



Lan-jazarpena, sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena eta sexu-orientazio, sexu-identitate edo genero-adierazpenagatiko jazarpeneri aurre egiteko Protokoloa

# LAN-JAZARPENA, SEXU-JAZARPENA, SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA ETA SEXU- ORIENTAZIO, SEXU-IDENTITATE EDO GENERO- ADIERAZPENAGATIKO JAZARPENARI AURRE EGITEKO PROTOKOLOA

## Aurkibidea

0.	HITZAURREA .....	3
1.	KONPROMISOA .....	4
2.	XEDEA ETA HELBURUA .....	5
3.	APLIKATU BEHARREKO ARAUDIA ETA DEFINIZIOAK .....	6
3.1	ARAUDIA .....	6
3.2	DEFINIZIOAK .....	8
4.	APLIKAZIO EREMUA .....	14
5.	PROZEDURAREN FASEAK, PRINTZPIOAK ETA BERMEAK .....	15
6.	PROZEDURA .....	17
7.	EBALUAZIOA ETA JARRAIPENA .....	26
8.	IRAUPENA, DERRIGORTASUNA ETA INDARREAN SARTZEA .....	26

## 0. HITZAURREA

Lan inguruko jazarpenak pertsonen oinarritzko eskubideengan eta pertsonen osotasun fisiko, psikiko eta moralean kaltea sor dezakeela kontutan hartuta eta, gainera lan giroan ere garrantzizko eragina izan dezakeela ikusita, KABIA foru organismo autonomoak (aurrerantzean, KABIA), pertsonen duintasuna eta oinarritzko eskubideak errespetatuko dituzten lan eremu eta ingurune osasungarriak bermatu nahi ditu.

KABIAk bere gain hartzen du bere erantzukizuna dela aipatutako helburu hori lortzea eta horretarako landu duen protokoloak jarduera-prozedura bat jasotzen du, aurkezten diren kexei edo salaketei konponbidea emateko. Prozedura hau laneko arriskuak prebenitzeko politikaren barruan kokatzen da. Arriskuak prebenitzeko neurriekin zera lortu nahi da: ahal den neurrian, jazarpena pairatzeko arriskua saihestea edo desagerraraztea, eta, prebentzioko neurriek huts egiten dutenean, salbuespen gisa, protokoloa aplikatzea.

*Lan-jazarpena, sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena eta sexu-orientazio, sexu-identitate edo genero-adierazpenagatiko jazarpenari aurre egiteko landu den protokoloak (aurrerantzean, Protokoloa) jazarpen egoerak identifikatzea erraztuko du edota jazarpen egoera baten aurrean aurkituz gero, bermezko babesa eta erantzun azkarra ematen ere lagunduko du.*

## 1. KONPROMISOA

KABIAk irmoki hitzematzen du ez duela inolako indarkeria-motarik onartuko bere antolakundeetan, bereziki lan-jazarpenzat, sexu-jazarpenzat, sexuan oinarritutako jazarpenzat eta sexu-orientazio, sexu-identitatea edo adierazpenagatiko jazarpenzat har daitekeen jokabiderik, eta adierazten du, halakorik badago, zehapenak jarriko direla dagokion araudian ezarritakoaren arabera.

KABIAk hitzematzen du langileen duintasuna eta aniztasuna errespetatzeko lan egingo duela, eta haien osasuna eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioa babestuko dituela; horrez gainera, erakunde-kultura jakin bat sustatu eta zainduko du, ahalbidetuko duena identifikatzea eta gaitzestea errespeturako eskubidearen eta diskriminaziorik ez izateko eskubidearen kontra doan jokabide oro.

Aurrez adierazitakoaren arabera, KABIAk konpromiso hauek hartzen ditu:

Errespetuan eta zuzentasunean oinarritutako eta indarkeriarik gabeko lan-ingurune segurua sustatuko du. Lan-harremanen eremuan egiten diren indarkeriako eta diskriminazio jokabideak irmoki baztertuko ditu -esaera eta jokamolde laidogarriak, umiliagarriak edo larderiazkoak erabiltzea barne-, eta dagozkion zehapenak ezarriko ditu. Horretarako, KABIAko langile guztiek mota horretako jokabideak prebenitzeko eta zehatzeko eskura dituzten baliabideak erabiliko dituzte.

Beharrezkoak diren neurriak jarriko ditu, halako jokabide onartezinak irmotasunez eta ezbairik gabe prebenitzeko eta haien gainean esku hartzeko, helburua baita egoera horiek berriro ez gertatzea eta langile orok halakoak detektatu eta arbuiatzea. KABIAk prebentzio-neurriak hartuko ditu, zeinek langileen informazioa, sentsibilizazioa eta prestakuntza azpimarratuko baitituzte.

KABIAN sartzen diren unetik bertatik, langileei balio hauek barneratzen laguntzeko ekintzak planifikatu eta garatuko ditu: tratu-berdintasuna, errespetua, duintasuna, nortasunaren garapen askea eta jazarpeneko jokabideen bazterketa. Ezin da alde batera utzi erakunde honetan lan egiten duten pertsona guztien erantzukizuna dela edozein motatako jazarpena prebenitzen eta haren gainean esku hartzen laguntzea, bai protokolo honen eremuan, bai arlo

horri dagokionez har daitezkeen bestelako neurrien eremuan.

Protokoloa aplika dadila eskatzen duen edonori lagunduko dio -protokoloa publikoa eta eskuragarria izango da-, eta bermatuko du betetzen direla errespetuaren, konfidentzialtasunaren eta eskubide-babesaren printzipioak, hala alderdi inplikatuena, nola prozesuan parte hartzen duten pertsonenak, eta haien ongizatea zainduko du beti.

Arreta ipiniko du, jazarpena sufritu duen pertsonak inolako zigorrak edo birbiktimizaziorik jasan ez dezan, eta bi alderdiei eta protokoloa aktibatzen eta aplikatzen lagundu duten pertsonenak bestelako kalteak sortzea eragotziko du, bai aholkularitza konfidentzialaren fasean, bai ikerketa-fasean.

Protokoloaren aplikazioaren jarraipena eta aldizkako ebaluazioa egingo ditu, eta arlo horretan prebentzio gisa planifikatzen diren gainerako ekintzak burutuko ditu.

Barneko lana egiteaz gain, koordinatuta lan egingo du beste eragile batzuekin, bere eragin-eremu guztietan estereotipoen eta desberdinkeria-faktoreen aurre egiteko.

Bestalde, langileen legezko ordezkaritzak jazarpena prebenitzen eta detektatzen lagunduko du, eta, horretarako, zera egingo du: langileak sentibilizatu eta jazarpen-mota hori bultzatzen jakabideak gertatzen ari direla jakinez gero, haien berri eman dagokion Laneko Segurtasun-eta Osasun-Batzordeari eta kasuaren arabera gerenteari.

## 2. XEDEA ETA HELBURUA

Xedea da ezartzea zer prozeduraren arabera jardungo den jazarpeneko kasu izan daitezkeen jakabideen aurrean KABIaren lan-eremuan gertatzen direnean, eta zehazki:

Langileei jarraibideak ematea, gai izan daitezen lan-eremuko jazarpen egoerak identifikatu eta ezagutzeko.

Esku-hartze goiztiarra bultzatuko duten mekanismoak ezartzea eta ikerketaren prozedura bizkorra, argia eta laburra izatea, zeren eta horrek guztiak bermatuko baititu ukitutako pertsonen segurtasuna, dagozkion babes-neurrien aplikazioa eta, hala badagokio, zehapen-prozedurak abiaraztea.

Protokolo honetan jasotako prozeduraren azken helburua erakunde honetako langileen duintasuna eta osasuna babestea da, bai eta KABIaren eremuan gerta daitezkeen indarkeria mota

oro desagerrarazten laguntzea ere. Ondorioz, beharrezkoak diren neurriak hartuko ditu erakundeak, halako jokabideak prebenitu, detektatu eta zuzentzeko, asmoa baita lan-osasuna babesteko bere gain hartua duen konpromisoa gauzatu eta tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa benetan aplikatzea.

### 3. APLIKATU BEHARREKO ARAUDIA ETA DEFINIZIOAK

#### 3.1 ARAUDIA

Protokolo hau ondorengo araudian oinarrituta dago:

- Nazioarteko araudia
  - *Giza Eskubideen Adierazpen Unibertsala (1948).*
  - *Nazio Batuen Konbentzioa (1979)*, emakumeen aurkako diskriminazio mota guztiak ezabatzeari buruzkoa.
  - *Nazio Batuen Deklarazioa (1993)*, emakumeen aurkako diskriminazioa ezabatzeari buruzkoa.
  - *Lanaren Nazioarteko Erakundearen 111. Hitzarmena (1958)*, lan eta okupazioaren arloko bereizkeriari buruzkoa.
  - *Lanaren Nazioarteko Erakundearen 206. Gomendioa (2019)*, indarkeriari eta jazarpenari buruzkoa.
  - *Lanaren Nazioarteko Erakundearen 190. Hitzarmena (2019)*, lan arloan indarkeria eta jazarpena ezabatzeari buruzkoa.
- Europako araudia
  - *Europako Batzordearen azaroaren 27ko 92/131/EE Gomendioa*, lan-esparruan emakumearen eta gizonaren duintasuna babesteari buruzkoa.
  - *Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren irailaren 23ko 2002/73/EE Zuzentaraua*, enplegurako sarbideari, prestakuntzari eta lanbide sustapenari eta lan baldintzei dagokienez gizonen eta emakumeen arteko tratu berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzko Kontseiluaren 76/207/EEE Zuzentaraua aldatzen duena.

- *Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren uztailaren 5eko 2006/54/EE Zuzentaraua*, enpleguarekin eta okupazioarekin zerikusia duten gaietan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa.
  - *2007ko apirilaren 26ko Europako Esparru Akordioa*, lantokiko jazarpenari eta indarkeriari buruzkoa.
  - *Europako Kontseiluaren 2011ko maiatzaren 11ko Hitzarmena*, emakumeen aurkako indarkeria prebenitu eta haren aurka borrokatzeari buruzkoa.
- Estatuko araudia
- *Spainiaiko Konstituzioa (1978)*: 9.2, 10.1, 14., 15., 18.1, 35.1 eta 40.2 artikulua.
  - *Emakumeen eta Gizonen arteko berdintasun eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa*: 7.3, 8., 48.1, 48.2, 51. eta 62. artikulua eta azken xedapenetako seigarrena.
  - *Berdintasuneko planak eta erregistroa arautzen duen urriaren 13ko 901/2022 Errege Dekretua, maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua aldatzen duena laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroari eta gordailuari buruzkoa.*
  - *Laneko Arriskuen Prebentziorako azaroaren 8ko 31/1995 Legea*: 14. artikulua.
  - *Lan Ikuskaritzaren 69/2009 Irizpide Teknikoa*, Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzak laneko jazarpen eta indarkeriaren alorrean egin beharreko jardueri buruzkoa.
  - *Langileen Estatutuaren testu bategina onartzen duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua*: 54. artikulua.
  - *Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretua*: 93-98 artikulua.

- *Trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkortasunerako eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko otsailaren 28ko 4/2023 Legea: 14. eta 15. artikulua.*
- Araudi autonomikoa
  - *Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko legearen testu bategina onartzen duen martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretua: 39-47 artikulua.*
  - *Euskal Enplegu Publikoaren abenduaren 1eko 11/2022 Legea.*
- Foru-araudia
  - *Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Araua: 29. eta 34. artikulua.*
  - *Gipuzkoako Foru Aldundiko Zuzentasun Sistemako Jokabide eta Jardunbide Egokien Kodeak.*

## 3.2 DEFINIZIOAK

### 3.2.1 LAN-JAZARPENA

Prebentziorako 854 ohar teknikoak, Lan Arriskuen Prebentzioaren eremu teknikitik, laneko jazarpen psikologikoaren definizioa honela jasotzen du:

“Pertsona bat edo gehiago denbora luzean eta behin eta berriz beste norbaiten edota beste batzuen boterearen eraginez (hierarkikoa edo ez hierarkikoa), indarkeria psikologikoko portaera baten edo batzuen menpe egotea da. Eragin hori lan-harreman baten eremuan ematen da eta pertsonaren osasunerako arrisku handia du”.

Lan-jazarpentzat jo daitezke, besteak beste, ondorengo hauek:

- Biktimaren aurka aurrez antolatutako erasoak
  - Arduradunak galaraztea besteekin hitz egitea.
  - Lan umilagarriak eginaraztea.
- Biktimaren gizarte-harremanen aurkako erasoak
  - Pertsona batekiko komunikazioa ukatzea, begiraden eta keinuen bidez.
  - Pertsona existituko ez balitz bezala tratatzea.



- Biktimaren bizitza pribatuaren aurkako erasoak
  - Pertsona baten ezgaitasunagatik burla egitea.
  - Pertsona baten ahotsak, keinuak... imitatu.
- Indarkeria fisikoko mehatxuak
  - Indarkeria txikia erabiltzea.
  - Tratu txar fisikoa.
- Biktimaren jarreraren aurkako erasoak
  - Mehatxuak jarrera eta sinesmen politikoagatik.
  - Mehatxuak jarrera eta sinesmen erlijiosoagatik.
- Hitzeko erasoak
  - Garrasi egin edota iraintzea.
  - Hitzeko mehatxuak.

### 3.2.2 SEXU-JAZARPENA ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA

#### a) SEXU-JAZARPENA

Emakumeen eta Gizonen arteko berdintasun eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak, 7.1 artikuluan honela dio: “Izaera sexualeko portaera oro, hitzekoa zein fisikoa, zeinaren asmoa baita larderiak, apalgarria edo iraingarria den ingurunea sortzea, horren bidez pertsonaren duintasunari erasotzeko, edozein dela ere portaeraren iraupena edo aldizkakotasuna”.

Bereziki, eta ezertan eragotzi gabe atal honetan jasotako definizioekin bat datozen beste jokabide batzuk, sexu-jazarpentzat joko da hauetako edozein:

- Lanpostua lortzea, mantentzea edo haren baldintzei eustea sexu-mesedeak onartzearen mende jartzea, nahiz eta baldintza horren mehatxu esplizitua edo inplizitua benetan gauzatu ez (sexu-xantaia).
- Iradokizun edo eskaera sexualak onartzen ez dituenari errepresaliek mehatxatzea.
- Sexu-jazarpena salatzen dutenei, halako kasuen ikerketetan

lekuko, laguntzaile edo parte hartzaile direnei eta jazarpeneko jokabideen aurka jartzen direnei -izan jokabidea norberaren aurkakoa edo hirugarrenen aurkakoa- errepresaliek in mehatxatzea.

- Sexu-harremanak izateko presioa egitea edo hartara derrigortzea.
- Zita bat eskatzea edo gonbidapenak egitea, dagoeneko ezezkoa jaso denean.
- Beste pertsonak nahi ez duen kontaktu fisikoa egitea apropos, hala nola ukitzeak, igurtziak, besarkadak, zapladatxoak edo atximurrak.
- Gehiegi hurbiltzea, mugimendua oztopatzea, zokoratzea edo apropos, norbaitekin bakarrik geratzen saiatzea, harekin kontaktu fisikoa izateko asmoz.
- Eduki iraingarria duten sexu-izaerako telefono-deiak, gutunak, mezuak, argazkiak, bideoak edo bestelakoak bidaltzea.
- Iradokizun sexualak egitea edo zuzenean sexu-harremanak eskatzea, presiorik egin gabe.
- Norbaiten gorputza adi-adi edo lizunki begiratzea.
- Norbaiten itxura fisikoari, irudiari, sexu-orientazioari eta genero-identitateari edo -adierazpenari buruzko iruzkinak edo balorazioak egitea etengabe.
- Norbaiten bizitza sexualari buruzko edo konnotazio sexualeko galderak egitea edo zurrumurruak zabaltzea.
- Norberaren trebetasun edo gaitasun sexualei buruz hitz egitea.
- Pertsonak modu klandestinoan edo ezkutuan zelatatzea leku pribatuetan, hala nola komunetan edo aldageletan.
- Sexuaren ikuspuntutik apalgarriak, iradokitzaileak edo pornografikoak diren irudiak erabiltzea eta hedatzea lan-

ingurunean.

- Keinu, soinu edo mugimendu lizunak egitea.
- Izaera sexualeko txisteak kontatzea edo konplimentuak esatea.
- Zigor Kodean tipifikatuta dagoen edozein sexu-eraso egitea.

## b) SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA

Emakumeen eta Gizonen arteko berdintasun eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak, 7.2 artikuluan honela dio: "Pertsona baten sexuaren arabera egindako portaera oro, zeinaren asmoa edo ondorioa baita pertsonaren duintasunari erasotzea eta larderiazkoa, apalgarria edo iraingarria den ingurunea sortzea, edozein dela ere portaeraren iraupena edo aldizkakotasuna".

Sexuan oinarritutako jazarpentzat joko da hauetako edozein:

- Tratu kaltegarria ematea norbaiti haurdunaldiarengatik, amatasunarengatik, aitatasunarengatik edo senideen beste zaintza batzuk egiteagatik.
- Deskalifikazio publiko zein pribatuak egitea norbaiti buruz edo haren lanari gaitasunei, kompetentzia teknikoei, trebetasunei edo abileziei buruz haren sexua dela eta.
- Esamolde sexistak edo apalgarriak erabiltzea norbaiten gaitasunak, kompetentziak, trebetasunak edo abileziak gutxieteko, haren sexua dela eta (adibidez: emakumea izan behar!, zererako bakarrik balio duzu!, eta abar).
- Ekarpenak, iradokizunak edo ekintzak kontuan ez hartzea, egilearen sexuaren arabera.
- Norbaiten lana zapuztea edo lan egiteko behar dituen baliabideetarako irispidea apropos galaraztea (informazioa, dokumentazioa, ekipamendua...), haren sexua dela eta.
- Hierarkian gorago dauden emakumeen aginduei edo jarraibideei kasurik ez egitea, haien sexua dela eta.
- Agindu laidogarriak ematea, pertsonen sexuan oinarrituta.
- Gaitasunen arabera dagozkionak baino ardura txikiagoak ematea norbaiti, haren

sexua dela eta.

- Muturreko eta etengabeko zaintza egitea norbaiti, haren sexua dela eta.
- Jarrera etorkor edo paternalista hartzea norbaitekin, haren sexua dela eta.
- Tradizioz beste sexuari esleitzen zaizkion zereginak egiten dituzten pertsonak barregarri uztea.
- Pertsona bati dagozkion baimenak ukatzea, modu arbitrarioan eta haren sexua dela eta.
- Tratu kaltegarria ematea norbaiti, haurdunaldia, amatasuna/aitatasuna edo adingabeen harrera dela eta.
- Pertsonen sexua dela-eta lan-arloan egiten den edozein jokabide diskriminatzaile.
- Indar fisikoa erabiltzea sexu bat beste bati gailentzen zaiola erakusteko.
- Modu iraingarrian hitz egitea norbaiti, haren sexua edo sexu-orientazioa dela eta.
- Nahita, norbait ez tratatzea bera identifikatzen den generoaren arabera.
- Umore sexista erabiltzea.

### 3.2.3 SEXU-ORIENTAZIO, SEXU-IDENTITATE EDO GENERO-ADIERAZPENAGATIKO JAZARPENA

#### a) SEXU-ORIENTAZIOA

Trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkortasunerako eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko otsailaren 28ko 4/2023 Legeak, 3. h) artikuluan honela definitzen du: "*Pertsona batenganako erakarpen fisiko, sexual eta afektiboa*". Sexu-orientazioa beste sexuko pertsonengana zuzentzen denean, sexu-orientazioa heterosexuala dela esaten da, gizonarengandik emakumearengana nahiz emakumearengandik gizonarengana; sexu-orientazioa sexu bereko pertsonenganakoa denean, sexu-orientazioa homosexuala dela esaten da.

Pertsona batek gizon nahiz emakumeenganako sexu-orientazioa izan dezake, eta orduan sexu-orientazioa bisexuala dela esaten da. Sexu-orientazioa asexuala ere izan daiteke, pertsonak desira sexualik sentitzen ez duenean, ez gizonengana ez emakumeengana.

Bere sexu-orientazioagatik pertsona baten aurka egiten den edozein jokabide edo ekintza iraingarritzat, umiliagarritzat, indarkeriazkotzat edo larderiazkotzat har daitekeena, bere

duintasunaren aurka eta ingurune diskriminatzaile bat sortzeko helburuarekin egiten denean sexu-orientazioagatik eragindako jazarpentzat hartuko da.

Sexu-orientazioko jazarpentzat joko dira ondorengo hauek:

- Sexu-orientazioagatik jarrera baztertzaileak izatea.
- Pertsonarengana min emateko asmoarekin zuzentzea.
- Sexu-orientazioagatik pertsona denen aurrean barregarri uztea.
- Umore homofoboa, lesfoboa edo bifoboa erabiltzea.
- Egindako lana gutxiestea bere sexu-orientazioagatik.
- Egindako ekarpenak, iruzkinak edota ekintzak aintzakotzat ez hartzea.
- Modu iraingarrian hitz egitea norbait, haren sexua edo sexu-orientazioa dela eta.

## b) SEXU-IDENTITATEA

Trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkortasunerako eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko otsailaren 28ko 4/2023 Legeak, 3. i) artikuluan honela definitzen du: "Sexuaren bizipen intimoa eta indibiduala, norberak sentitzen eta finkatzen duen bezala, jaiotzean izendutako sexuarekin bat etor daiteke edo ez".

## c) GENERO-ADIERAZPENA

Trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkortasunerako eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko otsailaren 28ko 4/2023 Legeak, 3. j) artikuluan honela definitzen du: "Pertsona bakoitzak bere sexu-identitateaz egiten duen adierazpena".

Bere sexu-identitate edo adierazpenagatik pertsona baten aurka egiten den edozein jokabide edo ekintza iraingarritzat, umiliagarritzat, indarkeriazkotzat edo larderiazkotzat har daitekeena, bere duintasunaren aurka eta ingurune diskriminatzaile bat sortzeko helburuarekin egiten denean sexu-identitate edo adierazpenagatiko jazarpentzat hartuko da.

Sexu-identitate eta sexu-adierazpenagatiko jazarpentzat joko dira ondorengo hauek:

- Pertsona bat baztertzea bere sexu-identitate adierazpenagatik.
- Generoari buruzko hitz desegokien erabilerarekin pertsonak baztertu.

- Pertsonaren gaitasunak, trebetasuna eta ahalmen intelektuala gutxietsi sexu-identitate eta sexu-adierazpenagatik.
- Umore transfoboa edo interfobikoa erabiltzea.
- Egindako ekarpenak, iruzkinak edota ekintzak aintzakitatzat ez hartzea sexu-identitate edota sexu-adierazpenagatik.

## 4. APLIKAZIO EREMUA

Hauei aplikatuko zaie Protokoloa: KABIako langileei, baldin eta jazarpentzat har daitezkeen egoeretan badaude eta egoera horiek KABIako lan-eremuan gertatzen badira. Leku hauetan egindakoak hartuko dira lan-eremuan egindakotzat:

KABIaren lantokietan; edo beste edonon, baldin eta inplikaturako pertsonak leku horretan badaude erakunde honetan lan egiten dutelako.

Orobat, lan-eremuan egindakotzat joko dira, nahiz eta aurreko apartatuetan adierazitako lekuetatik kanpo gertatu, erakunde honek bere langileei zeregin profesionalak betetzeko emandako baliabide edo gailu elektronikoen bidez egiten diren jokabideak.

KABIak Protokolo hau aplikatuko du, oro har eta lehentasunez, erakunde honen mendeko langileak eta kanpoko enpresa, entitate edo administrazioetako langileak inplikatura dauden jazarpen izan daitezkeen kasuetan. Horrek ez du ezertan eragozten erakunde honek neurriak hartzea, kasuan inplikatura dauden eta erakunde honetatik kanpokoak diren langileen enpresekin, entitateekin edo administrazioekin koordinatzeko, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legeak 24. artikuluan xedatutakoaren arabera.

Protokolo hau ez da aplikatuko lan-eremuetatik kanpo gertatutako jokabideen kasuan. Hala ere, horrelako kasuetan, pertsona inplikatuaren arteko harremana edo lotura lan-kontuengatik sortua bada, erakunde honek neurriak hartuko ditu bere langileei orientazioa, laguntza eta aholkularitza eskaintzeko, zeren eta bere eginbeharra baita langileen osasuna babestea eta hitzemanda baitauka erakunde-kultura aldatuko duela jazarpen egoera baten aurrean tolerantzia-izpirik egon ez dadin.

Alderdi inplikatu guztiak erakunde honetatik kanpokoak direnean ere, Protokoloa ez da izango aplikagarri. Hala ere, horrelako kasuetan, jokabideak erakunde honen lantokiren batean

gertatu badira, ukitutako pertsonen enpresekin elkarlanean arituko da erakunde hau, egokiak diren jardute-prozedurak abian jar daitezten bultzatzeko.

Lan-jazarpenari dagokionean, langileen arteko jazarpen kasuetan soilik izango da aplikagarri Protokoloa, KABIako edo erakunde honetatik kanpokoak diren bereizi gabe.

## 5. PROZEDURAREN FASEAK, PRINTZIOAK ETA BERMEAK

Ondorengo hiru fasetan garatuko da jazarpen kasuetan jarduteko Protokolo honetan bilduta dagoen prozedura:

- Komunikazioa eta harrera. Aholkularitza Konfidentzialaren bidez gauzatzen dira.
- Ikerketa. Interesdunak salaketa aurkezten duenean hasten da, eta xede horretarako propio izendatuko den batzorde baten bidez garatzen.
- Gerentearen ebazpena. Haren bidez, zehapen-prozedura abiarazi eta neurri zuzentzaileak ezartzen dira, edo, bestela, salaketa artxibatzen da.

Printzipio eta berme hauen arabera garatuko da landutako Protokolo hau, hasten denetik ebatzi arte:

### Errespetua

Jarduketak eta eginbideak pertsona inplikatuena duintasuna erabat errespetatuz egingo dira, berdintasunean eta diskriminaziorik gabe.

### Konfidentziasuna

Prozeduran parte hartzen duten pertsona guztiek idatziz hitzemango dute kasuari buruzko isiltasun- eta konfidentziasun-eginbidea gordeko dutela. Salaketarekin edo ikerketarekin lotutako dokumentazioa ez da zabalduko, bi alderdiek adostasun espresua eman ezean edo agintaritza judizialak hala eskatu ezean.

### Babesa

Prozeduraren beharrak eta fasea kontuan hartuta, beharrezkoak diren neurriak hartuko dira pertsona inplikatuena osasuna zaintzeko eta, oro har, haiek babesteko; bereziki zainduko da biktimen eskubidea doako laguntza psikologiko eta juridiko presakoa eta espezializatua jasotzeko.

### **Sinesgarritasuna**

Aholkularitza Konfidentzialak eta Ikerketa Batzordeak beti hartuko dute abiapuntutzat ustezko jazarpen-egitateak jakinarazi edo salatu dituen pertsonaren sinesgarritasuna, hargatik eragotzi gabe prozeduraren esparruan egingo diren jarduketan edo ikerketan emaitzak.

### **Birbiktimizaziorik eza**

Gertatutakoa ez da behin eta berriz errepikaraziko alferrik, eta ez da aditzera emango salatzailea nor den, ezta hura identifikatzea ahalbidetuko duen daturik ere.

### **Laguntza**

Alderdi inplikatuak eskubidea izango dute, prozedurak irauten duen denbora guztian, prebentzio-delegatu baten laguntza izateko; egitateak ezagutzen dituen beste norbait ere aukera dezakete ondoan izateko.

### **Inpartzialtasuna eta kontraesana**

Entzunaldia inpartziala izango dela bermatuko da. Prozeduran parte hartzen duten pertsona guztiek fede onez jardungo dute, egia ezagutzeko eta salatutako egitateak argitzeko. Aholkularitza Konfidentzialeko edo Ikerketa Batzordeko kideak ez dira inoiz pertsona berberak izango, eta prozeduran parte hartzetik abstenitu daitezke edo errekusatuak izan, Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren urriaren 1eko 40/2015 Legearen 23. eta 24. artikuluetan ezarritakoaren arabera.

### **Ardura eta azkartasuna**

Prozedura behar besteko arduraz garatuko da, justifikatu gabeko atzerapenik gabe eta lehentasunezko arretarekin.

### **Irisgarritasuna**

Erakunde honetako langileek informazio publiko eta irisgarria izango dute prozedurari buruz, eta, zehazki, Aholkularitza Konfidentzialari, haren osaerari, funtzioei eta harremanetan jartzeko bideei buruz.

### **Informazioa**

Prozeduran inplikaturik dauden alderdiek eskubidea dute jakiteko zer eskubide eta betebeharrak dituzten prozedurari dagokionez, prozedura zein fasetan dagoen eta jarduketek zer



emaitza izan duten.

### Lekukotza faltsuaren ondoriozko zehapena

Frogatzen bada salaketak, alegazioak edo deklarazioak nahita iruzurrezkoak eta dolozkoak izan direla eta salatuari justifikatu gabeko kaltea eragiteko asmoa izan dutela, zehapenak ezarriko dira, betiere dagokion zehapen-prozedura izapidetu ondoren, hargatik eragotzi gabe zuzenbidearen arabera bidezkoztat jotzen diren beste akzio batzuk.

### Errepresalien debekua

Debekatuta dago errepresaliak hartzea jazarpen-egoerak bizi izan dituztela salatzen duten pertsonen aurka eta ikerketan lekuko gisa agertzen diren edo ikerketan parte hartzen duten pertsonen aurka. Halakorik gertatuz gero, errepresalia-jasaileek Aholkularitza Konfidentzialari edo Ikerketa Batzordeari jakinarazi ahal izango dizkiote egitateak, hark baloratu, aintzat hartu eta neutraliza ditzan.

## 6. PROZEDURA

### 6.1 KOMUNIKAZIOA ETA HARRERA

#### 6.1.1 KOMUNIKAZIOA

Jazarpena sufritzen duten KABIako langileek edo erakunde honen eremuan definizio atalean aipatutako jazarpen jokabideak detektatzen dituen edonork Aholkularitza Konfidentzialari eman ahal izango dio horren berri, hitzez zein idatziz, baita elektronikoki ere; langile guztiei jakinaraziko zaie zein diren Aholkularitza Konfidentzialarekin harremanetan jartzeko bideak.

#### 6.1.2 AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALA

Hauek dira Aholkularitza Konfidentzialaren xedeak: erakunde honen eremuan egiten diren jazarpen izan daitezkeen jokabideei buruzko komunikazioak jaso; ukitutako pertsonari orientazioa eta aholkularitza eman, eta, hala badagokio, beharrezkoak diren babes neurriak hartu.

Langileen kudeaketa arloko bi teknikarik osatuko dute eta Aholkularitza Konfidentzialak beharrezkoa jotzen duenean, beste teknikari batzuen laguntza eska dezake; halakoetan ere, beti

bermatuko da konfidentzialtasuna.

Aholkularitza Konfidentzialeko kideek prestakuntza espezifikoa izango dute.

### 6.1.3 ELKARRIZKETA UKITUTAKO PERTSONAREKIN

Aholkularitza Konfidentzialak komunikazio bat jasotzen badu edo jakiten badu jazarpena izan daitezkeen egitateak gertatu direla, ahalik eta azkarren jarriko da harremanetan ukituarekin, hasierako elkarrizketarako hitzordua emateko. Jakinaraziko dio, halaber, prebentzio-delegatu batekin edo aukerako beste edonorekin ager daitekeela bilera horretara.

Hasierako elkarrizketan Konfidentzialtasun-akordioa sinatuko da; une horretatik aurrera, prozeduran parte hartzen duten guztiek ere akordio hori sinatu beharko dute.

Mediku-zerbitzura joateko aukera eskainiko zaio ukituari, baloratu ahal izateko salaturiko egoerak zer osasun-ondorio ekarri dizkion eta, hala badagokio, babes-neurriak hartzeko beharra dagoen.

Prozeduraren, faseen eta bermeen berri emango zaio eta ere erabakiak hartzeko ezagutu behar duen informazioa emango zaio: eskubideak, aukerak eta akzioak.

Jakinarazi dituen egitateak, pertsona inplikatuak eta frogak zehazten eta idatziz adierazten lagunduko zaio.

Ukitutako pertsonen aholkularitza juridiko eta psikologikoa emango zaiela bermatuko da, eta laguntza espezializatua jasotzeko eskubidea ere bai; horretarako, laguntza psikologikoa edo beste mota batekoa eskaintzeko kanpoko zerbitzu espezifikoa bat sor daiteke. Nolanahi ere, biktimak erabaki dezake beste erakunde publiko batzuek eskaintzen dituzten beste baliabide batzuk erabiltzea.

### 6.1.4 HARRERA-FASEKO JARDUKETAK

Hasierako elkarrizketaz gain, Aholkularitza Konfidentziala behar bestetan bilduko da edo jarriko da harremanetan ukituarekin, kasuaren inguruabarrak eta beharrak zein diren.

Aholkularitza Konfidentzialak ukitutako pertsonen osasuna babesteko beharrezkoak diren neurriak proposatu ahal izango dizkie organo eskudunei.

### 6.1.5 HARRERA-FASEAREN AMAIERA

Harrera-faseko jarduketak egin ondoren ukituak erabakitzen badu prozedurarekin

jarraitzea salaketa formala aurkeztuta, lehenengo fasea amaitutzat joko da, eta ikerketa-faseari ekingo zaio.

Ukitutako pertsonak salaketarik ez jartzeko borondatea adierazten badu, prozedura amaitu eta espedientea artxibatuko da. Dena den, halako kasuetan, jasotako informazioa kontuan hartuta Aholkularitza Konfidentzialak uste badu badaudela ebidentziak, zantzuak edo susmo oinarrituak pentsatzeko jazarpen egoera bat gertatu dela, ofizioz jardungo du, eta zantzu horiei aurre egiteko behar diren neurriak edo jarduketak aginduko ditu, betiere ukituaren borondatea eta konfidentzialtasun-printzipioa errespetatuz.

### 6.1.6 DOKUMENTAZIOA

Komunikazioa jasotzen duen unetik aurrera, Aholkularitza Konfidentzialak zainduko ditu prozeduran sortzen diren dokumentu guztiak; dokumentu horietan, alderdi inplikatuak kodeen bidez identifikatuko dira.

Lehenengo fasea amaitutakoan, Aholkularitza Konfidentzialak txostena idatziko du, non datu hauek jasoko baititu labur-labur: inplikatuta dauden alderdiak kodeen bidez identifikatuta; egindako jarduketak eta datak, eta onartutako edo proposatutako babes- eta prebentzio-neurriak.

### 6.1.7 EPEA

Harrera-fasea gehienez 10 egun baliouduneko epean garatuko da, elkarrizketa egin eta hurrengo egunetik zenbatzen hasita.

Ezarritako epea luzatu ahal izango da Aholkularitza Konfidentzialaren akordio arrazoituaren bidez, kasuaren inguruabarrek eta tartean diren alderdiak babesteko neurriak hartu beharrak hala eskatzen dutenean. Luzapenaren epea ezingo da harrera-fasearena baino luzeagoa izan.

## 6.2. IKERKETA

### 6.2.1 SALAKETA

Ukituak sinatutako salaketa idatziarekin hasiko da ikerketa-fasea. Salaketa horretan, zera adieraziko da: egitateak; ustezko jazarpenaren egilea; jazarpena dela-eta salatzaileak izan

dituen ondorioak, eta frogak Ikerketa Batzordeko Idazkariari bidaliko zaio.

### 6.2.2 BATZORDEAREN OSAERA

Ikerketa Batzordea honela osatuta egongo da:

- Arlo asistentzialeko Teknikaria.
- Langileen Prebentzio ordezkaria.
- Langileen Kudeaketa arloko arduraduna edo Arloko asistentzialeko arduraduna.
- Idazkaria, Zuzenbideko gradua edo lizentzia duena; pertsona horrek ez du boto-eskubiderik izango.

Langileen Prebentzio ordezkaria langileen ordezkariak izendatuko dute eta gainontzeko kideak Gerenteak izendatuko ditu.

Prozeduraren lehenengo fasean esku hartu duten Aholkularitza Konfidentzialeko eta Prebentzio Zerbitzuko teknikariak Ikerketa Batzordearen bileretara joateko deia jaso dezakete. Bileretan, haien eginkizuna izango da aholkuak ematea; ez dute boto-eskubiderik izango.

Ikerketa Batzordea osatzen duten guztiek arau honetan ezarritako prestakuntza espezifikoa izango dute.

Ikerketa Batzordearen funtzionamendua honako hauen arabera arautuko da: Protokoloa eta Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren urriaren 1eko 40/2015 Legearen xedapenak; bereziki, 15-18 eta 23-24 artikulua.

### 6.2.3 ALDERDIEI JAKINARAZTEA

Ikerketa Batzordeak honako jarduketa hauek egingo ditu:

- Prozeduran parte hartzen duten alderdiei batzorde horretako kideen nortasuna jakinaraztea, errekusatu ahal izan ditzaten, Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren urriaren 1eko 40/2015 Legearen 23.2 artikuluko arrazoiak daudela uste badute. Errekusazio-idazkia Gerenteari bidaliko zaio, lege beraren 24. artikulua arabera izapidetu dadin. Batzordeko kideak ere abstenitu ahal izango dira, aipatutako artikuluan zerrendatutako arrazoiak ematen direla uste badute. Abstenitzeko eskaera Gerenteari jakinaraziko dio, hark bidezkoa dena ebatz dezan.

- Salaketaren kopia bat bidali behar da.
- Prozeduran parte hartzen duten alderdiek, aipatu diren komunikazioak jaso eta hurrengo egunetik aurrera, bost baliodun eguneko epea izango dute Ikerketa Batzordeari alegazioak aurkezteko. Epe hori hasten den une berean, batzordeko idazkariak lehenengo bilerarako deia egingo du.
- Batzordeko idazkariak Aholkularitza Konfidentzialari eta, hala badagokio, Prebentzio Zerbitzuari egin dituzten txostenak eskatuko dizkie, batzordekideei kopia bat helarazteko, behar besteko aurrerapenarekin lehen bilera egin baino lehen.

#### 6.2.4 HASIERAKO BILERA

Lehenengo bileran, batzordeak salaketa eta aurkeztutako alegazioak aztertuko ditu, eta erabakiko du zer jarduketa egin behar diren kasua aztertzeko, eta babes-neurriak hartzeko beharra dagoen.

Salaketa artxibatzeako aukera aztertuz gero lehenengo bileran, erabaki lotesleak ahobatezkoa, arrazoitua eta idatzia izan beharko du, eta alderdiei jakinarazi beharko zaie.

Salaketa jasotzen duen unetik, Ikerketa Batzordeak zainduko du sortzen den dokumentazio guztia; dokumentu horietan, alderdi inplikatuak kodeen bidez identifikatuko dira.

#### 6.2.5 IKERKETA JARDUKETAK

Ikerketa Batzordeak behar diren jarduketak egingo ditu, jakiteko ea jazarpenik gertatu den, Protokolo honetan ezarritakoaren arabera. Horretarako, Protokoloan jasota dauden printzipioak eta bermeak beteko ditu une oro batzordeak, eta salatutako egitateak prozedura honen aplikazio-eremuan sartzen diren edo ez zehazten lagunduko duten zantzuak eta informazioa eskuratuko ditu.

Ikerketaren esparruan, batzordeak bilerak egin ahal izango ditu alderdiekin; asmoa bada bi alderdiak bilera berean elkartzea, nahitaezkoa izango da bien adostasun espresua.

Alderdiak, beren borondatez, deitutako bilera guztietara joan daitezke eta, hala nahi izanez gero, prebentzio-delegatuarekin edo delegatu sindikalarekin agertuko dira, edo beharrezkotzat jotzen duten beste edonorekin.

Batzordeak aztergaiarekin zuzeneko zerikusia duten pertsonak dei ditzake bileretara eta haiekin elkarrizketak izan, dela egoeraren lekuko izan zirelako, dela dagokion gaian adituak direlako. Halakoetan, bileretara zein joango den jakinaraziko zaie alderdiei, eta konfidentzialtasun-bermea gordeko da beti.

Protokolo honen aplikazio-eremuko eragile guztiak behartuta daude batzordeari laguntza ematera, hark ikerketa amaitzeko behar dituen irizpide-elementu guztiak izan ditzan.

### 6.2.6 IKERKETA-FASEA AMAITZEA

Ikerketa-jarduketak amaiturik, batzordeko kideen gehiengo soiluz onartuko da ondorioa; hau da, jazarpen jokabidea gertatu den ala ez.

Gehienez ere hogeit egun baliouduneko epean, hasierako bilera egin eta hurrengo egunetik zenbatzen hasita, Ikerketa Batzordeak txostena egingo du, zeina loteslea izango baita diziplina-prozedura hasteko ondorioetarako. Epe hori luzeagoa izan daiteke, beharrezkoa bada eta arrazoituta badago, kontuan hartuta, betiere, kasu zehatzaren inguruabarrak eta premiak, pertsonen babesa eta prozeduraren gainerako bermeak.

Ikerketa Batzordearen txostenak eduki hau izango du:

- Alderdien identifikazioa, dagozkion identifikazio-datuen bidez.
- Ikerketan eta txostenaren idazkuntzan parte hartu duten pertsonen izen-abizenak.
- Kasuaren aurrekariak, salaketa eta inguruabarrak.
- Beste jarduketa batzuk: frogak, egitate nagusien laburpena eta garatutako jarduketaren laburpena. Lekukoak elkarrizketatu badira, eta konfidentzialtasuna bermatze aldera, jarduketa horien laburpenean ez da adieraziko nork egin dituen adierazpenak; soilik jasoko da ikertu diren egitateen egiazkotasuna berretsi duen ala ez.
- Inguruabar astungarriak, halakorik badago:
  - Salatua berrerorlea bada jazarpen-egintzetan.
  - Bi pertsona edo gehiago jazarri baditu.
  - Egiaztatzen bada jazarritako pertsonak, lekukoek edo jazarriaren lan-

edo familia-inguruneko beste pertsona batzuek larderiako jokabideak, errepresaliak, presioak edo derrigortzeak jasan dituztela jazarlearen eskutik eta haren helburua aribideko ikerketa eragozteak edo kaltetzea zela.

- Jazarleak erabakimena badu jazarritako pertsonaren lan-harremanari dagokionez.
  - Jazarritako pertsonak desgaitasunen bat badauka.
  - Jazarritako pertsonak alterazio larriak sufritu baditu bere egoera fisiko edo psikologikoan, eta arazo horiek mediku batek egiaztatu baditu.
- Prebentzio Zerbitzuko txostena, halakorik egin bada.
  - Ikerketaren ondorioak eta, hala badagokio, proposatu diren neurri zuzentzaileak, erreferentzia eginez haien jarraipenerako eta ebaluaziorako epeei.

## 6.3 EBAZPENA ETA NEURRI ZUZENTZAILEEN APLIKAZIOA

### KONTROLATZEA

#### 6.3.1 PROZEDURAREN EBAZPENA

Ikerketa Batzordeak espedientea bidaliko dio Gerenteari eta bera salatua izanez gero, lehendakariari, zeinek ebazpena emango baitu dagokion eskumen-arauaren arabera.

Ebazpena emateko, hamar egun balioduneko epea izango du, Ikerketa Batzordearen ondorioei buruzko txostena jaso eta hurrengo egunetik aurrera.

Ebazpenean, salatzailaren eta salatuaren identifikazio-datuak, salaketaren arrazoia eta egiaztatuta dauden egitateak agertuko dira.

Arriskua edo eragindako kaltea minimizatzeko edo desagerrarazteko beharrezkoak diren neurri zuzentzaileak proposatuko dira, eta nork aplikatu behar dituen erabakiko da.

Lehendakariari diziplina-prozedura has dezala proposatuko zaio, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren testu bateginaren 93.etik 98.era bitarteko artikuluen eta Euskal Enplegu

Publikoaren abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 172.etik 186.era bitartekoen babesean, kontuan hartuta frogatuta dauden egitateak eta kasuaren inguruabarrak. Horrez gainera, ikerketatik ondorioztatzen bada jazarpenez bestelako faltaren bat egin dela eta falta hori indarrean dagoen araudian edo aplikatu behar diren hitzarmenetan tipifikatuta dagoela, diziplinazko espedienteak hasia proposatuko da.

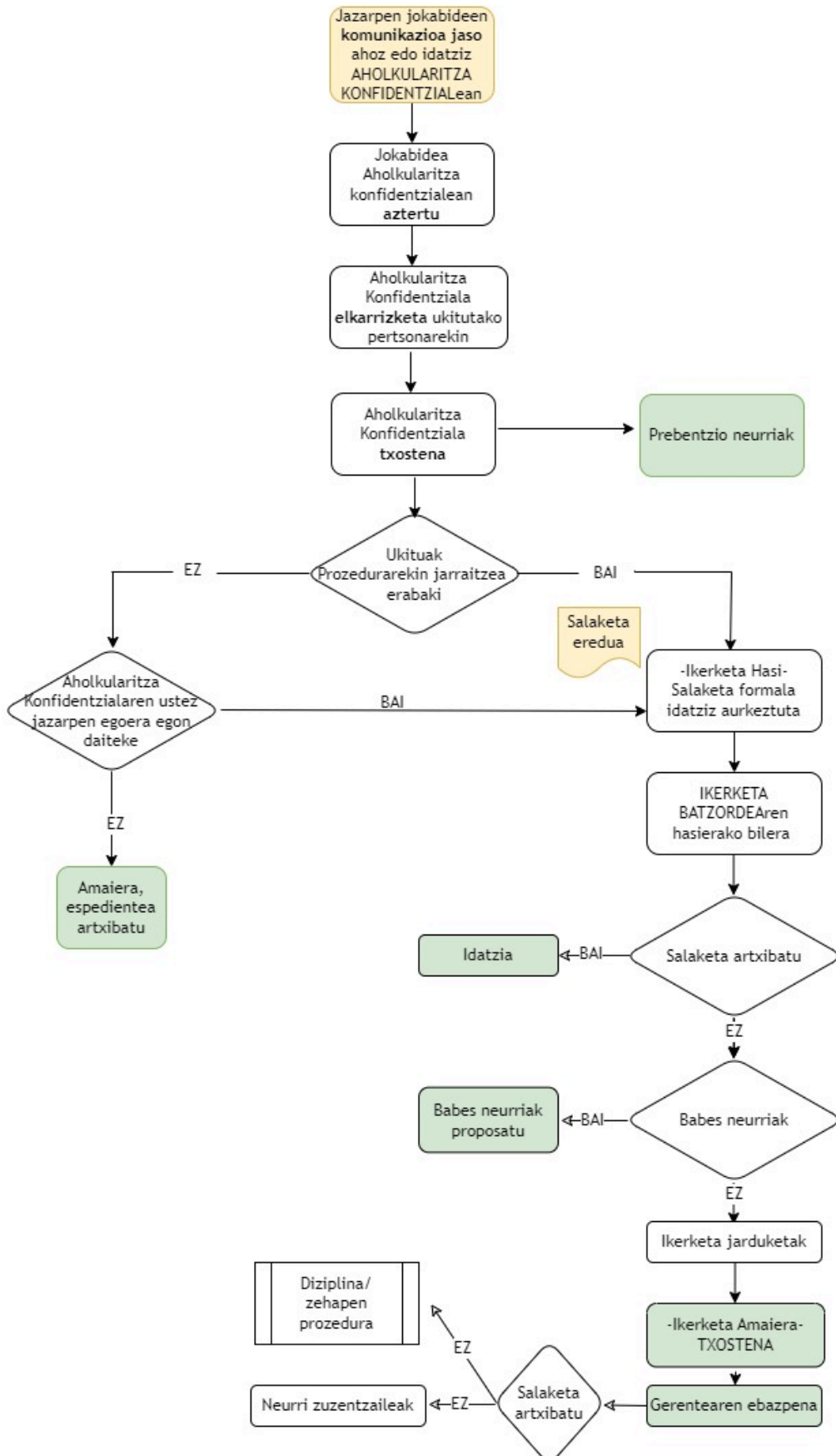
Salatzaileari eta salatuari ebazpena jakinaraziko zaie.

### 6.3.2 NEURRI ZUZENTZAILEEN APLIKAZIOAREN KONTROLA

Gerentea, Prebentzio Zerbitzuaren laguntzaz, arduratuko da neurri zuzentzaileen aplikazioa eta eraginkortasuna kontrolatzeaz; orobat, aztertuko dute zer lan-egoeratan geratu diren inplikaturako pertsonak prozeduraren ondoren.

Protokoloaren aplikazioari jarraipena egingo zaio, bai eta laneko giroarekin zerikusia duten eta jazarpenera-kasuak detektatzeko balio dezaketen bestelako alderdiei ere.





## 7. EBALUAZIOA ETA JARRAIPENA

Aholkularitza Konfidentzialak, urtean behin Protokolo honen aplikazioari buruzko txostena egingo du eta Segurtasun eta Osasuneko Batzordean partekatuko da. Txosten horretan gutxienez adierazle hauek agertuko dira, sexuaren arabera desagregatuta:

- Jazarpeneko komunikazioak aurkeztu dituzten langileen kopurua.
- Jazarpeneko salaketak aurkeztu dituzten langileen kopurua.
- Prozedura honen esparruan ezarri diren babes-neurrien kopurua.
- Prozedura honen esparruan egin diren ebazpen kopurua.
- Prozedura dela-eta hasi diren zehapen-prozedura kopurua.

## 8. IRAUPENA, DERRIGORTASUNA ETA INDARREAN SARTZEA

Protokolo honen edukia nahitaez bete beharrekoa da eta Berdintasun Planaren indarraldi bera izango du.

Hala ere, beharrezkoa izango da Protokoloa berrikustea eta egokitzea, kasu hauetan.

- Indarrean dagoen bitartean, edozein unetan, Protokoloaren helburuak betetzeko eta egokitzapenak egiteko beharra ikusten denean.
- Laneko Ikuskatzailatzaren jardunaren edota justizia epaitegiaren jardunen ondorioz.

Prozedura honek ez du eragozten biktimak edozein unetan Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzan salatze eskubidea, ez eta jurisdikzio zibilean, lanekoan edo penalean ere.