatzeko egokitzat jotzen dituen neurri guztiak, erabat lehengoratzen den arte. Adibidez, jazarpenaren biktimei laguntza psikologiko eta/edo medikoa ematea, edo aholkulari konfidentzial batekin harremanetan jartzea. Aholkulari konfidentzial horrek laguntza, aholkularitza eta babes emango du, biktima gertakariaren aurreko normaltasun egoerara itzul dadin.

## 7. KEXAK ETA/EDO SALAKETAK AURKEZTEA

**Plantillako edozein pertsonak**, haren edozein **ordezkarik** edo jazarpena eragin dezaketen jazarpen egoeren edo/eta jokabide sexisten berri duen **beste edozein pertsonak kexa edo salaketa jarri ahal izango du Aholkularitza Konfidentzian**, bai banaka, bai taldeka.

**Bi bide** daude jazarpen eta/edo jokabide sexistaren egoera posible bat ezagutarazteko: kexak eta salaketak.

Alde batetik, ahoz edo idatziz aurkeztutako **kexek** (*Aholkularitza Konfidentzialari bidalitako mezu elektronikoko baten bidez*) **prozedura informal** bat aktibatuko lukete. Bestalde, salaketa inprimaki bidez aurkeztutako **salaketek** (*l. eranskinean jasoa*) **prozedura formal** bat aktibatuko lukete zuzenean. Horietako edozein aurkezteak paragrafo honetan araututako **prozedura konfidentzial bat irekitzea** ekarriko du.

Prozedura informal edo formal bat hasteko erabakia, bai eta prozedura batetik bestera pasatzeko erabakia ere, **Aholkularitza Konfidentzialaren** eskumena izango da, eta adierazitako **jokabideen tipologiaren arabera** izango da. Era berean, **biktimak** beti has dezake zuzenean prozedura formal bat.

Atal honetan araututako bi jarduketek kalterik egin gabe, Aholkularitza Konfidentzialak, kexa edo salaketa jasotzean, haren larritasuna baloratuz, **berehala helarazi** ahal izango die –eta batzuetan hala egin beharko du derrigorrez– **Zuzendaritzari eta Kontseilu Errektoreari, baita agintari eskudunei ere**. Hori guztia, alde batera utzi gabe jarduera horietarako beharrezkoa izan daitekeela jokabide gaitzesgarriak jasan ditu(zt)en pertson(ar)en baimena.

Protokolo honen arabera araututako prozedurek ez diote kalterik egingo **eragindako pertsonen Lan Ikuskaritzan, bide zibilean eta lanekoan salaketa jartzeko edo bide penalean kereila jartzeko duten eskubideari**. Era berean, **delitu zantzurik badago, enpresak berehala jakinaraziko die agintari eskudunei**.

Zabalduz GEKEk **biktimei dauden baliabideen eta aitortzen zaizkien eskubideen berri emateko konpromisoa hartzen du, bai erakundearen barruan, bai kanpoan**. Era berean, biktimen eskura jartzen ditu protokoloa aktibatuzeko bide berberak, gertaera errepikatuko balitz edo gertaeraren ondoriozko birbiktimizazioa egongo balitz ere.

Jarraian, jazarpen egoerei erantzuteko dauden bi bideak azalduko ditugu; hots, prozedura informala eta prozedura formala.



## 7.1. PROZEDURA INFORMALA

Prozedura informala helburua da **izaera sexista duten eta sexu jazarpena edo generoan oinarritutako jazarpena izatera iristen ez diren jokabide edo jarduketei** erantzutea.

Helburua da arazoa **modu estroafizialean konpontzea, eta jokabide horiek azkenean sexu jazarpen edo generoan oinarritutako jazarpen bihur daitezzen saihestea**. Hala gertatzen da, askotan, jokabide sexista duen edo egiten duen pertsonari bere portaeraren ondorio apalesgarri eta larderiatsuen berri ematen zaionean, eta horiek jazarpen bihur daitezkeela jakinarazten zaionean; hori nahikoa izaten da arazoa konpontzeko.

Aholkularitza Konfidentzialak uste badu jokabide sexista bat dugula, eta jokabide horrek, bere horretan jarraituz gero, sexu jazarpeneko edo generoan oinarritutako jazarpeneko egoerak eragin ditzakeela, kasu horretan, **Gerentziari edo Kontseilu Errektoreari dei diezaieke, eta kexa egiaztatzeko prozedura azkar bat hasiko dute**. Horretarako, enpresako edozein lekutan sartu ahal izango dira edozein unetan, beharrezkotzat jotzen dutenen adierazpenak jasotzeko.

Prozedura informalean, Aholkularitza Konfidentzialak **Gerentziara edo Kontseilu Errektorera jo ahal izango du, kexaren xede den pertsonarekin elkarrizketa konfidentziala izan dezaten**. Hori guztia, pertsona horri diziplinazko zehapen posibleen berri emateko eta nahi dituen azalpenak emateko behar duen lekua eskaintzeko.

**Kexa aurkeztu eta zazpi laneguneko epean, prozedura amaitutzat joko da**. Salbuespen gisa, urgentziatzko premiaren kasuan, epea hiru lanegunera arte luzatu ahal izango da.

Aholkularitza Konfidentzialak berehala prestatuko du **prozedura informala emaitza jasotzen duen dokumentu bat**, eta Gerentziari, Kontseilu Errektoreari, langileen ordezkariari (bateratua zein sindikala) eta laneko arriskuen prebentzioaren arloko ordezkariari espezifikoki bidaliko die.

## 7.2. PROZEDURA FORMALA

**Prozedura formala erabiliko da aipatutako jokabideak jazarpenatzat jotzen direnean**. Erabaki hori Aholkularitza Konfidentzialak har dezake, edo/eta biktimak berak hasi nahi duenean, **edo salaketa ebazpen prozedura informala bidez lortutako irtenbidearekin gustura ez dagoenean** –bai eskaintutako konponbidea desegokitzat jotzen duelako, bai salatutako jokabideak errepikatzen ari direlako–, edo biktimak hala eskatzen duenean.

### **PROZESUAREN HASIERA. KEXA EDO SALAKETA, ALDEZ AURREKO BALORAZIOA ETA KAUTELAZKO NEURRIAK HARTZEKO PROPOSAMENA:**

Kexa edo salaketa jaso ondoren, eta prozedura formala aktibatu behar dela baloratuta, **Aholkularitza Konfidentzialak gaia lerketa Batzordeari helaraziko dio**, eta, horrez gain, Gerentziari eta Kontseilu Errektoreari jakinaraziko die.

**lerketa Batzordeak egokitzen jotzen dituen kautelazko neurriak proposatu ahal izango ditu**. Kautelazko neurrien artean, zeinak inola ere ezin izango baitiote ustez jazarritako pertsonaren lan baldintzei kalte edo galerarik eragin, ez eta haien oinarria aldatu ere, subjektu aktiboak eta pasiboak jazarpenetik berehala urruntzearena nabarmendu daiteke.

## PROZEDURA

**Ikerketa Batzordeak egokitzat dituen ikerketa baliabideak erabiliko ditu salaketaren egiazkotasuna berresteko**, betiere inplikaturako pertsonen oinarritzko eskubideak errespetatuz, batez ere bien intimitaterako eta duintasunerako eskubidea.

**Ikerketa Batzordeak prozedura ahalik eta azkarren ireki dela jakinarazi beharko dio akusatuta dagoen pertsonari.** Gainera, entzuna izateko aukera eman beharko dio salaketa edo kexa aurkeztu duena han dagoela edo ez, azken horrek nahi bezala. Bai batak bai besteak beste langile edo bazkide batzuen presentzia eskatu ahal izango dute, **lekukoen proba** osatzeko.

**Informazio guztia biltzen saiatuko da, biktimak gertaeren azalpen bakarra emanda** (kasua ebazteko ondorengo elkarrizketak egitea ezinbestekoa denean izan ezik).

**Salatua kanpoko erabiltzailea edo langilea bada**, Ikerketa Batzordea harremanetan jarriko da Administrazio Publikoarekin edo dagokion enpresarekin, haren protokoloa aktibatuz eta jarraitu beharreko prozedura espezifiko ezagutzeko. Kasu horietan guztietan, Zabalduz GEKEk, Ikerketa Batzordearen bidez, prozedura formalari dagokion epearen barruan, dagokion ikerketa txostena aurkezteko konpromisoa hartzen du, dagokion pertsonari zuzendutako erreparazio neurriak barne.

## PROZEDURAREN AMAIERA: DIZIPLINA ETA ERREPARAZIO NEURRIEN PROPOSAMENA.

Salaketa aurkeztu eta gehienez **zazpi laneguneko epean**, Ikerketa Batzordeak **txosten** bat egin eta onartuko du ikertutako ustezko jazarpenari buruz, eta, bertan, behatutako ondorioak eta inguruabar larrigarriak adieraziko ditu, eta, hala badagokio, dagozkion diziplina eta erreparazio neurriak proposatuko ditu. Salbuespen gisa, urgentziatzko premiaren kasuan, epea hiru lanegunera arte luzatu ahal izango da.

Txosten hori berehala bidaliko zaie enpresako Gerentziari eta Kontseilu Errektoreari, hala badagokio, **diziplina araubidea** aplikatu dezan. Horrez gain, langileen ordezkariari helaraziko zaio: bateratuari zein sindikalari, eta laneko arriskuen prebentzioan espezifiko denari. Era berean, berehala jakinaraziko zaio, hala badagokio, Berdintasun Batzordeari edo organo baliokideari, halakorik balego.

Gerentziari eta Kontseilu Errektoreari prozedura amaituko duen txostena helarazteaz gain, hala badagokio, dagokion zehapen prozedura has dezan, ikerketaren emaitza gisa, Ikerketa Batzordeak **prebentzio neurriak proposatu ahal izango ditu, egoera errepika ez dadin**, eta horiek Segurtasun eta Osasun Batzordean edo arlo horretan eskumenak dituzten bazkideen edo langileen beste edozein ordezkari organotan baliozkotu beharko lirarteke.

Ikerketa Batzordea salaketaren egiazkotasuna ziurtatzeko froga nahikorik biltzeko gai ez bada ere, **salaketa jarri zuen pertsona ezin izango da behartu, ez behintzat jazarpena jasan duen pertsona bera denean, salatutakoarekin bere borondatearen aurka lan egitera.** Enpresako zuzendaritzak lanpostua aldatu beharko dio, ahal den guztietan.

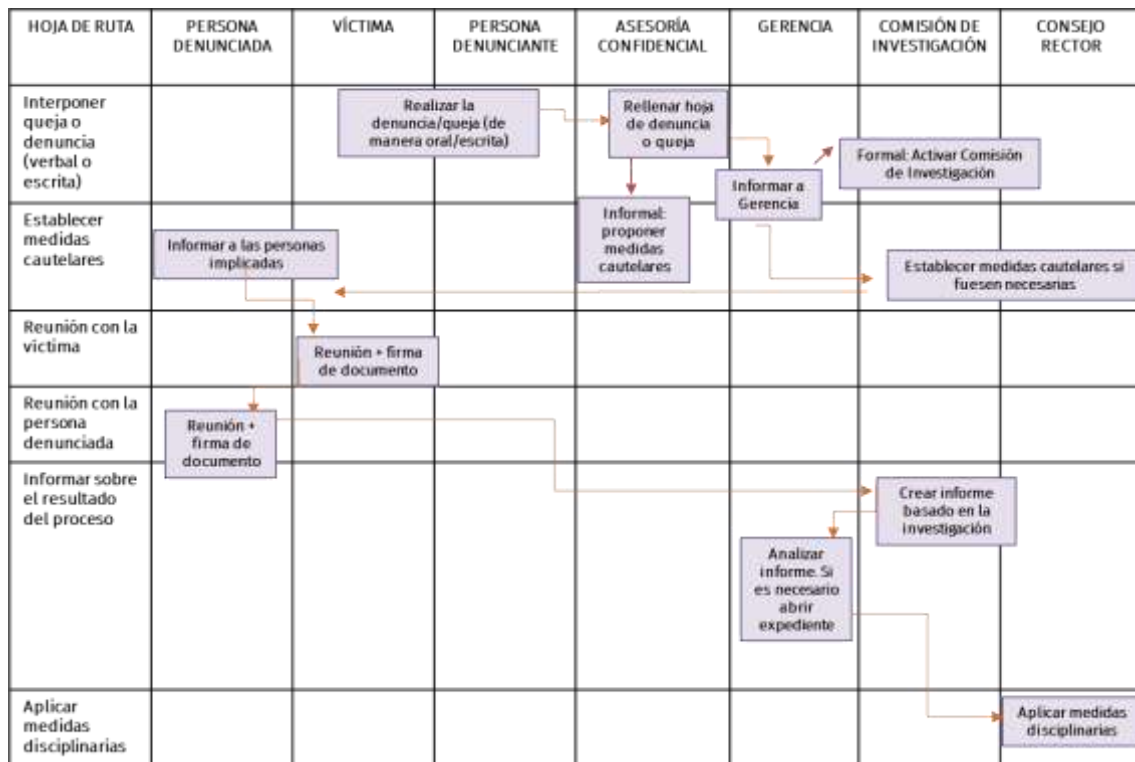
Disuasio helburuekin, egindako ikerketaren emaitza, erreparazio neurrien proposamena eta zehapen espedientea zehatutako jarduera egin zen eremuan jakinaraziko dira, betiere eragindako pertsonen intimitaterako eskubidea errespetatuz.

### 7.3. ORGANO ESKUDUNAK ETA HORIEN FUNTZIOAK

Laburbilduz, prozedura formalean parte hartzen duen talde bakoitzak honako funtzio hauek ditu:

TALDEA	FUNTZIOAK
Aholkularitza Konfidentziala	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salaketak edo kexak jasotzea, eta prozesu osoan laguntza eskaintzea. Ikerketa Batzordea aktibatzea, kasuak hala eskatzen badu, eta Kontseilu Errektoreari edo/eta Gerentziari jakinaraztea; horrez gain, edozein zalantzarekin hurbiltzen diren pertsonen informazioa ematea edo informazioa bilatzea.</li> <li>- Salatua beste enpresa batekoa edo erabiltzailea bada, Aholkularitza Konfidentzialak Gerentziari eta/edo Kontseilu Errektoreari eskatuko dio prozedurari buruzko informazioa emateko, eta txostenak betetzeko laguntza eskatuko du.</li> <li>- Prozedura informala bada, haiek arduratuko dira dokumentazioa gordetzeaz eta prozeduraren epeak bermatzeaz.</li> <li>- Berdintasun Batzordearekin batera, protokoloan hobekuntzak proposatu ahal izango dituzte, edo/eta prebentzio neurriak txertatu ahal izango dituzte Zabalduz GEKEren Berdintasun Planean.</li> <li>- Kautelazko neurriak edo erreparazio neurriak proposatu behar diren baloratzea. Prozedura informala bada, Aholkularitza Konfidentzialak berehala prestatuko du dokumentu bat prozeduraren emaitzarekin, eta Gerentziari, enpresako Kontseilu Errektoreari eta laneko arriskuen prebentzioaren arloko ordezkari espezifikoiari bidaliko die.</li> </ul>
Ikerketa Batzordea	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ikerketa, dokumentazioa gordetzea eta prozeduraren epeak bermatzea, txostena idaztea, eta txostena honako hauei aurkeztea: Gerentziari eta/edo Kontseilu Errektoreari, langileen ordezkariari –bateratuari zein sindikalari, eta laneko arriskuen prebentzioan espezifikoa denari–.</li> <li>- Neurriak hartzeko proposamenak egitea. Salatua beste enpresa bateko erabiltzailea edo langilea bada, harremanetan jarriko da dagokion administrazio publikoarekin, erakundearekin edo enpresarekin.</li> <li>- Salaketa formalen kasuan, txosten hori Berdintasun Batzordeari ere helaraziko zaio.</li> </ul>
Gerentzia eta/edo Kontseilu Errektorea	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salaketetan beharrezkoak diren prozedurak jaso eta aktibatzea.</li> <li>- Aholkularitza Konfidentzialaren eta Ikerketa Batzordearen proposamenak kontuan hartzea, eta horren arabera jardutea.</li> <li>- Beharrezkoa izanez gero, kautelazko neurriak hartzea, baita behin betikoak ere.</li> </ul>

Prozedura formalaren fluxua honako hau izango litzateke:



## 8. DIBULGAZIO POLITIKA

Ezinbestekoa da eraginpeko langile guztiek protokolo honen berri izatea. Dibulgaziorako erabiliko diren tresnak hauek izango dira: lehenik eta behin, Zabalduz GEKEko bazkide eta langile guztiei posta elektronikoko bidez partekatzea, eta talde bileretan daukan garrantzia azpimarratzea. Bigarrenik, jazarpenari buruzko prestakuntzak eskaintzea eta intranetean zintzilikatzea, langile orok dokumentua eskura izan dezan.

Horrez gain, protokoloaren laburpen grafiko bat egingo da, informazio tauletan argitaratuko dena, eta langile berri guztiei emango zaie plantillan sartzean, bai eta etorkizunean lankidetzan aritzen diren edo azpikontratatzeko diren erakunde, zerbitzu, kanpoko enpresa eta administrazio publikoei ere. Ahalik eta bitarteko gehien erabiliko dira bezeroei, erakunde hornitzaileei eta laguntzaileei enpresak arlo horretan duen politika azaltzeko.

Aholkularitza Konfidentziala edo Ikerketa Batzordea osatzen duten pertsonen datuak (izena, laneko telefono zenbakia eta harremanetarako helbide elektronikoa) eguneratuta egongo dira.

## 9. SENTSIBILIZAZIOA, INFORMAZIOA ETA PRESTAKUNTZA

Bermatuko da berdintasunaren eta laneko indarkeriaren prebentzioaren arloko prestakuntza egokia enpresak laneko arriskuen arloan eta berdintasunaren arloan duen informazio eta prestakuntza politikan sartzea, maila guztietarako.

Lehetasuna izango dute eta sexu jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko egoeren kudeaketari buruzko prestakuntza jasotzera behartuta egongo dira honako hauek: Aholkularitza Konfidentziala osatzen duten pertsonak, Ikerketa Batzordeko kide izan daitezkeen pertsonak, Zuzendaritzakoak, Arduradunak eta Koordinaziokoak.

Prebentzioari dagokionez, plantilla osoak jasoko du prestakuntza. Talde ez-mistoetan egingo dute, gizonak maskulinitasun toxikoaren deseraikuntzaren ikuspegitik lan egin ahal izateko, eta emakumeek autodefentsa feministaren ikuspegitik.

Prestakuntza guztiak arlo horretan trebatutako pertsonak emango dituzte, arlo horretako unibertsitate ikasketen bidez ikuspegi feminista bermatzeko.

Gutxienez 4 urtean behin, langileentzako arlo horretako prestakuntza eguneratu egingo da. Lanpostuz aldatzeagatik Ikerketa Batzordean sartzeko aukera duten langileek lanpostu berrian hastean jasoko dute prestakuntza hori.

Datozen 4 urteetarako prestakuntza programa hau proposatzen da:

- Aholkularitza Konfidentzialari zuzendutako prestakuntza.
- Ikerketa Batzordeari zuzendutako prestakuntza.
- Zuzendaritzari, arduradunei eta koordinaziokoei zuzendutako prestakuntza.
- Autodefentsa feministako tailerra.
- Maskulinitateen tailerra.

## 10. EBALUAZIOA ETA JARRAIPENA

Aholkularitza Konfidentzialak eta Ikerketa Batzordeak kontrolatuko dituzte aurkeztutako salaketak eta keak, bai eta espedienteen ebazpena ere. Horrenbestez, protokolo honen aplikazioari buruzko jarraipen txosten bat egingo dute urtero. Txosten hori Gerentziari, Kontseilu Errektoreari eta Zaintza eta Osasun Batzordeko kideek parte hartzen duten Berdintasun Batzordeko lantaldeari aurkeztuko zaie.

Aholkularitza Konfidentziala osatzen duten langileek eta Ikerketa Batzordeko kide posibleek dagokion prestakuntza espezifikoa jaso ondoren, protokolo hau berrikusi egingo da. Gehienez 4 urte igaroko dira protokoloa berriro ere berrikusi arte.

# I. ERANSKINA

## Salaketa inprimakiaren eredia

### ESKATZAILEA:

- Eragindako pertsona Langileen ordezkaria Pertsonen kudeaketa  
 Beste pertsona bat


### JAZARPEN MOTA:

- Sexu jazarpena Sexuan oinarritutako jazarpena

### ESKATZAILEAREN DATUAK:

Izen-abizenak	
Genero identitatea edo sexua	
IFZ	
Lanpostua	
Zentroa/saila	
Lan lotura/kontratu mota	
Harremanetarako telefonoa	

### GERTAEREN DESKRIBAPENA:



Lekukorik egonez gero, adierazi izena(k) eta abizena(k)

- .....
- Sexu jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre eginez jarduteko protokoloa hasteko eskatzen dut.

HERRIA ETA DATA

SINADURA

## II. ERANSKINA

### Ikerketa Txostenaren Eredua

#### SALAKETA ZK.:

#### IKERKETA TALDEA OSATU DUTEN PERTSONAK:

Izen-abizenak

#### SALAKETA:

#### ESKATZAILEA:

- Eragindako pertsona
 Langileen ordezkaria
 Pertsonen kudeaketa  
 Beste pertsona bat

#### JAZARPEN MOTA:

- Sexu jazarpena
 Sexuan oinarritutako jazarpena

#### ESKATZAILEA:

Izen-abizenak	
Genero identitatea edo sexua	
IFZ	
Lanpostua	
Zentroa/saila	
Lan lotura/kontratu mota	
Harremanetarako telefonoa	

#### SALATUTAKO PERTSONA:

Izen-abizenak	
Genero identitatea edo sexua	
IFZ	
Lanpostua	
Zentroa/saila	
Lan lotura/kontratu mota	
Harremanetarako telefonoa:	

**HARTUTAKO KAUTELAZKO NEURRIAK:**

**EGINDAKO IKERKETA EKINTZAK:**

Eragindako pertsonaren adierazpenak	
Eragindako pertsonaren adierazpenak	
1. lekukoaren adierazpenak	
2. lekukoaren adierazpenak	
Mediku txostena	
Bideoen eta/edo audioen oharrak	
Gorabeheren egunkaria	
Beste ikerketa batzuk (mezuak, etab.)	

**FROGATUTA GERATZEN DIREN GERTAKARIAK**

<b>1. Gertakaria</b>	
<b>Deskribapena</b>	
<b>Egiaztapen ekintzak</b>	

<b>2. Gertakaria</b>	
<b>Deskribapena</b>	
<b>Egiaztapen ekintzak</b>	

<b>3. Gertakaria</b>	
<b>Deskribapena</b>	
<b>Egiaztapen ekintzak</b>	

**IKERTUTAKOAREN KALIFIKAZIOA:**

**Sexu jazarpena**

- Arina
- Larria
- Oso larria

**Generoan oinarritutako jazarpena**

- Larria
- Oso larria

**Ez da identifikatu sexu jazarpeneko edo generoan oinarritutako jazarpeneko gertakaririk.**



**Larrigarriak:**

Larrigarri hauek gertatu dira ikertutako gertakarietan:

- Nagusitasun hierarkikoaz abusatzea edo jazarpena egiten duen pertsonak biktimaren lan baldintzei edo lan harremanari berari buruz erabakitzeke ahalmena edukitzea.
- Salatutako pertsonak jokabide iraingarriak errepikatzea, baita biktimak soluzio prozedurak erabili ondoren ere.
- Salatutako pertsonak berriro sexu jazarpeneko eta/edo sexuan oinarritutako jazarpeneko ekintzak egitea.
- Bi biktima edo gehiago egotea.
- Biktimak desgaitasun fisiko, psikiko edo sentsorialen bat edukitzea.
- Biktimaren egoera psikologikoak edo fisikoak medikoki egiaztatutako nahasmendu larriak izatea.
- Erasotzaileak biktimarekin, lekukoekin edo aholkularitza konfidentzialarekin larderiak jokatu duela edo haien aurka errepresaliak egin dituela frogatzea.
- Jazarpena langileak hautatzeko edo mailaz igotzeko prozesuan gertatu izana.
- Biktimari, lekukoei edo haren lan edo familia inguruneke pertsoneri presioak edo hertsapenak egitea, ikerketaren helburu ona saihesteko edo oztopatzeko,
- Biktima aldi baterako kontratatuta egotea, behin-behineko langile izatea, probaldian egotea, bekadun izatea edo praktikak egiten aritzea.

Identifikatutako larrigarrien azalpena: \_\_\_\_\_

**Beste erakusketa batzuk:**

- Erabakia hartzerakoan identifikatu al da kontuan hartu beharreko sexu jazarpenarekin edo generoan oinarritutako jazarpenarekin zerikusirik ez duen beste portaerarik?  
\_\_\_\_\_
- Ikerketa Batzordeak adierazi nahi duen beste alderdiren bat?

**Proposamenak:**

Hartutako kautelazko neurriei dagokienez:

Hartutako kautelazko neurriak indarrean mantentzea. Arduradun honek erabakiko du noiz arte egongo diren indarrean: \_\_\_\_\_

Hartutako kautelazko neurriak amaitzea.

Beste proposamen bat: \_\_\_\_\_

HERRIA ETA DATA      PARTE HARTZEN DUTEN PERTSONEN SINADURA

## III. ERANSKINA

### Prozesuan parte hartzen duten eragile espezifikoak

#### Aholkularitza konfidentziala

Honako hauek dira 2023-2026 aldirako hautatutako pertsonak:

- Uba lantokia: Maialen Rodriguez (titularra) eta Sara Laso (ordezkoa)

Honako hauek dira 2023-2027 aldirako hautatutako pertsonak:

- Segurako lantokia: Maria Vazquez (titularra) eta Xubane Uribarrena (ordezkoa).
- Hernaniko lantokia: Garazi Solis (titularra) eta Leyre Jauregui (ordezkoa)

Harremanetarako: [aholkukonfidentziala@zabalduz.eus](mailto:aholkukonfidentziala@zabalduz.eus)

#### Ikerketa Batzordea

Honako hauek dira 2023-2026 aldirako hautatutako pertsonak:

- Uba lantokia: Bea Maillo (titularra) eta Maialen Arbelaiz (ordezkoa)
- Segurako lantokia: Elisa Alvarado (titularra) eta Juan Fernandez (ordezkoa)
- Hernaniko lantokia: Zuriñe Mindegua (titularra) eta Elena Graña (ordezkoa)
- Zeharkako sailak: Maialen Laparra (titularra) eta Iratxe Gonzalez (ordezkoa)
- Laneko Zaintza eta Osasun Batzordea: Elisabet Curiel (titularra) eta Maialen Serra (ordezkoa)

Harremanetarako: [ikerketabatzordea@zabalduz.eus](mailto:ikerketabatzordea@zabalduz.eus)