



# Gida

## Tokiko administrazio publikoan jazarpen sexistaren prebentziorako eta horren aurrean jarduteko Protokoloak

2019

Gipuzkoako  
Foru Aldundia  
Diputación Foral  
de Gipuzkoa



ETORKIZUNA  
ERAIKIZ

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Organoa

**IZENBURUA:** Tokiko administrazio publikoan jazarpen sexistaren prebentziorako eta horren aurrean jarduteko protokoloak

**ARGITARATZAILEA:** Gipuzkoako Foru Aldundia. Emakumeen eta berdintasunerako organoa.

**EGILEA:** Gipuzkoako Foru Aldundia. Emakumeen eta berdintasunerako organoa

**MAKETAZIOA:** Kalaka Koop. Elk. Txikia

**INPRIMATZAILEA:** Gertu S.Coop.

**ISBN:** 978-84-7907-810-2

**LEGE GORDAILUA:** SS-1068-2019

# Gida

**Tokiko administrazio publikoan  
jazarpen sexistaren prebentziorako  
eta horren aurrean jarduteko  
Protokoloak**

**2019**





# AURKIBIDEA

<b>Aurkezpena</b> .....	<b>7</b>
<b>1.- Egoeraren analisisa</b> .....	<b>9</b>
1.1.- Indarkeria sexista lan esparruan .....	12
1.2.- Datu estatistikoak .....	14
1.3.- Jazarpen sexista prebenitu eta horren aurrean jarduteko berariazko protokoloak .....	16
1.4.- Esparru juridikoa .....	18
1.5.- Kontzeptu- eta terminologia-markoa .....	21
<b>2.- Zer da jazarpen sexista prebenitu eta horren aurrean jarduteko     protokoloa?</b> .....	<b>29</b>
2.1.- Xedea .....	32
2.2.- Aplikazio-eredua .....	35
2.3.- Egitura eta edukia .....	37
<b>3.- Protokoloa osatzeko prozesua</b> .....	<b>51</b>
3.1.- Protokoloa osatzeko prozesuaren urratsak .....	53
3.2.- Osaera-prozesuaren parte-hartzaileak eta sortu beharreko egiturak .....	57
3.3.- Protokoloa onartzea .....	62
<b>4.- Abian jartzea</b> .....	<b>63</b>
4.1.- Protokoloa hedatu eta ezagutaraztea .....	65
4.2.- Prestakuntza orokorra eta berariazko prestakuntza .....	67



<b>5.- Protokoloaren jarraipena eta ebaluazioa</b> .....	<b>69</b>
5.1.- Kudeaketa- eta jarraipen-eredua .....	71
5.2.- Prebentziorako neurrien jarraipena .....	73
5.3.- Jarduteko prozeduren jarraipena.....	74
5.4.- Protokoloa berrikusi, hobetu eta eguneratzea .....	76
<b>ERANSKINAK</b> .....	<b>79</b>
I. eranskina: Aurrekariak eta erreferentziak, funtsezko gakoak.....	80
II. eranskina: Jazarpen sexista salatzeke ereduak .....	82
III. eranskina: Laburpen eskematikoa .....	84





## Aurkezpena

*"Emakumeen aurkako indarkeriak emakumeek bizitzaren eremu ezberdinetan jasaten duten egiturazko ezberdintasun egoeran ditu erroak. Desberdintasun horri, gizartean eta familian sexuaren arabera egindako zereginen eta arduren banaketa tradizionalak eusten dio, banaketa horrek, emakumeak gizonen azpitik jartzen baititu. Emakumeen aurkako indarkeria ezberdintasun horren beste isla bat da, ziurrenera larriena dena, baina horrez gain, gizartea kontrolatzeko funtsezko tresna da, ezberdintasun egoerari utsi eta iraunarazi egiten baitio".<sup>1</sup>*

Pertsona orok du duintasunez eta berdintasunez tratatua izateko eskubidea. Eskubide horri jarraikiz, indarkeria sexista **emakumeen aurka ematen den Giza Eskubideen urratzerik handiena da**, indarkeria mota hori normalizatua dagoelako eta, beraz, ezkutuan gordetzen delako. Oinarrizko eskubideen urratzea da, duintasunari, berdintasunari eta justiziara jotzeko aukerari dagokienez. Indarkeria sexistaren ondorioak zuzeneko biktimez harago doaz. Gai horrek gizarteak eta Estatuak indarkeria mota horri ematen dioten erantzun-motari buruzko ikuspegi kritikoa eskatzen du.

**Indarkeria sexista emakume izan edota iruditzeagatik emakume guztiak pairatzen duten indarkeria da**, eta horrek, berez, murrizteak, kontrolak eta indarkeria mota eta maila ezberdinak ditu ondorio. "Sexista" kontzeptuaren erabilerak tradiziozko egituren, arauen, ohituren eta balioen presioa nabarmentzen du, emakumeak betidaniko feminitatearen eskemara molda daitezen, gizonezkoek indarkeria erabiltzeko duten abantailaz baliatuta, eta adierazi egiten du egitura horien eta indarkeria horren xedea kategoria maskulinoari balioa ematen dioten botere-harremanak sortzea dela, kategoria femeninoaren kaltetan.

Indarkeria sexista arazo soziala da eta, azken hamarkadetan, nazioarteko erakundeek, botere publikoek, gizarte-eragile eta analistek funtsezko garrantzia eman diote, eta berau errotik kentzea **ekintza politikoaren lehentasunezko helburutzat** hartu. Esparru horretan, indarrean dagoen araudiak gain hartu duen helburua da erakundeei prebentziorako eta zehapenerako neurri egokiak eta eraginkorrak hartzeko eskatzea, indarkerai sexista berau gertatzen den alor guztietan errotik kentzeko asmoz.

Gida honek ekintza politiko horren ildoak du oinarri **Gipuzkoako Foru Aldundiaren berdintasunerako politiketan** eta Lurraldean berdintasunerako **tokiko politiken** eta indarkeria matxistari aurre egiteko politiken baitan. Hau da, honako foru-politika hauetan: "2/2015 Foru Araua, martxoaren 9ko, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa" eta "Aurre! Gipuzkoan emakumeen aurkako indarkeriari aurre egiteko I. Foru Plana", eta Gipuzkoako udaletako berdintasunerako planen baitan.

<sup>1</sup> Etxeko tratu txarrak eta sexu indarkeria jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko erakundeen arteko II Akordioa, 2009an sinatua. [http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/violencia\\_guias/eu\\_def/adjuntos/guia.acuerdo.interinstitucional.eus.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/violencia_guias/eu_def/adjuntos/guia.acuerdo.interinstitucional.eus.pdf)







# 1. Egoeraren analisia

Gida honetako hasierako testuak adierazi duen moduan, “*indarkeria sexistak emakumeek bizitzaren eremu ezberdinetan jasaten duten egiturazko ezberdintasun egoeran ditu erroak*”. Hau da, jazarpen sexistaren kasuan, lan-esparruan. Lan-esparruan emakumeen egiturazko bereizkeria da laneko indarkeria sexista gertatu eta erroak dituen esparrua.

Gipuzkoako Foru Aldundiko “*Gipuzkoako kontziliazio erantzukiderako I. Foru Planak*” jasotzen ditu, kontziliazio erantzukidearekin lotutako beste datu batzuez gain, Gipuzkoan lan-esparruan emakumeek pairatzen dituzten egiturazko hainbat ezberdintasun-egoera:

- ▶ Emakumeek merkatuan duten parte hartzea baxuagoa da: jarduera-tasaren % 58 gizonei dagokie (2016).
- ▶ Langabezia-tasarik handiena gazteen artean (16-24 urte) gertatzen da, eta emakumeen eta gizonen arteko alderik handiena aipatutako adin tartean ere gertatzen da (2016).
- ▶ Gipuzkoako 2015eko datuen arabera, seme bat edo alaba bat duten emakumeen eta gizonen arteko arraila 7 puntukoa da jarduera-tasari dagokion bezainbatean, eta ia 8 puntukoa okupazio-tasari dagokionez. Bi seme-alaba dituzten Gipuzkoako herritarren kasuan, arrailaren tamaina ia bi bider handiagoa da: jarduera-tasaren arraila 15 puntukoa da, eta okupazio tasa 17tik gorakoa.
- ▶ Soldatako gipuzkoarren eta gipuzkoar asimilatuen artean, 2013. urtean, aldi baterako kontratu bat zeukaten emakumeak % 25 ziren; gizonak, berriz, % 20 ziren.
- ▶ 2013. urtean, soldatapeko lau emakumeetatik batek lanaldi partziala zeukan; indize hau argi eta garbi baxuagoa da gizonen artean, % 5 inguru edo.
- ▶ Foru Aldundiaren beraren errealitateari dagokionez, 2018ko datuen arabera, emakumeen behin-behinekotasuna handiagoa da: bitarteko funtzionarioen artean % 55 emakumeak eta % 45 gizonak dira. Aldi baterako langileen artean, % 87 emakumeak eta % 12 gizonak dira.
- ▶ Gizonek baino % 25 gutxiago kobratzen dute emakumeek Gipuzkoan, emakumeen gaikuntzarekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik. Soldaten arteko aldeak sektoreka aztertu ondoren, aldeok kasu guztietan % 13tik gorakoak direla ikusten dugu. Alderik handiena nekazaritzan, abeltzaintzan eta arrantzan (% 44rekin) gertatzen da, eta alderik txikiena banketxeen eta aseguru etxeen arloan (% 13). Aipatutako aldea % 29koa dela enpresentzako zerbitzuetan, % 18koa gizarte-zerbitzuetan, eta % 30ekoa aisialdian eta beste zerbitzu pertsonal batzuen arloan. Industrian, aldea % 24koa da Gipuzkoan.



- ▶ Gipuzkoako emakumeen batez besteko errenta gizonena baino % 39 baxuagoa da. Errenta positiboa izan zuten emakumeen % 47k 15.000 €-ra iristen ez ziren diru sarrerak izan zituzten (versus gizonen % 25).
- ▶ Diru Sarrerak Bermatzeko Errentaren titular guztien % 56 emakumeak izan ziren.
- ▶ Gipuzkoako emakumeen erretiro sariak gizonenak baino % 34 baxuagoak dira.
- ▶ “Denbora Aurrekontuen Inkestaren” arabera: 16 urtetik gorako emakumeek egunean bi ordu gehiago erabiltzen dituzte etxeko lanak egiteko. Gizonek emakumeek baino 40 minutu gehiago erabiltzen dituzte ordaindutako lanak egiteko. Lanaren zama osoa gizonen eta emakumeen artean banatzen den moduak ere agerian jartzen du beste kontu bat: emakumeek euren denborari buruz erabakitzeke ahalmen txikiagoa dutela.

Datu horiez gain, lan eremuko segregazio horizontala gehitu behar da. Ikasketak, lanbideak, sektoreak eta lanpostuak oso maskulinizatuak edo oso feminizatuak daude (sexu bietako baten % 80-90 arteko portzentajeekin). Segregazio bertikala ere nabarmena da. Hau da, erantzukizun eta erabakiak hartzeko lanpostuetan gizonen gehiengo desproporzionatua aurki daiteke.

Datu horiek eta antzekoak kontsulta daitezke Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen “Zifrak: Emakumeak eta gizonak Euskadin” txostenean. Euskadiko emakume eta gizonen egoerari buruzko urteroko txosten horrek Emakunde (Emakumearen Euskal Erakundea) sortzeko otsailaren 5eko 2/1988 Legearen 4. artikuluko eskakizunari eta eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeari erantzuten die, eta ekonomia- eta lan-eremuetan euskal gizartean bizi diren emakume eta gizonen errealitatea ezagutzeko aukera ematen du.

# 1.1.

## Indarkeria sexista lan eremuan

Indarkeria sexista bizitzako eremu ugarritan gertatzen da, eta bikote eremua da gehien jorratu eta hedatu den eremua. Gida honen helburua da administrazio publikoen lan eremuko indarkeria sexista ardatz izatea, tokiko administrazioetan indarkeria mota horri erantzuna emateko protokoloan osatze aldera.

**Ohikoa da lan eremuan indarkeria sexistaz ari garenean jazarpen sexistaz aritzea eta, horren baitan, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena ezberdintzea.** Indarkeria sexistaren lan eremuko adierazpen horiek emakume langileen duintasunari eraso egin eta sexuan oinarritutako bereizkeria eragiten dute.

Beraz, administrazio publikoek, orokorrean, eta tokiko administrazioek, kasu honetan, halako edozein praktika baztertu, debekatu, prebenitu eta, hala badagokio, zigortuko dituzte beren lan eremuan.

Jazarpen sexistaren adierazpen oro da jokabide arbuiagarria, eta urratu egiten ditu edozein antolakundeko langileen oinarritzko betebeharrak eta eskubideak arautzen dituzten jarraibideak, hala nola: emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako eskubidea, bere duintasunari dagokion begirunea izateko eskubidea, osotasun fisiko eta moralerako eskubidea, lanerako eta segurtasun- eta osasun-politika egokirako eskubidea eta ohorea, intimitate pertsonal eta familiarra eta bere irudia izateko eskubidea. **Lanaren Nazioarteko Erakundearen (LANE)** arabera, laneko sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena langileen funtsezko eskubideen urratzea da, laneko osasun eta segurtasunerako arazoa da eta lan-egoera onartezina.



Hori guztia dela eta, eta **4/2005 Legeak, otsailaren 18koak, Emakumeen eta Gizonen berdintasunerakoak, 43. artikuluan** ezartzen duen moduan, *“Euskal herri-administrazioek ofizioz jardungo dute jazarpen sexista salatzen denean. Era berean, lanean jazarpen sexista prebenitzeko eta erauzteko politikak jarri behar dituzte abian, beren langileei zuzenduta. Politika horiek, beste neurri batzuen artean, jarduketa-protokolo batzuk prestatzea eta aplikatzea aurreikusi beharko dute”*.

Beraz, **euskal tokiko administrazio publikoen erantzukizuna da edozein motatako jazarpen sexistarik gabeko lan-inguruneak bermatzea**. Zehazki, horien erantzukizuna da jazarpen sexistako edozein egoera prebenitu, ekidin eta, hala badagokio, hauteman, errotik kendu eta zigortzeko beharrezko bitarteko eta baliabideak eskaintzea, behar bezalako bermeekin eta indarrean dauden arau konstituzional, laboral eta administratiboak kontuan hartuta, baita lan eremuko nazioarteko adierazpen eta funtsezko eskubideak kontuan hartuta ere.



# 1.2.

## Datu estatistikoak

**FRA-European Union Agency for Fundamental Rights erakundearen inkestaren** datu estatistiko batzuk hartuta, lan eremuan indarkeria sexistak duen garrantzi eta eragina ikus daiteke eta, beraz, jazarpen sexista prebenitu eta horren aurrean jarduteko beharrezana ulertu. Datu horiek frogatzen dute indarkeria sexista oso hedatua eta irismen handiko funtsezko eskubideen urratzea dela, eta EBeko emakume askoren bizitzetan eragiten duela.

Emakume gehienek ez dituzte gertaerak salatzen, eta ez dira hori egiteko animatuak sentitzen, egoera gehiegi ulertzen ez duten sistemak direla uste baitute. Hortaz, justizia penaleko datu ofizialek salaketa bidez aurkeztutako kasu urriak baino ez dituzte biltzen. FRA erakundearen azterlanak, Ebaren mailan, datu falta horri erantzuten dio. Hori dela eta, badu zentzua FRAk 2012an egin eta 2014an argitaratutako makroinkestak: 42.000 zuzeneko elkarrizketa, EBeko 28 Estatu kideetan emakumeen lagin aleatorioa kontuan hartuta. Emaitza horiek eskuragarri dauden datu judizialekin osa daitezke, baita EB eta Estatu kideen baitan indarkeria sexistari buruzko ezagueran dauden hutsuneekin ere.

Inkestaren emaitzek honako hau adierazten dute:

- ▶ Indarkeria sexista giza eskubideen urraketa hedatua da EBn, eta, normalean, ez da salatzen. Horrek indarkeria hori prebenitu eta erantzuna emateko neurri zorrotzak txertatzea eta aplikatzea eskatzen du.
- ▶ Hiru emakumetik batek eraso fisiko edota sexuala pairatu du 15 urte zituenetik. Elkarrizketatutako emakumeen % 8k indarkeria fisiko edota sexuala jasan du inkestako elkarrizketa egin baino aurreko 12 hileetan.
- ▶ Hamar emakumetik batek sexu-indarkeria motaren bat jasan du 15 urte bete zituenetik.



- ▶ Hoge emakumetik bat bortxatua izan da 15 urte bete zituenetik.
- ▶ Bikotekideak eragindako indarkeria pairatu duten hiru emakumetik batek, eta bikotekidea ez den beste edonork eragindako indarkeria pairatu duten lau emakumetik batek poliziaren edo bestelako zerbitzuen aurrean salatu du.
- ▶ Bost emakumetik batek jazarpen motaren bat pairatu du 15 urte zituenetik. Elkarrizketatutako emakumeen % 5ek jazarpen motaren bat jasan du inkestako elkarrizketa egin baino aurreko 12 hilabeteetan.
- ▶ Inkestan adierazitako lau jazarpen kasuetatik hiru ez ziren salatu.
- ▶ Jazarpena jasan duten bost emakumetik batek adierazi du jazarpenak bi urte baino gehiago iraun zituela.
- ▶ Bost emakumetik batek jasan ditu bere nahiaren aurkako ukitzeak, besarkadak edo musuak, 15 zituenetik hona. Emakume guztien % 6k jasan du jazarpen motaren bat sei aldiz, gutxienez, adin horretatik aurrera.
- ▶ Sexu-jazarpena 15 urteetatik aurrera behin, gutxienez, jasan duten emakumeen artean, % 32k adierazi zuen bere lankideren bat, goiko karguren bat edo bezeroren bat izan zela egilea.
- ▶ Hamar emakumetik batek (% 11k) jaso du sexu-eduki esplizituzko mezu elektronikoa edo testuzko mezuren bat (SMS) edo intsinuazio desegokiak jaso ditu sare sozialetan.
- ▶ Prestakuntzadun edo zuzendaritza-karguren bat duten emakumeen % 74 eta % 75 artean sexu-jazarpena jasan du bere bizitzan zehar. Emakume horien laurte batak sexu-jazarpena inkestako elkarrizketa egin baino aurreko 12 hileetan jasan zuen.

Bestalde, Espainian laneko sexu-jazarpenari buruz aurkeztutako salaketan inguruan Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren datuen arabera, -UGTk hedatu zituen (El periódico, 2017/11/21)-, Europako inkestan ikusi ditugun salaketak portzentaje txikikoak izan arren, honako hau adierazten dute:

- ▶ 2008tik 2015era, 2.484 emakumek jasan zuten laneko sexu-jazarpeneko arau-hausteren bat Espainian. Horrek esan nahi du arau-hausteren bat gertatu dela egunero.
- ▶ 2008tik 2015era, 237.748 eurora arteko isunak jarri dira.

**Euskadin**, ez dugu ia datu ofizialik. Edonola ere, Europako datuak gure errealitatera estrapola daitezke. Baita horri dagozkion salaketa portzentaje baxuak ere.



# 1.3.

## Jazarpen sexista prebenitu eta horren aurrean jarduteko berariazko protokoloak

Errealitate horren aurrean, eta araudi-markoa eta eskumen-markoaren eskuduntzak kontuan hartuta, nabaria da lanean jazarpen sexista prebenitu eta errotik kentzeko beharrezana eta lege-derrigortasuna, **lan eremuan indarkeria sexista prebenitu eta horren aurrean jarduteko eta biktimei egindako kaltea eta lan ingurunea erreparatzeko protokoloak osatu** eta aplikatzea aurreikustea, orokorrean, eta Tokiko Administrazio Publikoetan, zehazki, administrazio publikoak eredu izan behar baitira indarkeria matxistaren aurka borrokatzeko politiketan. Gida honen **helburua da Lurraldeko tokiko administrazio publikoei jarraibideak eskaintzea**, beren eremuan eta lan-ingurunean jazarpen sexista prebenitu eta horren aurrean jardutea jorratu nahi dutenentzat.

Gidan barne hartutako jarraibideak Gipuzkoako Lurralde Historikoko udalen errealitate eta beharrezanetara egokitzeko helburuz, **lau udaletako esperientziak eta jardunbide egokiak** hartu dira kontuan, jarduteko eremu horretan aitzindariak baitira. Ildo horretatik, eskerrak eman nahi dizkiegu Donostiako Udalari, Iruñeko Udalari, Pasaiako Udalari eta Zizur Nagusiako Udalari, beren protokoloak, udalei buruzko datuak eskaini eta, batez ere, protokoloak aplikatu eta abiaraztean izan duten esperientzia praktikoari buruzko informazioa eta hausnarketak helarazi dizkigutelako.

Aurrez aipatutako udal-protokoloen azterketaz gain, kontuan hartu dira ere gai horren inguruan **Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak** eta **Osalan-Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundeak** argitaratutako dokumentu eta informazioa. Horretarako, zehazki kontsultatu dira Emakundek 2016an argitaratutako "*Protokoloa, lanean sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egitekoa*" eta Osalanek 2018an zehar prestatu duen "*lan eremuan sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko prebentzio-neurriak*" gida. Bi gida horietan sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera, jazarpen sexistaren bi adierazpen gisa hartzen dira, lan eremuko indarkeriaren bi adierazpide moduan, genero-arrazaogatikiko bereizkeriaren egoera hondatzaileenetako bi dira, eta funtsezko eskubideen urraketa na-





barmenak. Beraz, **lan eremuko arrisku psikosozial garrantzitsutzat definitzen dira, berariaz prebenitzea eta jardutea eskatzen duten arriskutzat**, eta lan eremuan gerta daitezkeen beste jazarpen eta indarkerietatik bereizten dira.

Arrisku psikosozialak osasun fisikoa, soziala edo mentala nabarmen kaltetzeko aukera handia duten lan-egoerak dira. Prebentzio-marko horretan, kontuan hartu behar da izaera psikosozialeko laneko arriskuen prebentzioak langilea lanpostura egokitze-ko eskubidea bermatu behar duela, baita langileek beren lanpostuko arrisku guztiak ebaluatuak izateko eskubidea, osasunaren gaineko zaintzarako eskubidea eta bereziki sentiberak diren langileen babeserako eskubidea bermatu ere.

Hori dela eta, enpresa orok, orokorrean, eta tokiko administrazio publikoak, zehazki, **jazarpen sexista ekiditeko lan-baldintzak sustatu eta berariazko prozedurak arbi-tratu behar ditu**, horiek prebenitu eta, gertatu badira, jazarpena jaso dutenek aurkeztutako salaketa edo erreklamazioak bideratzeko. Prozedura hori laneko arriskuen prebentziorako politikan barne hartu behar da, hala, arriskuak prebenitzeko neurriek sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena pairatzeko laneko arriskua erroitik kendu edo ahalik eta gehien murrizteko.

Kontuan harturik emakumeak lan eremuan geroago sartu direla gizonak baino, gizonak definitutakoak dira erakunde-kulturetan integratutako arau, behar eta interesak, zeintzuek erreferentzia egiten baitiete efikaziari, efizientziari eta arrakasta lortzeari; halaber, prozedura horiek berdintasunaren alde eta emakumeen bereizkeria ekiditeko lan-kultura sustatzeko beharizanari egin behar diote erreferentzia. Lan-kultura horretan, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpenaren moduko jokabideak onartezintzat hartu eta sexismorik gabeko lan-harremanak ezarriko dira.

Protokolo horiek osatu eta abiarazteak **udalen baitako organismo eta antolakunde jakin batzuen parte-hartzea** eskatzen du. Hori dela eta, gida hau jarraian adierazitako taldeekin alderatu da. Horiek, zerrenda ikusiko denez, tokiko administrazio publikoaren eremuan jazarpen sexistaren prebentzio eta jarduteko protokoloak osatzearekin zuzenean lotuta daude edo egon daitezke:

- ▶ Gipuzkoako Lurraldeko udal berdintasuneko teknikarien lan-espazioa, Gipuzkoako Foru Aldundiaren Berdintasunerako Organoak sustatuta.
- ▶ Gipuzkoako udaletan gehiengo ordezkaritza sindikala duten sindikatuak.
- ▶ Gipuzkoako Foru Aldundiaren Laneko Arriskuen Prebentziorako, Segurtasunerako eta Lan Osasunerako arduradunak.

# 1.4.

## Esparru juridikoa

Zabala da prozesu horiek oinarri dituzten esparru juridikoa. Garrantzitsua da protokoloari pisuzko argumentu juridikoak ematea, hala, berau osatu eta aplikatu behar duen erakundearen tresna bera zilegituko baitu. Europar Batasuneko, estatuko, erkidegoko eta tokiko araudiak daude eta, kasuaren arabera, jazarpen sexistaren aurkako politikak aholkatu, agindu edo arautuko ditu.

Europar Batasuneko, estatuko, erkidegoko eta tokiko araudi-esparru hori oinarriko lege-testu demokratikoetan (konstituzio eta norbanakoen funtsezko eskubideen inguruko legeetan), Emakume eta gizonen arteko berdintasunerako araudian eta lan-araudi orokor eta Laneko Segurtasun eta Osasuneko eta Laneko Arriskuen Prebentziorako berariazko lan-araudian aurki daiteke.

Jazarpen sexistak aintzatespen eta tratamendu espezifikoa du araudi zabal horren baita, Berdintasunaren ikuspegitik, baita Laneko Arriskuen Prebentziorako ikuspegitik ere. Araudi-erreferentzien artean terminologia-ezberdintasunak baldin badaude ere, sakoneko gai eta oinarriko kontzeptu berak partekatzen dituzte. Araudi-erreferentzia guztietan aipatzen dira prebentzioa eta kasuaren aurrean esku hartzea.

Honako erreferentzia juridiko hauek kontsulta daitezke:

### **1.4.1.- Nazioarteko eta Europar Batasuneko esparrua:**

Lanaren Nazioarteko Erakundearen 111 Hitzarmenean, lan eta okupazioaren arloko bereizkeriari buruzkoan, lantokiko sexu-jazarpena emakume langileenganako bereizkeria mota garrantzitsutzat ulertzen da, eta 19. Aholkuan, zerbitzuen sektoreko lantokiko indarkeriari buruzkoan, horri aurre egiteko neurriak proposatzen dira.



#### **1.4.2.- Europar Batasun mailan:**

Batzordearen 92/131/EEE Gomendioak, azaroaren 27koak, lan-esparruan emakumearen eta gizonaren duintasuna babesteari buruzkoak, "sexu-jazarpenari aurre egiteko neurriei buruzko portaera-kodea" jasotzen du.

2006/54/EE Zuzentarauak, Europako Parlamentuarena eta kontseiluarenak, 2006ko uztailaren 5ekoak, enpleguko eta laneko gaitan gizonei eta emakumeei aukera-eta tratu-berdintasuneko printzipioa aplikatzeari buruzkoak, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren definizioak jasotzen ditu, baita egoera horiek diskriminatzaileak direla ezarri ere. Beraz, behar bezala, modu proportzionalen eta disuasioroan debekatu eta zigortuko dira.

2002/73/EE Zuzentzua, Europako Parlamentuarena eta kontseiluaren, irailaren 23koa. Sexu-jazarpena definitu eta hainbat jokabide tipifikatu eta ikertzeko betebeharrak ezartzen ditu. Sexu-jazarpenari aurre egiteko jarduteko kode komunitarioa, 1991ko azaroaren 27koa, prebentzio mailan garatzeko araudi europarra da.

#### **1.4.3.- Estatu mailan:**

Espainiako Konstituzioa (9.2, 10.1, 14, 15, 18.1 eta 35.1 artikulua). 35.1 artikulua espresuki adierazten du lan-harremanen esparruan sexuan oinarritutako bereizkeriarik ez jasotzeko eskubidea.

3/2007 Lege Organikoa, Berdintasun eragingarrirakoa (7.3, 8. 48.1, 48.2 eta 62 artikulua) (51, 62 artikulua eta seigarren azken xedapena). 48.1 artikulua, neurri bereziak lanean sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko. 51. artikulua Administrazio Publikoari esleitzen die edozein bereizkeria-mota irauraraztea eragiten duten oztopoak kentzea, emakumeen eta gizonen artean berdintasun eragingarrirako baldintzak eskaintzeko asmoarekin, eta ezartzen ditu, kasuan kasuko eskumenen esparruan, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurrean babesarako neurri eragingarriak. 62. artikulua eta seigarren azken xedapena: Administrazio Publikoek konpromisoa hartuko dute, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko jarduteko protokoloa langileen legezko ordezkariekin negoziatzeko.

31/1995 Legea, azaroaren 8koa, Laneko Arriskuen Prebentziori buruzkoa. 14. artikulua, lan-arriskuen aurrean babesa izateko eskubidea.

Lan Ikuskaritzaren 69/2009 Irizpide Teknikoak, Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzak laneko jazarpen eta indarkeriaren alorrean egin beharreko jardueri buruzkoak, prebentzioaren alorreko arau-hauspentzat jotzen du lan eremuan genero-indarkeria prebenitzeko neurriak ez hartzea eta horri buruzko ebaluaziorik ez gitea.



2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena. 54. artikulua xedatzen duenez, bi jazarpen mota horiek kontratuak ez betetzea dira eta horiek eragiten dituen diziplinaz kalera daiteke ere.

#### **1.4.4.- Erkidego mailan:**

4/2005 Legeak, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen berdintasunerakoak, 43. artikuluan ezartzen du laneko sexu-jazarpen eta jazarpen sexistaren funtzionarioentzat hutsegite diziplinario oso larria dela (6/1989 Legearen, uztailaren 6koaren, Euskal Funtzio Publikoari buruzkoaren 83b artikuluari dagokionez), eta prebentziorako politikak eta horiek errotik kentzekoak sustatzen ditu, baita jarduteko protokoloak osatu eta aplikatzeko betebeharrak azpimarratu ere.

#### **1.4.5.- Tokiko mailan:**

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Udal Planak. Horietako askok jasotzen dute, beren neurrien artean, ezaugarri horietako protokoloa osatzea edo, orokorki, jazarpen sexistak prebenitu eta gertatuko kasuetan jarduteko neurriak.

Lan-hitzarmenak eta udal irizpenak, jazarpen moral, sexual eta abarrekin lotutako prebentziorako neurri eta jarduteko prozedurei buruzkoak.



# 1.5.

## Kontzeptu- eta terminologia-markoa

Indarkeria sexistan, araudietan eta bestelako ekimen motetan (protokolo, gida, planetan...) terminologia ezberdina erabili ohi da. Gida honetan erabiliko den terminologia *2/2015 Foru Araua, martxoaren 9ko, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoaren V. Kapituluaren, Indarkeria Matxistatik gabeko Bizitzak* izenburupean jasotakoa da. Terminologia hori sakonago jorratu da **"Indarkeria matxistari, Gipuzkoako Foru Aldundian erabilitako terminologiari eta horren oinarria den azterketaren buruzko agirian"** (<https://www.gipuzkoa.eus/es/web/berdintasuna>). Atal honetan jasoko da lan eremu-ko indarkeria sexistari lotutako terminologia.

Terminologia-ezberdintasun horietako batzuen arrazoia da erabilitako terminoen polisemia edota terminoen lege-erabileraren tradizioa. Beste kasu batzuetan, arau bakoitza onartu zen garaia da ezberdintasuna, eta jazarpen-egoera horiek urteetan zehar izan duten kontzepzio-ezberdintasuna. Bestelako ezberdintasunak, jazarpen-egoera ezberdinak eta horiek arrazoiak sakonago aztertu eta ezagutzeagatik egindako zehaztasunak dira.

Hori dela eta, aztertutako protokolo eta gida guztiek dute, hasieran, **definizioen atala**, asko adibideekin osatuta, argi gera dadin, terminologia-ezberdintasunak gora behera, zeintzuk diren jaso, ekidin eta, hala badagokio, osatutako protokoloaren bidez aurre egin nahi diren kontzeptu eta egoerak. Hala, interpretazio okerrak, diagnostiko erratuak eta, beraz, eraginik gabeko esku hartzeak ekidingo dira. Gipuzkoako Foru Aldundiaren aipatu dokumentu terminologikoan jasotzen den moduan: "Errealitate bat izendatzeak errealitate hori ikusgarri egitea ahalbidetzen digu. Indarkeria horri zer izen ematen diogun, nola ulertzen dugun definituko dugu, eta zer kausa dauden indarkeria hori gertatzeko; eragindako pertsonak mugatuko ditugu, eta baita nolako eragina pairatzen duten ere; eta, beraz, indarkeria horretan esku hartzeko ikuspegia eta estrategiak zehaztu egingo ditugu".

Edonola ere, **beharrezkoa da protokoloak oinarritzko terminologia eta kontzeptuen atala izatea**, langile guztiek behar bezala identifika eta hauteman ditzaten gerta daitezkeen kasuak, adierazpenak eta jokabideak, horien aurrean behar bezala jarduteko.

Ilido horretatik, araudi- eta protokolo-testu gehienek **“sexu-jazarpena” eta “sexuan oinarritutako jazarpn” terminologia erabiltzen dute**. Horixe da izendatzeko modu hedatuena, protokoloaren izenburuan eta berau definitzean.

Gida honetako 1.1 eta 1.2 atalek jasotzen dute, terminologia hori erabilia, Gipuzkoako Foru Aldundiaren kontzeptualizazio eta terminologia:

- ▶ Indarkeria sexista emakume izan edota iruditzeagatik emakume guztiek pairatzen duten indarkeria da, eta horrek, berez, murrizteak, kontrolak eta indarkeria mota eta maila ezberdinak ditu ondorio.
- ▶ “Ohikoa da lan eremuan indarkeria sexistaz ari garenean jazarpn sexistaz aritzea eta, horren baitan, sexu-jazarpn eta sexuan oinarritutako jazarpn ezberdintzea”.

Protokoloetan jasotako terminologiarekin batera txertatu ohi dira, eta oso gomendagarria da, erabilitako termino eta kontzeptuak **hobeto ulertzen laguntzen duten adibide praktikoak**. Gainera, sexu-jazarpn eta sexuan oinarritutako jazarpnaren adierazpen gisa identifikatu, prebenitu eta aurre egin nahi diren egoera zehatzak aintzat hartzerakoan gaia mugatzen laguntzen dute.

Adibide praktiko horien parte bat emakume langileekin beraiekin eraiki daiteke, protokoloa prestatzeko partaidetza-prozesuetan, eta haiei eskatu identifika dezatela zein egoeratan sentitu diren deseroso, nahiz eta, hasiera batean, deserosotasun horri “jazarpn” ez deitu. Praktika horri esker, adibideak protokoloaren aplikazio eremuari egokitzen zaizkio.

Gaiari buruzko araudiak nabarmentzen duenez beharrezkoa dela **sexu-jazarpn eta sexuan oinarritutako jazarpn prebenitu eta aurre egiteko berariazko protokoloak** osatzea, ez da gomendagarria, hasiera batean, izendapena zabal eta orokorrak erabiltzea. Adibidez, honako terminologia: “jazarpn morala”, “jazarpn eta arrisku psikosozialak”, “laneko indarkeria”, “barne-indarkeria”, “mota orotako bereizkeria” eta antzerakoak. Izendapen orokor horiek barne hartzen dituzte jazarpn mota zehatz horiek beste egoera anitz eta ezberdinekin batera. Zehaztasun hori galtzea udal-ingurune batzuetan estrategia egoki eta beharrezkotzat jotzen bada eta, ondorioz, protokolo orokorragoa osatu nahi bada, bermatu egin beharko da jazarpn sexistaren kasuetan behar bezala aplika daitezkeen protokoloa dela.

Gainera, garrantzitsua da aurreikusitako ahal izatea nola, sarri askotan, pertsona beraren aurkako jazarpn formak ezberdinak har ditzakeen denboran zehar; horregatik,



beharrezkoa da, baldin eta bi protokolo desberdin badaude (bata sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko, eta bestea jazarpen moralerako, adibidez), aurreikustea nola ikertuko den egoera bakoitza, eta nolako koordinazioa egon daitekeen bi ikerketa-batzordeen artean, baldin badaude.

Jarraian, 3.1, 3.2 eta 3.3 ataletan jasotzen da aipatu “*Indarkeria matxistari, Gipuzkoako Foru Aldundian erabilitako terminologiari eta horren oinarria den azterketari buruzko gidan*” horri buruz jasotako terminologiaren laburpena (<https://www.gipuzkoa.eus/es/web/berdintasuna>). Laburpen horrek lagun dezake aipatu termino eta kontzeptuak egoekiago eta zehatzago ulertu, ordenatu eta erabiltzen.

### 1.5.1.- Indarkeria matxista

Arazo bat behar bezala ulertzea indarkeria hori prebenitu, arreta eman eta errotik kentzen laguntzeko helburua duten arretarako politika eraginkorrak egiteko berme irmoenetakoa da.

Proposamen honen helburua da indarkeriaren analisi feministatik eratorritako kontzeptuak eta gure eguneroko jardunean halabeharrez, legeak hala eskatzen duelako, txertatu behar ditugun beste kontzeptuak uztartzea da. Errealitate bat izendatzeak errealitate hori ikusgarri egitea ahalbidetzen digu. Indarkeria horri zer izen ematen diogun, nola ulertzen dugun definituko dugu, eta zer kausa dauden indarkeria hori gertatzeko; eragindako pertsonak mugatuko ditugu, eta baita nolako eragina pairatzen duten ere; eta, beraz, indarkeria horretan esku hartzeko ikuspegia eta estrategiak zehaztu egingo ditugu.

**a) Indarkeria matxista** sexu/genero/sexualitate eskema eta berez duen botere-harremana birsortuko dela ziurtatzeko kontrol-mekanismoa da.

*Matxista* kontzeptuaren polisemiak menderatze-sistema maskulinoari nahiz sistema horren muturreko moldeei aipamen egiten badie ere, kategoria hori erabiliko dugu, erabilitako mekanismo ugari eta askotarikoak adierazteko, sexu-genero-sexualitatea sistemari eusteko, hau da, genero-rol binarioak (maskulinoa/femeninoa) eta horiei lotutako sexualitatea birsortzen jarraitzeko eta, bestetik, sistema horretako bote-re-harremnari eutsi eta iraunarazteko.

**b) Indarkeria sexista** emakume guztiek pairatzen dutena da, hau da, sexu/genero eskema tradizionalen *emakumearen* sinbolo diren gorputz guztiek pairatzen dutena; ez egiten dutenagatik, direnagatik eta irudikatzen dutenagatik baizik. Emakumeei dagokionez, haien gorputzak ez du normaltasunaren eskema tradizionalari buru egiteko beharrik indarkeriak pairatzeko, izan ere, emakumea *izate edota iruditze* hutsak berekin ekartzen ditu murrizketak, kontrolak eta hainbat indarkeria molde eta maila.



Sexismoaren kontzeptuaren erabilerak tradiziozko egituren, arauen, ohituren eta balioen presioa nabarmentzen du, emakumeak betidaniko feminitatearen eskemara molda daitezen, gizonezkoek indarkeria erabiltzen duten abantailaz baliatuta, aurrez ezarritako beldurrezko eta mehatxuzko gidoiaren bidez haien errebeldiak eta erresistentziak iraungitzeko. Baina, halaber, adierazi egiten du egitura horien eta indarkeria horren xedea kategoria maskulinoari balioa ematen dioten botere-harremanak sortzea dela, kategoria femeninoaren kaltetan.

Indarkeria sexista *emakumeen aurkako indarkeria* gisa definitu izan denarekin parekatzen da. *Indarkeria sexistak* emakumeen aurkako indarkeriaren jatorria ikusarazten du, eta egokiago da arrazoiak azpimarratzea, eta ez berau pairatzen dituzten subjektuak. Nazioarteko instantzia eta dokumentuetan, indarkeria mota hori "*genero-indarkeria*" ere izendatu izan da, baina nahasmena eragin dezake, aurrerago ikusiko dugun moduan, Espainiako legedian kontzeptu horrek indarkeriaren adierazpen mota jakin bati egiten baitio erreferentzia.

**c) Indarkeria matxistaren beste molde batzuk:** sexu-genero-sexualitate sistemari aurre egiten dioten pertsonak pairatzen dituzten indarkeria moldeak dira: bazterketa, zokoratzea, arbuioa, patologizazioa... hau da, indarkeria matxistaren hainbat molde instituzionalizatu, fobien bidez adierazten direnak: trans gorputzei (*transfobia*) nahiz sexu-maitasunezko aukera lesbikoari (*lesbofobia*) eta homosexualei (*homofobia*).

Transfobia: gorputz intersex, transexual edo transgeneroen aurkako ezinikusia eta gaitzespena. Era estrukturalen hainbat indarkeria mota daude, patologizazio medikotik eraso fisikora eta bakartzera eraman dezakeen indarkeria zuzeneraino.

Lesbofobia: beste emakume batzuekin maitasun- eta sexu-harremanak dituzten emakumeen aurkako ezinikusia eta gaitzespena. Bikote horiengan sexua ikusezin bihurtzea lesbofobia molde ohikoenetakoa bat da, baina ez bakarria, arau heterosexuala haustearen aurkako indarkeria matxista mota hori indarkeria sexistaren adierazpenez osatzen baita.

Homofobia: beste gizon batzuekin maitasun- eta sexu-harremanak dituzten gizonen aurkako ezinikusia eta gaitzespena. Indarkeria matxista mota hau bereziki oldarkorra da gainerako gizonek zuzenean adierazteko orduan, eta horri gehitu behar zaio heteronormatibitateari aurre egiten dioten eta betiko maskulinitasunaren oinarriak zalantzan jartzen dituzten gizonen aurkako arbuioaren zama sinbolikoa.





### 1.5.2.- Indarkeria sexista

**a) Indarkeria sexista deitzen diogu** sexu/genero eskema tradizionalen *emakumearen* sinbolo diren gorputz guztiek espazio guztietan pairatzen dituzten indarkeria mota orori. Indarkeria sexistaren baitan, indarkeria hori gertatzen den esparru guztiei dagozkien kontzeptuak erabiliko ditugu (adibidez, lan eremuko indarkeria sexista, familia eremukoa, eskola eremukoa...), baita hartzen dituen molde guztiak ere (indarkeria fisikoa, sexu-indarkeria, psikologikoa...). Gainera, kontzeptu juridikoen korrelazioa ere kontuan hartuko dugu:

Genero-indarkeria: Indarkeria sexista, edozein moldetan, bikotekideak edo bikotekide ohiak egiten duenean.

Familia barruko sexu-indarkeria: Indarkeria hori *etxeko indarkeriarekin* identifikatzen da maiz, eta hala agertzen da gaur egungo legerian. Familia barruko sexu-indarkeria terminoa erabiliko dugu familiako kideek (aita, anaia, aitona, osabak, etab.) neska, nerabe eta adin guztietako emakumeei jasanarazten dizkieten kontrol, eraso, arbuio, bazterkeria mota guztiak adierazteko.

Lan-esparruko jazarpen sexista: Lan-harremanen esparruan emakumeen aurkako, edo emetasunarekin identifikatzen diren edota lotzen diren jokaera, sinbolo, definizio, hitz edo eginkizun guztien aurkako aurreiritziekin oinarritutako jokabideak.

Sexu-indarkeria: Onartzen ez den sexu-izaerako jokaera guztiak dira.

**b) Sexu-indarkeria** onartzen ez den sexu-izaerako jokaera guztiak dira. Egungo kontzeptu juridiko guztiak kontuan hartzeko, sexu-indarkeriak dituen hiru moldeak bereiziko dira:

Sexu-erasoak: Indarkeria eta larderia tartean daudenean.

Sexu-abusuak: Indarkeria eta larderiarik gabe egiten direnean. Horren barruan daude nahimenezko edo adimenezko ahalmena mugatua dutelako baliozko ezagutza ez duten emakumeei egindako abusuak.

Sexu-jazarpena: Ahozko jokaerak zein ahozkoak ez diren eta fisikoak diren jokaerak, sexu-izaerakoak eta nahi ez direnak, laneko, irakaskuntzako edo antzeko harremanen esparruan egiten direnak, emakumearen duintasunaren aurka jokatzeko edota larderiazko ingurune aurkako, laidogarri, umiliagarri edo iraingarria sortzeko asmoz edo sortzearen ondorioz.



**c) Lan-esparruko sexu-indarkeria edo -jazarpena:** Ahozko jokaerak zein ahozkoak ez diren eta fisikoak diren jokaerak, sexu-izaerakoak eta nahi ez direnak, laneko harremanen esparruan egiten direnak, emakumearen duintasunaren aurka jokatze edota larderiako ingurune aurkako, laidogarri, umiliagarri edo iraingarria sortzeko asmoz edo sortzearen ondorioz.

### 1.5.3.- Indarkeria sexista lan-esparruan

**laneko jazarpena** laneko esparruari lotutako kontzeptu-markoetan erabiltzen da eta lan-harremanen baitan gertatzen diren harreman laidogarri, aurkako eta larderiakoei erreferentzia egiten die. Hori dela eta, lan-esparruan indarkeria sexista jorratu denean **jazarpén sexista**<sup>2</sup> deitu ohi izan zaio. Jazarpena indarkeria mota bat bada ere, lan-esparruan jazarpen hitzari eman zaion erabilera ikusita, gida honetan lan-esparruko indarkeria sexista adierazteko erabiliko da.

**Lan-esparruko indarkeria sexista edo jazarpen sexista:** Emakumeen aurkako, edo emetasunarekin identifikatzen diren edota lotzen diren jokaera, sinbolo, definizio, hitz edo eginkizun guztien aurkako aurreiritziekin oinarritutako jokabideak.

Etsaitasunez adieraz daiteke (gizonek emakume batzuegan duten kontrol soziala legitimatu) edo onguraz (emakumeak zaindu eta babesten dituen gizon baten beharra daukaten emazte, ama eta objektu erromantikotzat hartuz).

Adierazpenak dira, hitzezkoak nahiz ez-hitzezkoak, portaera fisikoak, harreman-moduak, zeintzuk jazarpena egiten duenak erabiltzen baititu, haiek hartzaile duten pertsonaren elkarrekikotasun, adostasun edo eskaerarik gabe.

Jokabide horiek lan egiteko baldintzetako bat bihurtzen direnean, edo lan-ingurune etsaia, larderiakoa eta umiliagarria sortzen dutenean, jazarpen sexistaz hitz egiten ari gara. Jazarpen hori zuzenean egin dezakete lankideek, mendekoe edo nagusiek, baina, halaber, enpresa politikek onartu eta mantentzen dezakete. Jazarpena hierarkia-ko nagusiek egiten dutenean, jazarpenari buruz ez ezik, xantaiari buruz ere hitz egin behar da, emakume jazarriaren lan baldintzetan eragiteko ahalmena baitute.

---

<sup>2</sup> 4/2005 Legeren, otsailaren 18koaren, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoaren 43. artikulua arabera, "jazarpén sexista hau izango da: lanean, nahi ez duen pertsona batekin eta horren sexua dela-eta, hitzez, hitzik gabe edo fisikoki edozein jokabide izatea, eta horren helburua edo ondorioa pertsona horren duintasunari erasotzea edo kikilduta, etsai, makurrarazita, irainduta edo laidoztatua sentiarazteko giroa sortzea bada. Jokabide horrek sexuarekin zerikusia duenean, jazarpen sexista izango da".



Jokabide batzuen artean, honako hauek izan daitezke jazarpenekoak:

- ▶ Pertsonaren eta haren lanaren inguruko ospea publikoki eta behin eta berriz kentzea.
- ▶ Itxura fisikoari, ideologiari edo sexu-aukerari buruzko iruzkin etengabe eta laidogarriak egitea.
- ▶ Agindu kontraesankorrak ematea, aldi berean bete ezinezkoak direnak.
- ▶ Agindu laidogarriak ematea.
- ▶ Gehiegizko eta etengabeko zaintza berekin duten jokaerak erakustea.
- ▶ Pertsona bakartzeko eta inkomunikatzeko agindua ematea.
- ▶ Eraso fisikoa egitea.

Jazarpen sexista sexu izaerakoa denean, **sexu-jazarpen** ere izendatuko da. Maiz, zein jazarpen sexistari egiten diogun erreferentzia jakiteko, lan-esparruan sexuan oinarritutako jazarpena eta lan-esparruan sexu-jazarpena erabiltzen da.

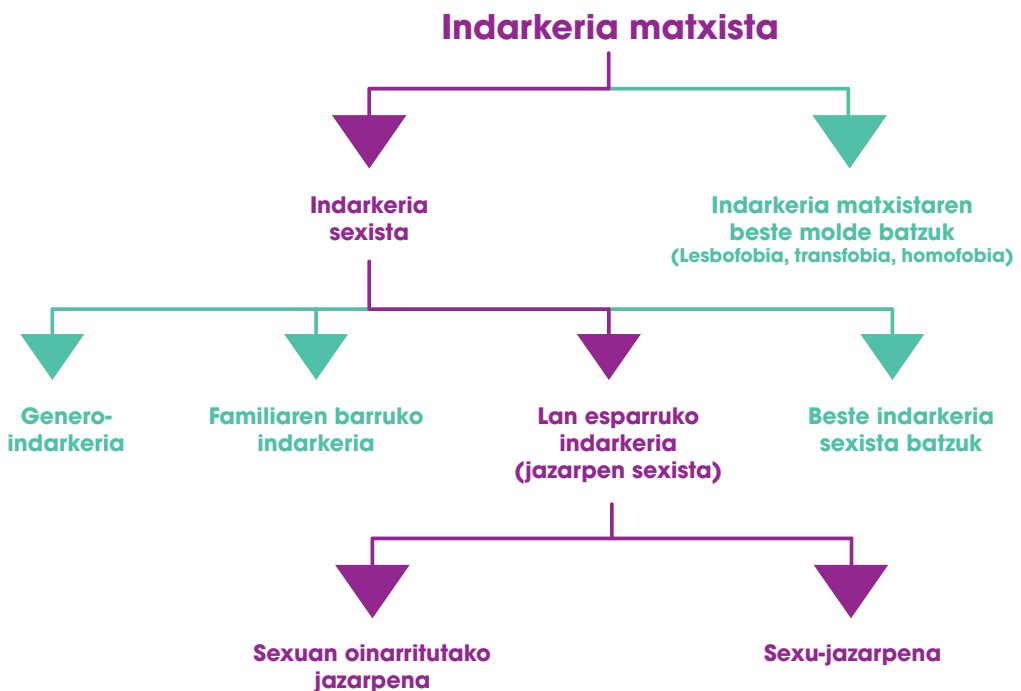
### Sexu-jazarpena

- ▶ Begirada lizunekin errepatatzea pertsona baten gorputza.
- ▶ Mugimendu edo keinu likitsak egitea.
- ▶ Sexu limurkeriak egitea.
- ▶ Sexu bizitzari buruz zuzeneko galderak egitea.
- ▶ Eduki sexualeko komentarioak, txisteak edo oharrak egitea, janzkeraz, portaeraz edo harremantzeko moduz.
- ▶ Komentarioak egitea edo zurrumurruak zabaltzea pertsona baten sexu bizitzari buruz.
- ▶ Komentario edo zurrumuru horiek erlazionatzea laneko sustapen, maila-igoera, lan karga edo beste alderdi batzuen inguruko suposizioekin.
- ▶ Beste pertsona baten espazio pertsonala modu probokatu batean inbaditzea.
- ▶ Toki pribatuetan –komuna, aldagelak– pertsoneri ezkutuka begiratzea.
- ▶ Sexu edukia duten mezuak edo irudiak bidaltzea.
- ▶ Pertsona bat zokoratzea edo nahita bilatzea berarekin gelditzea, beharrezkoa ez denean.
- ▶ Kontaktu fisiko deliberatua eta ez desiratua izatea (ukituak, zirriak, atximurkadak...).



## Sexuan oinarritutako jazarpena

- ▶ Komentario edo txiste sexistak egitea.
- ▶ Hainbat esamolde erabiltzea, berekin dakartenak sexuaren arabera gutxies-tea inoren gaitasunak, ahalmen teknikoak edo trebetasunak.
- ▶ Barregarri uztea tradizioz beste sexuak bereganatu izan dituen zereginak bereganatzen dituzten pertsonak.
- ▶ Deskalifikazio publikoak edo pribatuak egitea pertsonari buruz edo haren lanari, gaitasunei, eta ahalmen tekniko nahiz trebetasunei buruz, haren sexua dela kausa.
- ▶ Agindu iraingarriak ematea, pertsonaren sexua dela kausa.
- ▶ Pertsona bati bere gaitasunaren azpiko lanpostu bat edo erantzukizun apalagoko funtzioak esleitzea.
- ▶ Men ez egitea hierarkiako nagusi emakumeek emandako aginduei edo jarraibideei.
- ▶ Ukatzea pertsona bati eskubidez dagozkion lizentziak edo baimenak, modu arbitrario batean, eta sexua dela kausa.





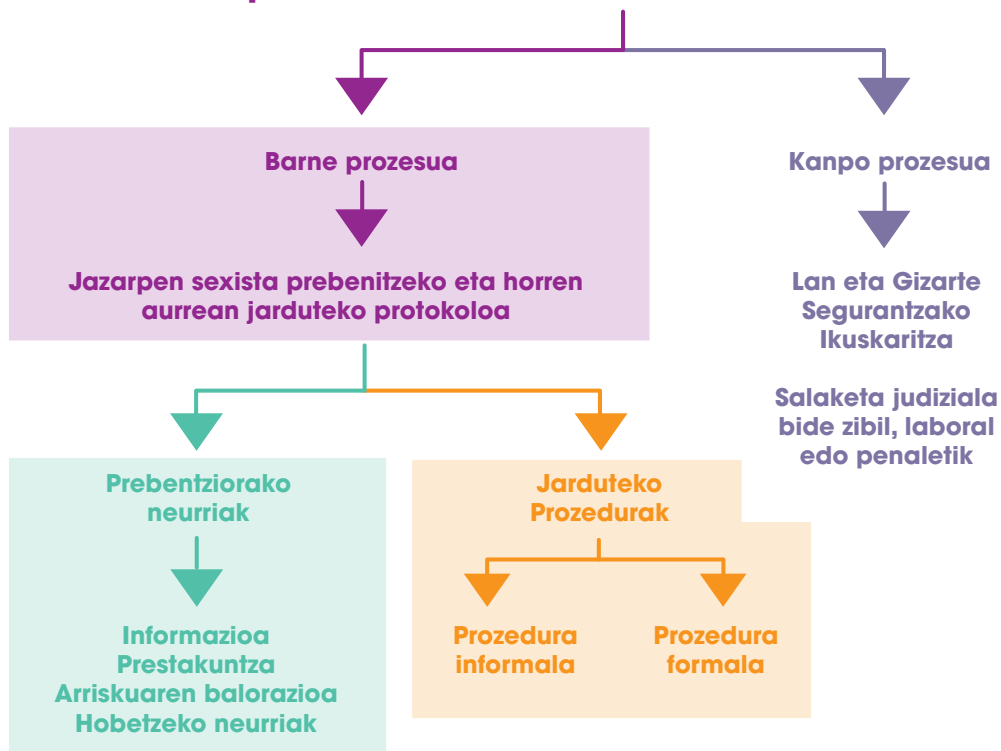
**2.  
Zer da jazarpen sexista prebenitu eta  
horren aurrean jarduteko protokoloa?**

Gaiari buruzko Europar Batasuneko, estatuko eta erkidegoko lege eta arauak, baita mota orotako ekimen praktiko instituzionalek ere –udalenak barne– indarkeria sexista prebenitzeko eta horren aurka jarduteko politika antolakunde mota orotako lan-esparrutan zehazten dituzte –tokiko administrazio publikoetan ere– **jazarpen sexistaren kasuentzako berariazko protokoloak** osatu, zabaldu, abiarazi eta jarraipena egiteko.

Horren ondorioz, gida honetan prebentzio, esku hartze eta erreparaziorako protokolo mota hori eta berau osatzeko prozesua hartuko dira ardatz. Horretarako, **protokoloen eta horien osaera, hedapen, aktibazio eta erabileraren ezaugarri eta edukiak** identifikatuko dira. Protokoloa osatzeko berezko prozesua egingo duen tokiko administrazio publikoarentzat erabilgarri izateko ikuspegia kontuan hartuta, betiere.

Lan-esparruan jazarpen sexista edo indarkeria sexista prebenitu eta horri aurre egiteko protokoloak indarkeria mota horren aurrean **prebentziorako neurriak** eta indarkeria mota hori gerta daitekeen egoeretan **erantzun egokia emateko barne-prozedura, garbiak eta zehatzak, eta -egiturak** aurreikusiko ditu.

## Jazarpen sexista kasuetan dauden aukerak



**Prebentziorako neurriak** izan daitezke, adibidez: prestakuntza-ekintzak, lan-giroaren eta goi-karguen agintzeko moduaren analisia, lanpostu edo lan-alorraren araberako arriskuen balorazioa, etab.

**Egituratu eta sistematizatutako prozedurak** honako kasu hauei erantzuna emateko, adibidez: kontsulta eta salaketarako mekanismoak, salatutako egoera ikertzea, horri dagozkion barne-ekintzak proposatzea, etab. Prozedura horiek garbiak eta zehatzak izan behar dute, eta ez dute nahasbiderik sortu behar, urrats, emaitza eta denbora bakoitzaren helburuetan.

Beraz, protokolizatutako barne-prozedura da, prebentziorako neurriak ezartzen dituen, aholkularitza eskaintzen duena, salaketak jasotzen dituen, horiek ikertu eta, hala badagokio, salatutako egoerari irtenbidea emateko ekintza zehatzak proposatzen dituen, berau arin, larri edo oso larritzat jotzen denaren arabera.

Fase horietako bakoitzak hainbat halabeharrezko **berme** izan beharko ditu, hala nola:

- ▶ Tartean dauden pertsona guztien funtsezko eskubideak.
- ▶ Salaketa egin duen pertsonaren segurtasuna eta osasuna, baita tartean dauden pertsona guztiena ere.
- ▶ Errespetua, inpartzialtasuna eta kofidentzialtasuna.
- ▶ Salaketa egin duen pertsonari aholku eta laguntza ematea, baita tartean dauden pertsona guztiei ere.
- ▶ Errepresaliarik ez egotea.
- ▶ Biktimen erreparazio-behar berehalakoak eta epe luzekoak.
- ▶ Jazarpen egoerek eragindako *laneko ehunaren* beharrak.

Hortaz, prozeduraren fase guztiak behar bezala antolatuko dira, eta **behar bezalako prestakuntza eta trebakuntza** duten langileek egingo dute, aipatu bermeak bete ahal izateko.

Jazarpen sexistari prebenitu eta horren aurrean jarduteko protokoloa abian jarriko da, tartean dauden pertsonak, paraleloki edo protokoloa aplikatu ondoren, dagozkien instantzietan **salaketa judizialen bat aurkezten badute ere**. Jazarpen sexistari aurre egiteko barne neurri zuzentzaile edota zigortzaileak aplikatzea ez da eragozpena tartean dauden pertsonak, hala nahi badute, horri buruzko lege-ekintzak abiarazteko.

# 2.1.

## Xedea

Garrantzitsua da protokoloak definitzea zergatik eta zertarako egin eta aplikatzen den lan-esparruko jazarpen sexistaren aurkako protokoloa. Hori dela eta, protokoloek **sarrera**, printzipioen adierazpena edo halako moduko atal bat izango dute, eta bertan adieraziko da indarkeria sexistaren testuingurua, orokorrean, eta lan-esparruko indarkeria sexista, zehazki, baita bete nahi diren helburuak adierazi ere.

Atal horrek espresuki jasoko du ekimenaren arrazoia, erakundearen **printzipio eta asmoen adierazpena**. Hau da, protokoloa zergatik osatu eta abiarazi den azaltzen duten arrazoiak, baita protokolo horretan eta bertan barne hartutako neurrien garapenean dauden udal-printzipio eta -konpromisoak ere.

Gainera, protokoloaren sarrerak zertarako egin den ere jasoko du. Hau da, zeintzuk diren **helburu orokor eta berariazkoak**, horiek izango baitira protokoloaren edukia gidatuko dutenak eta ondoren jarraipena eta ebaluazioa egitea ahalbidetuko dutenak. Beraz, garrantzitsua da helburuak ildo horretatik pentsatzea. Hau da, egin nahi dena –lan-esparruko indarkeria sexista prebenitu eta horren aurrean jardutea– helburuen ildotik idaztea.





### **2.1.1.- Printzipio eta asmoen adierazpena**

Kasuaren arabera, honako hauekin lotutakoak jaso daitezke:

- ▶ Langileek laneko segurtasun, ongizate eta osasunean duintasunez eta berdintasunez tratatuak izateko funtsezko eskubideak bermatzea.
- ▶ Lan-esparruan jazarpen sexista prebenitu eta horren aurrean jarduteko prozedura formalizatua izateko legezko betebeharra izatea.
- ▶ Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzutik horri buruz hautemandako beharizana eta ondorioz egindako proposamena, laneko arriskuen prebentziorako ekintza, inkesta, balorazio edo kudeaketa-planen harira.
- ▶ "Berdintasun Plana" egotea eta, hainbat ekintzen artean, jazarpen sexistari aurre egiteko neurriak garatzea edo prebentziorako eta horri aurre egiteko protokoloa osatzea jasotzea.
- ▶ Berdintasuneko Alorretik horri buruz hautemandako beharizana eta ondorioz egindako proposamena, emakumeen eta gizonen berdintasuneko ekintzak, prestakuntza, kontsultak, salaketak edo sustatzeko planen baten harira.
- ▶ Aurretiaz jazarpen mota orotarako protokolo bakarra izatea eta, egungo araudiak hala eskatuta, berariazko protokolo independente bat osatu behar izatea, jazarpen sexista prebenitu eta horri aurre egiteko.
- ▶ Aurrez dagoen protokoloa eguneratu eta hobetzea, berorren jarraipena eta ebaluazioa egitean hautemandako hobetzeko eremuak direla eta, edota protokoloa Berdintasuneko eta Laneko Arriskuen Prebentziorako araudi berrietara egokitu behar dela eta.

### **2.1.2.- Helburu orokorrak**

Honako hauekin lotutakoak jaso daitezke:

- ▶ Jazarpen sexista espresuki baloratzea udal esparruan, lan-esparruan dituen moduak edozein izanik ere, pertsonaren duintasun eta osotasunarekiko eraso gisa, eta pertsonari dagozkion funtsezko eskubideen urraketa gisa.
- ▶ Neurriak hartzea, udalak espresuki debeka dezan antolakunde barnean eta lan-eremuan jazarpen sexistako egoerak gertatzea.
- ▶ Pertsonen aniztasuna begirunez tratatuko duen lan-espazio bat sortzea, eta harreman berdinzaleak eta aukera- eta tratu-berdintasuna sustatzea.
- ▶ Jazarpen sexista ororen azpian dagoen botere-abusuarekin hautsiko duen lidergo, agente eta laneko antolakunde-kultura bat definitu eta eraikitzea.



### 2.1.3.- Berriazko helburuak

Honako hauekin lotutakoak jaso daitezke:

- ▶ Berdintasun eta Laneko Arriskuen Prebentziorako alor edo zerbitzuen inplikazio, bultzada eta parte-hartze bateratua, baita Segurtasun eta Osasun Batzorde eta Giza Baliabideen alor edo zerbitzuarena ere, izan zinegotzigo maila, izan zuzendaritza eta langile teknikoen mailan ere.
- ▶ Protokoloan jasotako prebentziorako neurrien garapen, jarraipen eta ebaluazio sistematiko eta aldizkakoa.
- ▶ Udaleko langileak lan-esparruko jazarpen sexistak, horren adierazpena edozein delarik ere, behar bezala identifikatzeko gaitzea.
- ▶ Hautemandako jazarpen sexistako kasuetarako protokoloan aurreikusitako berme-sistemaren eta ekintzen aplikazio eta garapenean esku hartzen duten langileak berriaz gaitzea.
- ▶ Jazarpen sexistako kasuak garaiz hautematea, modalitate eta adierazpen motak edozein direlarik ere, salaketa, kontsulta, zalantzetarako aholkularitza edota bestelako sistema eraginkorren bidez.
- ▶ Jazarpen sexistako kasuak proaktiboki hautatzea, alor, zerbitzu eta lan-postuetako arrisku psikosozialak sistematikoki eta aldizka aztertu eta baloratzearen bidez, inkesta orokorren bidez, elkarrizketa pertsonalizatuaren bidez, azterketa medikoen bidez, etab.
- ▶ Hautemandako jazarpen sexistako kasuetarako protokoloan aurreikusitako berme-sistemaren eta ekintzen aplikazio eta garapenean bizkor eta modu seguruan aplikatzea.
- ▶ Hautemandako jazarpen sexistako kasuetarako protokoloan aurreikusitako berme-sistemaren eta ekintzen jarraipen eta ebaluazio sistematiko eta aldizkakoa, hori eguneratu eta hobetzeko.



## 2.2.

### Aplikazio eremua

Protokoloak, hasierako atalean, berau non aplikatuko den ere jasoko du. Hau da, zeintzuk diren zuzendutako pertsonak eta nori eragingo dion berau aplikatzeak. Kontuan izanda barne-aplikaziorako protokoloa dela, langileen eskubide eta betebeharrekin batera txertatu eta horiekin lotu daiteke, eta udal batzuetan hala egiten dute.

Protokoloan adierazi ohi da udalean zerbitzuek eskaintzen dituen pertsona ororen laneko segurtasuna eta osasuna bermatzeko udalak duen betebeharrari erantzuten diola. Beraz, aipatu egin ohi da udalak eta bertako langile guztiek, baita ordezkari politikoek ere, jazarpen sexistarik gabeko lan-ingurunea sustatzeko konpromisoa hartzen dutela.

Ondorioz, protokoloak jaso egiten du **udalarentzat zerbitzuak eskaintzen dituzten langile guztiei** aplikatzekoa dela eta, hala badagokio, baita organismo autonomo edo fundazio publikoei ere, **horien izaera juridikoa edo horien lan-harremanaren iraupena edozein delarik ere**. Hau da, Udalarentzat zerbitzuak eskaintzen dituzten pertsona guztiei, kargu politikoak, zuzendaritzako langileak, kontrata bidezko langileak, azpikontratatuak edo antzerakoak barne. Hortaz, protokoloak jaso egingo du kargu eta langile guztientzat aplikatuko dela, bertakoak izan edo bestelako lan-harremanen baitan badaude ere. Hau da, udalarekin lan-harremana duen pertsona ororentzat aplikatuko da. Orobat aplikatuko zaie Udaleko zerbitzuak erabiltzen dituzten herritarrei.

Aplikazio-eremuak jasoko du, baita ere, protokoloa kontratatu edo azpikontratatuak enpresa eta erakundeei jakinaraziko zaiela. Udalak ez badu gaitasuna protokoloa bere osotasunean aplikatzeko jazarpenaren subjektu aktiboa bere zuzendaritza-eremutik kanpo dagoelako, udala eskumena duen enpresara zuzenduko da, hark egoera bidera dezan eta, hala badagokio, aipatu pertsona zigor dezan; hori egin ezean, udalarekin duen harremana eten dezake.



Kontuan hartuko dira, langile mota ez ezik, baita protokoloa aplikagarri zaien tokiak ere, Udaletxeko bulegoetatik kanpoko tokiak, eta hainbat jarduerarekin zerikusia duten tokiak, hala nola biltzarrak, beste bulego batzuk, Udalak sustatutako jarduerak, eta abar.



# 2.3.

## Egitura eta edukia

Gida honek protokoloaren osaera, abiarazte eta jarraipenerako prozesuan kontuan hartu beharreko gaiak jasotzen ditu, baita protokoloak barne hartu behar dituen edukiekin lotutako gaiak ere. Atal honetan protokolo mota honetan ohikoenak diren egitura, atal eta ordena jarraituta egongo da.

### 2.3.1.- Protokoloaren egitura

Mota honetako protokoloak, hein handi batean, horiexek osatu eta aplikatzeko prozesuaren faseen arabera antolatzen dira. Atal horietako bakoitzaren izenak aldaketaren batedo beste izan dezake, antolakundearen ezaugarriak, araudi-aurrekariak eta udal bakoitzaren berezko estiloa direla eta.

Honako hau da protokolo mota honetako ohiko egitura:

- ▶ Aurkezpena. Sarrera. Aurrekariak. Printzipioen adierazpena. Helburuak
- ▶ Aplikazio-eremua. Protokoloa zuzendu eta eragiten dieten pertsonak
- ▶ Esparru juridikoa. Araudi aplikagarria, nazioartetik hasi eta tokiko araudietara arte
- ▶ Kontzeptu-markoa. Definizioak eta kontzeptuak.
- ▶ Prebentziorako neurriak. Informazioa eta hedapena. Prestakuntza orokorra. Arriskuaren berriazko analisiak
- ▶ Jarduteko prozedura. Prozedura informala eta prozedura formala. Egitura parte-hartzaileak. Aurretzko berriazko prestakuntza.
- ▶ Faltak eta zehapenak



- ▶ Hedatze- eta sentsibilizazio-politika. Aldizkako informazioa eta prestakuntza
- ▶ Jarraipenerako egiturak eta moduak. Prebentziorako neurrien jarraipena. Jarduteko prozeduren jarraipena. Ebaluazioa, eguneratzea eta hobetzea
- ▶ Eranskinak, protokoloa aplikatu eta garatzeko fase ezberdinetarako tresna-erreduekin

Hau da, mota honetako protokolo guztiek, sarrera edo printzipioen adierazpenez eta eranskin edo azken xedapenez gain, honako atal zabal hauek dituzte, funtsean eta nagusiki. Lehenengo laurak jorratu dira gida honetako aurreko ataletan:

- ▶ Xedea. Printzipioen adierazpena. Aplikazio-eremua. Sarrera. Zioen azalpena. Printzipio gidariak (ikus gida honetako 2.1 atala).
- ▶ Esparru juridikoa, aplikatu beharreko araudia (ikus gida honetako 1.2 atala).
- ▶ Definizioak eta kontzeptuak. Kontzeptu-markoa: indarkeria sexistaren testuingurua, indarkeria sexistaren eremuak adieraztea, zein modutan gertatzen den... (ikus gida honetako 1.3 atala).
- ▶ Aplikazio-eremua (ikus gida honetako 2.2 atala).
- ▶ Prebentzio-neurriak
- ▶ Jarduteko prozedura informala (Aholkularitza Konfidentziala edo antzerakoa)
- ▶ Jarduteko prozedura formala (Ikerketa Batzordea)
- ▶ Faltak eta zehapenak
- ▶ Jarraipen eta ebaluaziorako mekanismoak

Prebentziorako neurriek eta esku-hartzerako prozedurek (informal eta formalek), udal bakoitzaren ezaugarrietara egokitu behar badira ere, lan-protokolo mota honetako ezaugarri orokorre emango diete erantzuna.

### **2.3.2.- Prebentziorako ekintzak: prebentziorako estrategiak**

Protokoloa bera edukitzea prebentziorako neurri garrantzitsua da, egoera ikusarazten laguntzen duelako, sentsibilizatu, babestu eta errotik kentzeko balioa duelako. Hala, prebentziorako neurrietan txertatuko dira berau hedatu, zabaldu eta ezagutarazteko ekintzak. Hau da, komunikazio, informazio, sentsibilizazio eta prestakuntzarako ekintzak.

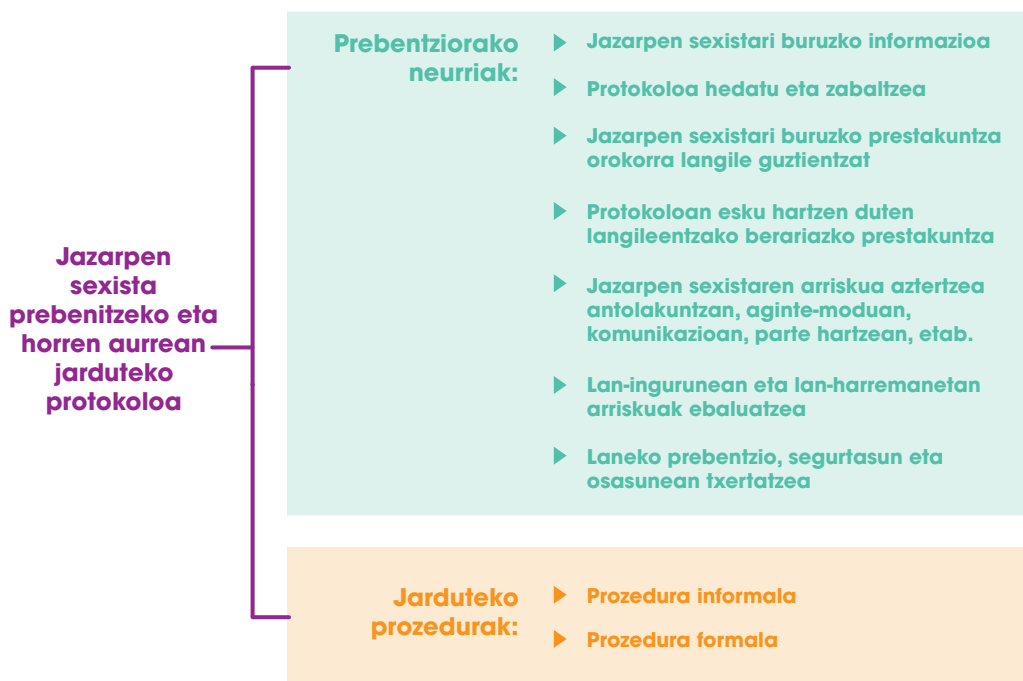
Udaleko lan-errealitatearen ezagueran sakontzeko neurriak ere txertatuko dira, jazarpen sexistari dagokionez. Hau da, honako hauekin lotutako neurriak:



ikerketa eta estatistika, lanaren organigrama eta antolakuntza, lan-harremanak eta aginte-harremanak, barne-komunikazioa eta erabakiak hartzeko partaidetza, etab.

Halaber, honako hauekin lotutako prebentziorako neurriak sistematikoki txertatu behar dira: lan-ingurunearen ebaluazioa eta jazarpen sexista erraztu edo ekiditeko faktoreak, lanaren antolaketa eta botere- eta aginte-harremanak hobetzea, laneko prebentzio, segurtasun eta osasunerako aldizkako prozeduretan jazarpen sexista txertatzea, adibidez, azterketa medikoetan, laneko osasuneko estatistiketan, arrisku psikosozialen inkestetan, lanpostu edo lan-ingurune balorazioetan, etab.

Neurri horiek guztiak udalaren organigrama funtzionalari eta horien estamentu eta langile arduradunei egokitu eta horiekin batera joango dira.



Azkenik, udalaren organo, alor, zerbitzu eta abarrak xehatuko dira, prebentziorako neurri horiek guztiak garatuko dituztenak, baita horiek sistematikoki eta egituraren aldetik egin edota aldizka errepikatu beharreko epeak zehaztu ere.



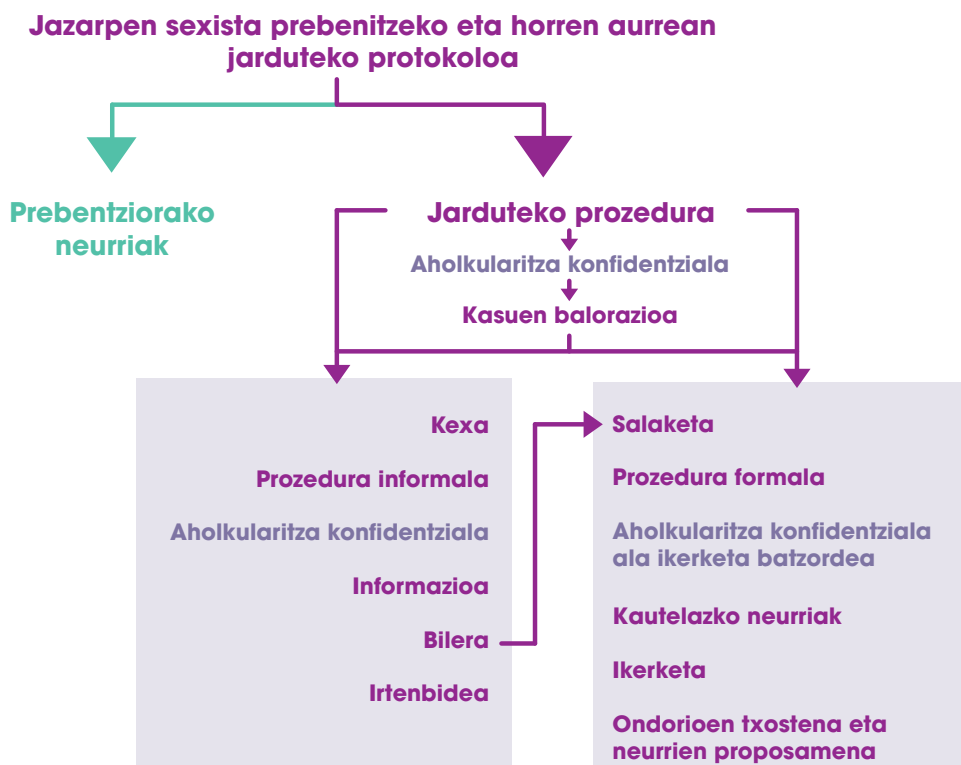
### 2.3.3.- Jarduteko prozedurak: prozedura informala eta prozedura formala

Ohikoa da jarduteko bi prozedura mota bereiztea, bata informala eta beste formala, biak ala biak biktimaren sinesgarritasuna, prozeduraren konfidentzialtasuna eta tartean dauden pertsona guztien duintasun eta eskubideak errespetatzea bermatzeko printzipioetan oinarrituta. Prozedurak abiatuko dira biktimak edo dagokion batzordeak hala eskatzen dutenean.

Protokoloak azpimarratu egin behar ditu printzipio eta berme horiek, baita prozedura bakoitzean esku hartuko duten pertsona eta organoak eta horien funtzio eta eginkizunak xehatu ere.

Jarraian jasotako protokoloa osatzeko prozesuan bi prozedura horien definizioa jorratzeko jarraibide erabilgarriak, eta erreferentzia gisa hartu da Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak argitaratutako "Protokoloa, lanean sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko dena" (2016ko berrikuspena).

Jarduteko prozedura informala eta formalean parte hartzen duten egitura eta pertsona kopurua alda daiteke, udalaren tamainaren arabera. Hala ere, eta edonola ere, honako hauek izango dituzte, gutxienez: Berdintasuneko teknikari eta Laneko Arriskuen Prebentziorako teknikaria eta, ahal bada, Giza Baliabideak edo antzerako zerbitzukoak. Halaber, emakume eta gizon kopuru orekatua izango dute.





### 2.3.4.- Kasuak balioztatzea

Jazarpen sexistaren kasu *posible* bat ezagututakoan, berau balioztatzen den **unea funtsezkoa** da eta, orokorrean, zailtasun eta gatazka gehien eragiten dituena. Egoera behar bezala balioztatzea funtsezkoa da protokoloa behar bezala aktibatu eta garatzen dela bermatzeko.

Harreman sexistak normalizatuta daude, gure gizarte-egituren parte direlako eta, hori dela eta, ikusezin mantendu eta indarkeria sexista txikiagotu egin ohi da, orokorrean, eta lan eremuko jazarpen sexistaren egoerak, zehazki.

Horrez gain, kasu askotan, prozedura aurrera eramaten duten pertsona arduradunek egoeraren parte diren pertsonak ezagutzen dituzte eta, beraz, kasua balioztatzea konplexu eta gatazkatsu bihurtu ohi da.

Hori guztia dela eta, **neurriak hartu behar dira, kasuaren balioztatzea egokia izatea eta jazarpen sexistaren mekanismo normalizatzaileak ez errepikatzea bermatzeko**. Horretarako, kasua balioztatzen duten pertsonak egiaztatuta izan behar dute gizon eta emakumeen berdintasunerako eta indarkeria sexistako prestakuntza dutela. Balioztatze hori bere gain hartuko dute prozedura informala edo formala aurrera eramango duten egitura arduradunek.

Azkenik, bai kasuaren balioztatzean, bai horren ondoko jardueretan, kontuan hartu behar da zer ezartzen duen 36/2011 Legeak, urriaren 10ekoak, Jurisdikzio Soziala arautzen duenak, 96. artikuluko 1. zenbakian: besteak beste, sexua dela kausa, diskriminazioa alegatzen den prozesuetan, demandatuari dagokio justifikazio objektibo bat ekartzea. Hau da, jazarpen sexualeko kasuetan, gertatzen da frogatu beharraren kargaren inbertsioa.

### 2.3.5.- Jarduteko prozeduren elkarrizketak egiteko jarraibideak

Ikerketa-prozesua osoan zehar eta, bereziki, prozesu horretan egingo diren elkarrizketetan zehar, jazarpena jasan duen pertsonaren **bigarren biktimizazioa ekidin** behar da.

Horretarako, prozedura informalean eta, bereziki eta batez ere, prozedura formalean esku hartuko duten pertsona guztien jokatzeke jarraibide partekatuak adostuko dira.

Jarraibide horiek espresuki txerta daitezke protokoloaren testuan, baita protokoloan bildutako jarduteko prozeduretan parte hartuko duten pertsonen berariazko prestakuntza-prozesua aztertu eta xehatu ere.



## a) Jarraibide orokorrak

Besteak beste, honako jarraibide orokor hauek jaso daitezke prozeduraren elkarrizketa eta bestelako alderdi guztientzat:

- ▶ Dagokion kexa edo salaketa aurkeztu duen pertsonaren sinesgarritasuna hartuko da abiapuntutzat.
- ▶ Prozeduraren konfidentzialtasuna eta esku hartutako pertsona guztien duintasuna babestuko da.
- ▶ Zenbakizko kodeak aplikatuko dira gertakizuneko alde guztientzat, prozedurak hasi diren unetik beretik, kasuak dokumentatu eta prebentzio-politikak definitzeko, dagokien konfidentzialtasuna urratu gabe.
- ▶ Tartean dauden pertsona guztien seriotasun eta konfidentzialtasun osoa bermatuko da, eta zigorrak jasoko dira jokabide hori errespetatzen ez den kasuetan.
- ▶ Informazio nahikoa emango zaio Berdintasun Batzorde edo dagokion organoari, horrekin batera egiaztatzeko egindako jarduerak eta aurkeztutako salaketaren sinesgarritasun eta balioztatzea.

## b) Elkarrizketetarako jarraibideak

Elkarrizketei dagokienez, berariaz, salatutako egoerari buruzko informazioa jasoko da:

- ▶ Bermatu egingo da biktimak erabakitzea aurrez aurre egon nahi duen ala ez salatutako pertsona elkarrizketatzen denean.
- ▶ Biktimak eta salatutako pertsonak, lekuko-proba osatzeko, ordezkaritza-organoetako edo beste langileen presentzia eskatzeko aukera bermatzea.
- ▶ Biktimak gertakarien azalpen bakarra jasoko duen informazio osoa biltzen saiatzea, biktima denean salaketa ipini duena, kasua ebazteko beranduago elkarrizketak egitea ezinbestekotzat jotzen denean salbu.
- ▶ Galdetzeko beharrezana justifikatu, egoera ezagutu, ulertu eta horren aurrean behar bezala jokatzeko, zer gertatu den eta nola sentitzen den ezagutzeko, ahalik eta hoberen laguntzeko asmoz.
- ▶ Gorputzaren jarrera zaintzea: Biktima ez inguratzea, ohikoa baino gehiago hurbildu garelako. Haren aurrean kokatu eta eman nahikoa espazio.
- ▶ Alarma sortzea eta posizionamendu pertsonalak ekiditea. Interesa, konfiantza eta segurtasuna helaraztea.
- ▶ Pertsonarengan eta egoerarekiko interesezko jarrera gain hartzea. Batzarrak goxoak izaten saiatzea. Gertutasuna adieraztea.
- ▶ Biktimaren azalpenetan arreta jartzea, beste guztia alde batera utzita,



elkarrizketaren akta edo txostena, lana, deika, mugikorra eta abarrak barne.

- ▶ Ez eten kontakizuna, ez eten bere erantzunak. Entzun modu lasai, adi eta aktiboan.
- ▶ Ez egin iruzkinik biktimak ematen dituen erantzunei. Ez eman epairik, gomendiorik edo ez biktimizatu baliozko iruzkin edo adierazpenen bidez.
- ▶ Zerbait argitzea beharrezkoa baldin bada, egin beste galdera berri bat. Ez areagotu erantzunen hunkiberatasuna, galdera-iruzkinak erantsita, adibidez "sentituko zinen...".
- ▶ Ez egin galdera morbosorik edo biktima kontsumo morbosoareen objektu gisa sentiaraz dezakeenik.
- ▶ Ez egin galdera hutsalik edota errepikakorrik, biktimak bizi duen jazarpen-egoera berriz sentitzeko baino ez badute balio.
- ▶ Biktimaren edo biktimen denborak eta erabakiak errespetatzea, prebentzio-rako neurriak hartzeko aukera utzi gabe, beharrezkoak direnean.

### **c) Galderentzako jarraibideak**

Elkarrizketetako galderei dagokienez, galdera irekiak egingo dira, balio-iritzirik eman gabe, eta biktimari gertakizuna eta sentitutakoa bere hitzetan adierazteko aukera emango zaio. Adibidez:

- ▶ Nola deskribatuko zenuke jasan duzun jazarpen edo egoera?
- ▶ Adieraz ezazu, ahalik eta argien, zer gertatu den eta horri buruz zer sentitzen duzun.
- ▶ Deskriba al dezakezu, xehe, hori gertatu zen azken aldia?
- ▶ Noiz eta nola gertatu zen lehenengo aldiz?
- ▶ Zein izan da gertakizun larriena?
- ▶ Zein maiztasun dute egoera horiek? Azken urtean? Azken hilabetean?
- ▶ Nola eragin dizu arazo horrek zure lan-bizitzan?
- ▶ Nola eragin dizu arazo horrek zure osasunean?
- ▶ Tratamendurik jaso al duzu arazo horren ondorioz?
- ▶ Zein unetan izan da arazoa biziagoa, edo noiz eragin dizu gehien?
- ▶ Zein unetan izan du arazoak bizitasun txikiagoa, edo noiz eragin dizu gutxien?
- ▶ Zein da zure egongo egoera, aurreko bi une horiei dagokienez?
- ▶ Zer egin duzu arazoari irtenbidea emateko? Zein izan dira irtenbide horren emaitzak?



- ▶ Kontatu al diozu arazoa zure lan-inguruneko norbaiti? Nori?
- ▶ Ba al duzu arazo horretarako babes sindikal, laboral edo legalik?

#### d) Informazioa emateko jarraibideak

Berariaz, eskaintzen den informazioari dagokionez:

- ▶ Eskuragarri dauden prozedura guztien inguruan xehe informatzea. Prozesuen urratsak argi eta gardentasunez adieraztea.
- ▶ Ez sortu itxaropen faltsurik. Ez eman erantzun inprobisatu, azkar eta presazkorik. Aitortu mugak edo ezjakintasunak daudela. Behar bezala kontsultatu eta erantzun.
- ▶ Ez intelektualizatu, diagnostikatu edo patologizatu.
- ▶ Ez saiatu biktima konbentzitzen kontakizun alternatibo batez, eta abiatu zaitez bizi izandako egoerez biktimak egiten duen ulerkeratik.
- ▶ Alternatibak balioztatzen lagundu. Aldeko eta aurkako aukerak adierazi, gerta daitezkeen zailtasun eta lorpenak errealismo eta zintzotasunez adierazi.
- ▶ Bere erabakiak errespetatu. Ez hartu berari dagozkion erabakiak.

#### 2.3.6.- Prozedura informala

Konsultak egin, jazarpen sexistari buruzko eta onartutako protokoloari buruzko informazioa eskatu, kexak jaso eta, hala badagokio, dagokion salaketa aurkeztu ahal izateko prozedura da.

Protokoloak jaso egingo du zein den prozedura informalaren **helburua**; normalean, prozedura formala aktibatu gabe egoera ebatzea izan ohi da, salatutako pertsonari bere jokabidearen ondorio iraingarri eta beldurtzekoak helarazita bidera daitekeen portaera dela uste baita. Horretarako, eta abiapuntu gisa, **kexa aurkeztu duen pertsonaren sinesgarritasuna** hartuko dugu, eta prozeduraren konfidentziasuna eta tartean dauden pertsona guztien duintasuna bermatuko da.

Prozedura informala aurrera eramaten duen **egitura** edo taldeari "Aholkularitza Konfidentziala" deitu ohi zaio. Protokoloak **Aholkularitza Konfidentzialaren** osaera xehatuko du. Kexak eta salaketak jasotzen dituzten hasierako funtzio hori betetzen duten organo eta pertsonak eskuragarriak izan behar dira, eta zuhurtziaz jokatu dutela bermatu. Hortaz, pertsona horiek hautatzea, lehentasunez emakumeak izango dira, funtsezkoa da protokoloak bere helburuak bete ahal izateko. Horretarako, beharrezkoa da pertsona horiek, duten kargua eta lan-eginkizunagatik eta lan-harremanengatik, langileentzat gertukoak eta eskuragarriak izatea, konfiantzazko



pertsonak eta berdintasun-gaietan prestakuntza dutenak. Beren identitatea eta haiekin harremanetan jartzeko modua langile guztiei jakinarazi eta publikoa izango da.

Protokoloak xehe jasoko ditu Aholkularitza Konfidentzialaren **funtzioak eta jarduteko prozedura**. Proposamenaren arabera, kexa jasotakoan, Aholkularitza Konfidentzialak informazioa jaso eta kasuaren gaineko lehenengo balorazioa egingo du. Balorazio hori kontuan hartuta, Aholkularitza Konfidentzialak biktimari aholku emango dio, eta jarraitu beharreko prozedura azalduko dio (prozedura informala edo prozedura formala abiaraziko duen salaketa ipintzea), baita prozedura horrek dituen ondorioak ere. Aholkularitza Konfidentzialak abian jarriko du jazarpen sexistaren biktima izan den pertsonak erabakitako prozedura.

Portaera sexistak baldin badira, ez badira jazarpen sexista larri edo oso larritzat jotzen, baina horiek jarraituz gero, jazarpen sexista kasu larri edo oso larria izan badaitezke, Aholkularitza Konfidentzialak horren inguruko informazioa eta adierazpenak jasoko ditu beharrezkotzat jotzen dituen pertsonen eskutik. Egiaztatuta bai egoera eta jazarpen maila, bai ingurunean dagoen haren ezagutza, bai zirkunstantziak, bada, kexa noren aurka aurkeztu den jakin eta pertsona horrekin bilduko da, eta, portaerak hala jarraitzen badu, jazarpen sexistatzat jo, eta horrek ondorioztat dituen zehapenak aplikatuko zaizkio. Salatutako pertsonak egoki irizten dituen adierazpenak emateko aukera izango du.

Salaketa ipini duen pertsona ez bada asebetetzen prozedura informalekin lortutako ebazpenarekin, Aholkularitza Konfidentzialak ustezko biktimari jakinaraziko dio prozedura formala abiarazteko salaketa ipintzeko aukera duela.

Azkenik, protokoloak zehaztuko du nori jakinaraziko zaion prozedura informalaren **emaitza**. Ohikoena da osatutako protokoloaren aplikazio jarraitzen duten zuzendaritza eta zerbitzuei jakinaraztea (ikus horri dagokion atala).

### 2.3.7.- Prozedura formala

Idatziz aurkeztutako salaketei erantzuna emateko prozedura da, dagokion ikerketa, kautelazko neurriak eta amaierako epaiaren bidez.

Protokoloak jasoko du zein den prozedura formalaren **helburua** eta, normalean, salatutako pertsonaren diziplinazko erantzukizun eta ondorioak ere azaltzen ditu. Prozedura horrek ez du salaketa ipini duen pertsonak, aldi berean edo ondoren, Lan eta Gizarte Segurantzaren Ikuskaritzan edo bide zibil, laboral edo penalean ipin dezakeen salaketa egiteko eskubidean eragiten. Hala ere, protokolo batzuek barne-prozedura formala geldiarazi egiten dute, kanpoko bide horietako bat hautatzen baldin bada.

Prozedura formala aurrera eramango duen **egitura** edo taldea "Aholkularitza Konfidentziala" bera izan daiteke, aurrez prozedura informalean azaldu dena, edo



eginkizun horretarako berariazko egitura edo talde bat hauta daiteke, "Ikerketa batzordea" deitu ohi dena. Hala badagokio, protokoloak berariazko talde edo Ikerketa Batzorde horren osiera xehatuko du.

Prozedura formalak jaso egingo ditu, laburtuta, bereizitako hiru faseak: prozeduraren hasiera, prozedura bera eta horren ondorioa.

Prozesuaren **hasiera-faseak** salaketa, aurretiazko balorazioa eta, hala badagokio, kautelazko neurriak hartzea jasoko du.

Protokoloak zehaztuko ditu hasierako **salaketa** aurkezteko moduak. Proposamenaren arabera, hori Aholkularitza Konfidentzialari aurkeztutako kexa Aholkularitzak berak jazarpen sexistatzat jo duenean aurkezten da, edo salaketa ipini duen pertsonak hala egin nahi badu.

Salaketa idatziz aurkeztuko da Aholkularitza Konfidentzian eta, horretarako, ohikoa da estandarizatutako eredia erabiltzea. Eredu hori osatutako protokoloaren eranskinetan jasotzea gomendagarria da. Salaketa biktimak berak edo jazarpen sexistaren egoeraren berri duen beste edozein pertsonak aurkez dezake.

Proposamenaren arabera, salaketa jasotakoan, Aholkularitza Konfidentzialak salatutako egoera baloratuko du, baita horren seriotasun eta izaera ere, eta ofizioz jokatu du salatutako egoera zuzenean ikertuta edo, hala badagokio, Ikerketa Batzordea abiarazita. Horri igorriko dio jasotako salaketa eta horren inguruan egindako balorazioa.

Salaketa jasotakoan, Aholkularitza Konfidentzialak edo Ikerketa Batzordeak, hala badagokio, konfidentziasunez jakinaraziko dio egoera dagokion zuzendaritzari, horrek, hala badagokio, dagozkion kautelazko neurriak har ditzan. Neurri horiek ez dute, inolaz ere, biktimaren lan-baldintzen kaltea, galera edo aldaketa nabarmenik eragingo. Aholkularitza Konfidentzialak edo Ikerketa Batzordeak, hala badagokio, protokoloaren jarraipena egiten duten zuzendaritza eta zerbitzuei jakinaraziko die salaketa eta hartutako erabakiak (ikus gida honetako 5.3 atala).

Protokoloak xehe jasoko ditu ikerketaren **funtzioak eta prozedura**. Proposamenaren arabera, ikerketa Aholkularitza Konfidentzialak berak egingo du edo, hala badagokio, Ikerketa Batzordeak edo eskumenak dituen organoak. Kasu horretan, protokoloak batzorde horren osiera eta funtzioak zehaztuko ditu. Edonola ere, eskumena duen organoak salaketa jarri duen pertsonaren sinesgarritasuna izango du abiapuntu eta tartean dauden pertsonen seriotasuna, konfidentziasuna eta duintasuna bermatuko ditu.

Eskumena duen organoak egoki irizten dien ikerketarako prozedurak erabili ditu, salaketaren egiazkotasuna egiaztatzeko, eta kasu guztietan errespetatuko ditu tartean dauden pertsona guztien funtsezko eskubideak, bereziki intimitateari eta duintasunari buruzko eskubideak. Horretarako, Aholkularitza edo Batzordeak salatutako pertsonari jakinaraziko dio salaketa aurkeztu dela, ahalik eta lasterren. Biltzeko eskatuko dio, biktima aurrez aurre dela edo ez, edo, hala badagokio, salaketa ipini duen pertsona, horiek erabakita. Batzuek eta besteek eska dezakete ordezkartza-organoetako beste



pertsona batzuk egotea, edo beste langile batzuk bertaratzea, lekuko enpresa gisa.

Azkenik, protokoloak prozesuaren **ondorio-fasea** xehatuko du. Proposamenaren arabera, Aholkularitza Konfidentzialak edo, hala badagokio, Ikerketa Batzordeak txostena egin eta adostuko du, eta bertan azalduko ditu lortutako ondorioak, egoera astunak, halakorik balego, eta dagozkion diziplinazko neurriak proposatuko ditu.

Txosten hori Giza Baliabideen zerbitzuari, langileen kudeaketa zerbitzuari edo antzerakoari igorriko zaio, baita protokoloaren aplikazioaren jarraipena egiten duten zuzendaritza eta zerbitzu guztiei ere.

Diziplinazko neurriak proposatzeaz gain eta ikerketaren emaitza gisa, prebentziorako neurriak proposatzea egoki litzateke, egoera berriz ez errepikatzeko. Neurri horiek Segurtasun eta Osasuneko Batzordeak balioztatuko ditu, halakorik balego, edo langileen ordezkaritzak. Halaber, ikerketak laneko arriskuen ebaluazioa berrikusteko informazioa ere eskain dezake.

Garrantzitsua da kontuan hartzea, konfidentziasuna bermatzeko neurriak hartu badira ere, maiz, prozesu hauetan zehar lan-taldea eragiten dela, baita zuzendaritza edo zerbitzu bateko pertsona bat baino gehiagori eragin ere. Hori dela eta, gomendagarria da jazarpen egoeran eta hori salatzekeko prozesuan bizitako ondorezko konpontzekeko ekintzak diseinatzea.

Protokoloak **udalaren konpromisoa** ere jasoko du, salaketa ipini, lekuko izan edo ikerketan parte hartu duten edo salatutako jazarpen egoeraren aurka egin duten pertsonen aurkako errepresaliarik ez dela egongo bermatzeko.

Pertsona horien kaltetan liratekeen neurriak hartzen badira, udaleko diziplina araubidearen arabera zehatuko dira. Era berean, nahita iruzurrezkoak eta engainagarriak direla frogatu diren salaketa, alegazio edo adierazpenak zehatu egingo dira.

### 2.3.8.- Dokumentazioa eta epeak

Prozedura informalean zein formalean, gomendagarria da xehetasunez jasotzea prozesua lagunduko duen dokumentazio osoa (salaketa egitea, baloraziozko txostenak, bileren aktak...), zein dokumentu emango zaizkien salaketa ipintzen duen pertsonari, prozedurak iraungo duen epea (eta, beraz, dokumentuak entregatzeko epeak).

**Epeei** dagokienez, protokolo bakoitzean udal bakoitzaren funtzionamenduaren aukeren arabera ezar badaitezke ere, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak argitaratuta "*Protokoloa, lanean sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egitekoa*" gidan honako hauek gomendatzen dira:

- ▶ Prozedura informalarik dagokionez, zazpi laneguneko epea izango du gehienez, Aholkularitza Konfidentzialari kexa aurkeztu denetik hasita; beste hiru egun ere luza daitezke salbuespenezko kasuetan.



- ▶ Prozedura formalari dagokionez, hamar laneguneko epea izango du, idatzizko salaketa aurkeztu denetik hasita, Aholkularitza Konfidentzialak edo, hala badagokio, Ikerketa Batzordeak txostena egin eta adostu dezan, eta bertan azalduko ditu lortutako ondorioak, egoera astungarriak, halakorik balego, eta dagozkion diziplinazko neurriak, proposatzen baditu. Epe hori beste hiru egunez luza daiteke, salbuespenezko kasuetan.

**Dokumentazioari** dagokionez, udal bakoitzak osatutako protokoloan bi prozedurei ematen zaien behin betiko itxuraren arabera zertxobait alda badaiteke ere, gida honetan proposatutakoari erantzun eta hori jasotzen badu, honako dokumentu hauek osatuko dira, gutxienez:

**a) Prozedura informalaren amaierako memoria edo txostenak** honako atal hauek jasoko ditu, gutxienez:

- ▶ Aholkularitza Konfidentzian jasotako kexa jaso izana. Horri buruz jaso eta lortu den informazioa.
- ▶ Kasuaren lehenengo balorazioa eta horren irizpideak.
- ▶ Biktimari emandako aholkularitza eta horren arrazoiak, baita horri emandako informazioa ere, hark zein aukera eta prozedura hautatu ahal izateko.
- ▶ Biktimak hartutako erabakia eta horren arrazoiak.

#### **Biktimak prozedura informala abiaraztea erabakiko balu:**

- ▶ Jasotako informazio osagarria, hala badagokio.
- ▶ Kexa aurkeztu zaion pertsonarekin izandako bileraren deialdia eta akta: kexari buruz eta portaerak hala jarraituz gero izango lituzkeen ondorioei eta zehapenei buruz eskaintako informazioa, eta pertsona horren adierazpenak eta konponbiderako konpromisoak, halakorik balego.
- ▶ Biktima lortutako konponbidearekin pozik dagoen edo ez.

#### **Biktimak prozedura formala abiaraztea erabakiko balu:**

- ▶ Idatzizko salaketa.
- ▶ Prozedura formalari ekin zaiola adierazten duen jakinarazpen formala.

Prozedura informalaren emaitza osatutako protokoloaren jarraipenean parte hartzen duten zuzendaritza eta zerbitzuei jakinaraziko zaie.





**b) Prozedura formalaren espedienteak** honako dokumentu hauek jasoko ditu, gutxienez:

- ▶ Idatziz aurkeztutako salaketa
- ▶ Aurrez egindako balorazioa eta, hala badagokio, kautelazko neurriak. Konfidentzialtasunez jakinaraziko zaizkio dagokion zuzendaritzari, baita osatutako protokoloaren jarraipena egiten parte hartzen duten zuzendaritza eta zerbitzuei ere.
- ▶ Salatutako pertsonari aurkeztutako salaketa jakinaraztea.
- ▶ Salatutako pertsonarekin izandako bileraren deialdia eta akta.
- ▶ Egindako ikerketaren akta eta bertan jasotako lekukotzak.
- ▶ Txostena, lortutako ondorioekin, egoera astungarriekin, halakorik balego, eta, hala badagokio, dagozkien kautelazko neurriekin.
- ▶ Kasuak hala eskatzen badu, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeari, Laneko Arriskuen prebentziorako batzordeari edo antzerakoari proposamena, egoera berriz ez gertatzeko prebentziorako neurriekin, adibidez, lanpostu edo alor zehatz batzuetan laneko arriskuen ebaluazioa berrikustea, etab.
- ▶ Kasuak hala eskatzen badu, dagokion zuzendaritzari proposamena, jazarpen egoeran zehar, eta salaketa-prozesu eta ebazpen prozesuan zehar bizitako ondoezak ebazteko neurriekin.

Prozedura formalaren emaitza osatutako protokoloaren jarraipenean parte hartzen duten zuzendaritza eta zerbitzuei jakinaraziko zaie.

### **2.3.9.- Faltak eta zehapenak**

Protokoloak jasoko du jazarpen sexistatzat jo daitezkeen ekintzak eta portaerak **falta astunak edo oso astunak** diren.

Faltak zehazteko eta zehapenak ezartzeko honako hauetan aurreikusitakoa aplikatu da: 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren, urriaren 30ekoaren VII. titulua, **Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Testu Bategina**, 93. artikulutik 98. artikulura, edo 6/1989 Legearen, uztailaren 6koaren, **Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legearen VIII. kapitulua** edo, hala badagokio, indarrean dagoen hitzarmen kolektiboa edo horren baliokidea.



Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen “*Protokoloa, lanean sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egitekoa*” (2016ko berrikuspena) gidak proposatuta, honako hauek dira **egoera astungarriak**:

- ▶ Nagusitasun hierarkikoaren egoeraz abusatzea edo biktimaren lan-baldintzen edo lan-harremanaren beraren gaineko erabakimena izatea jazarpena egiten duen pertsona.
- ▶ Portaera laidogarriak behin eta berriz izatea biktimak konponbiderako prozedurak martxan jarri eta gero.
- ▶ Maltzurkeria, hau da, bitartekoak, moduak edo formak erabiltzea zuzenean subjektu aktiboaren ukigabetasuna bermatzeko.
- ▶ Jazarlea berrerorlea bada sexu-jazarpena eta/edo sexuan oinarritutako jazarpena egiten.
- ▶ Bi biktima edo gehiago izatea.
- ▶ Biktimak desgaitasun fisiko, psikiko edo zentzumenezkoren bat izatea.
- ▶ Biktimak lehenagotik akreditatutako arazo medikoren bat duenean.
- ▶ Jazarleak biktimarekiko, lekukoekiko edota Aholkularitza Konfidentzialarekiko beldurtzeko jokabideak edo errepresaliak gauzatu dituela egiaztatzea.
- ▶ Langileak hautatzeko edo sustatzeko prozesuan zehar gertatzen direnean.
- ▶ Biktima, lekukoak edo haien laneko edo familiakoak presionatzea edo behartzea, ikerketa behar bezala egin ez dadin.
- ▶ Behin-behineko kontratazioan, bitarteko kontratuarekin, probaldian, bekadun edo praktketan egotea.

Halaber, aipatu argitalpenak honako **zehapen** hauek proposatzen ditu, proportzionaltasun-printzipioaren arabera:

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

Diziplinazko kaleratzea ez dakarten zehapen guztiekin batera protokoloan zehaztutako Sentsibilizazioa, Informazioa eta Prestakuntza atalean adierazitako edukiaren inguruko prestakuntza-ikastaroa egin behar dute.





### **3. Protokoloa osatzeko prozesua**

Protokolo bat osatzea lan-prozesu bat da, eta ez dokumentu bat idaztea. Prozesu horrek gehitu eta laburtu egin behar du, protokoloa behin betiko idatzi baino lehen, honako hau:

- ▶ Udalaren lan-errealitateari buruzko ikerketa.
- ▶ Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko langileen prestakuntza. Horrek esan nahi du berdintasunean eta laneko arrisku psiko-sozialen prebentziorako prestakuntza edukitzea.
- ▶ Prebentzio eta jarduteko proposamenak egin eta adosteko neurriak, gerta daitezkeen kasuen aurrean.

Hori guztia posible izateko, **honako hau edukitzea beharrezkoa da:**

Hasierako bultzada politikoa, beharrezkoa baita dagozkion baliabideak bideratzeko, horiek giza baliabideak edo baliabide ekonomikoak izanik ere. Baita tartean dauden alor guztien konpromisoa, bertaratzea eta parte-hartze aktiboari eusteko beharrezkoa den etengabeko jarraipen eta bultzada ere.

Berriazko lan-batzorde bat eratzea, protokoloa osatzeko prozesua bultzatu eta aurrera eramateko. Beharrezkoa da talde hori alor eta zerbitzu ezberdinetako langileek osatzea, eta horien funtzio eta eginbeharrak ahalik eta argien definitzea, ekimena bultzatu duen alorraren gain ez erortzeko guztia.

Batzorde horretako langileen beharrezko prestakuntza eta gaikuntza, esleitu zaien eginkizuna egin ahal izateko. Baliagarria izan daiteke, baita ere, prozesu horretan zehar laguntzeko aholkularitza kontratatzea.

Ikuspegi feminista. Hortaz, ikuspegi hori bermatzeko neurriak hartuko dira: berdintasun-alorraren parte-hartzea, emakume eta gizonen berdintasunaren alorrean berriazko prestakuntza duten erakundeak kontratatzea edo erakundeak egokitzat jotzen dituen bestelako estrategiak. Jarrera sexistak, jazarpen sexista izan daitezkeenak, erabat normalizatuta daude eta, beraz, ikusezin mantentzen dira.

Hori dela eta, garrantzitsua da berdintasun-alorreko langileak gai horretan "adituak" direla aitortzea (baita berriazko prestakuntza duten erakundeak ere), prebentziorako edukien definizioan, baita aurre egin beharreko kasuen larritasuna baloratzerakoan ere.

Sortutako batzordeak azterketa, eztabaida eta hausnarketa-prozesu bat egitea. Prozesu konplexua da eta denbora luza daiteke. Alde guztien esku-hartzea mantentzeko estrategiak eta aliantzak eskatuko ditu, baita horietako batzuen lan-gainkarga ekiditea ere.



# 3.1.

## Protokoloa osatzeko prozesuaren urratsak

Hasteko, kontuan izan behar da protokoloaren osaera bera, izatez, jazarpen sexista prebenitzeko oso ekintza garrantzitsua dela.

Hori dela eta, garrantzitsua da prozesu horrek, hasiera-hasieratik, honako hauek barne hartzea: abiapuntuaren analisia, jazarpen sexistako egoera posibleak identifikatzea eta beharrezkoa prestakuntza-ekintzak, lehenengo urratsak eman eta gero, protokoloak izango dituen edukiak batera definitu ahal izateko.

Laburbilduz, protokoloaren osaera-prozesuak honako bost urrats hauek barne hartuko ditu:



### **3.1.1.- Tokiko erakundearen abiapuntua zein den identifikatzea**

Hau da, jazarpen sexistatzat jo daitezkeen lan-egoerak, udal bakoitzarenak zehazki:

- ▶ Horri dagokion arau-markoa eta funtsezko kontzeptuak.
- ▶ Gertatu, salatu eta salatu gabeko jazarpen edo mobbing kasuak.
- ▶ Portaera eta jokabide "arinak", "desatseginak", "gogaikarriak" edo "gustu txarreko txantxak", jazarpen sexistatzat edo sexuan oinarritutako jazarpen-tzat jo daitezkeenak.
- ▶ Komunikatuta edota hautemandako kontsulta eta kexak, gatazka eta liskarrak, ondoez eta gaixotasunak, bajak...

### **3.1.2.- Aipatu egoeren laneko egiturazko arrazoiak aztertzea**

Hau da, udalaren antolaketa eta funtzionamendua aztertzea, honako hauei dagokienez:

- ▶ Organigrama, antolaketa eta lanaren edukia.
- ▶ Lan-harremanak eta botere- eta aginte-harremanak.
- ▶ Laneko arriskuen prebentzioa, laneko segurtasuna eta osasuna.
- ▶ Erabakiak hartzean komunikazioa eta partaidetza.

### **3.1.3.- Beharrezko prebentziorako neurriak proposatzea**

Udalaren organigrama funtzionalari dagozkion eta horrekin bat datozen neurriak, baita kasu bakoitzean ardura duten estamentu eta langileak, honako hauei dagokienez:

- ▶ Portaera horiek erraztu edo ekidin ditzaketen lan-ingurunea eta faktoreak ebaluatzea.
- ▶ Lanaren antolakuntza, botere-harremanak eta aginte-moduak hobetzea.
- ▶ Laneko prebentzio, segurtasun eta osasuneko aldizkako prozeduretan prebentziorako neurriak sistematikoki txertatzea.
- ▶ Emakume eta gizonen berdintasunari, indarkeria matxistari eta jazarpen sexista prebenitzeari buruzko aldizkako prestakuntza.
- ▶ Langile guztiak prebentziorako neurrien inguruan jakinarazi, sentsibilizatu eta horien parte-hartzea sustatzea.



### **3.1.4.- Esku hartzeko berme-prozedura definitzea**

Hau da, sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena salatzen den kasuetan egin daitekeena. Hau da, kasua kasu, honako hau zehaztea:

- ▶ Jarduteko prozesuan arduradun izango diren estamentu eta pertsonak, orokorrean, eta horietako fase bakoitzean.
- ▶ Prozeduraren fase edo etapa bakoitzerako prozedurak eta epeak, kontsulta edo salaketa jaso denetik amaierako txosten edo espedientea artxibatu arte.
- ▶ Inpartzialtasuna, konfidentzialtasuna eta zuhurtzia zaintzeko neurriak.
- ▶ Esku-hartzean zehar eta ondoren erabil daitezkeen kautelazko neurriak, laguntzarako baliabideak, aholkularitza espezializatuak eta diziplinazko neurriak.

### **3.1.5.- Erreparazioarako neurriak eta prozedurak definitzea**

Jazarpenak, bere agerpen guztietan, pertsona jakin batzuei eragiten die, baina baita lan inguruneari ere. Garrantzitsua da, ez bakarrik sexu jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena askotariko neurriekin prebenitu, eta detektatzen edo salatzen den egoera baten aurrean arduraz jardun, baita ere, jazarpenaren erantzulearen edo erantzuleen aurka hartzen diren zehapen neurriez gain, kaltea erreparatzea jazarritako pertsonari eta lan ingurunean eragindako pertsonari.

Erreparazioa funtsezko etapa bat da, alde batetik, eragindako kalteak izan ditzan adierazpideak eta arreta-bideak, eta bestetik, ez dadin egon lanean inpunitate giro bat, jazarpen egoera berriak prebenitzen ez dituen.

Garrantzizkoa da, zehapen neurriekin batera, erreparazio neurriak proposatzea, baita horiek aurrera eramateko moduak eta denborak ere.

Biktimari erreparatzeko neurriak hartzerakoan, kontuan hartuko da berak zer eskatzen duen bere egoera eta konponbidea asimilatu ahala. Garrantzitsua da erreparazioa biktimaren edo biktimen gainean ez eroraraztea, baina bai kontuan hartzea haien beharrianak, denborarekin aldatzen joan daitezkeelakoan. Baldin eta biktima batek ezin badu berehala adierazi zer behar duen kaltea erreparatzeko, edo uste badu badituela baliabide nahikoak berak bakarrik egiteko, bere erabakia errespetatu beharko zaio, baina horrek ez du esan nahi aukerarik ez dagoenik geroago banakako erreparazio neurriak abiatzeko, berak jazarpenaren inpaktua eta eragindako kaltea aitortzeko aukera izan ahala.



Biktimari erreparatzeko neurrietako batzuk honelakoak izan daitezke:

- ▶ Ezagutzera ematea, jazarpena gertatu den ingurunean (Departamentua, Aolorra, Atala, etab.), egitate frogatuak eta konponbidea, tartean sartuz biktima, berak nahiago duen neurrian.
- ▶ Ordaintzea berak eskatzen duen tratamendu psikologikoaren gastu ekonomikoak, berak egokitzen jotzen duenean, baldin eta osasun publikokoa ez den bere konfiantzako pertsona batekin egiten bada.
- ▶ Erantzutea eragindako haren ingurunearen laguntza moral edo psikologikoko eskaerei.
- ▶ -Jakinaraztea jazarleari edo jazarleei ezarritako zehapen neurriak eta ados-tea zer babes neurri hartuko diren, baldin eta zehapen neurriak ez badakar berekin lanpostuz aldatzea.
- ▶ Laguntzea auzibidean, baldin eta berak beharrezkotzat jotzen badu bide horri ekitea.

Lan giroa onbideratzeko neurrietako batzuk honelakoak izan daitezke:

- ▶ Ezagutzera ematea egitateak eta horien inguruko konponbidea, tartean sartuz eragindako pertsonak edo erantzuleak, egoki iritziz gero.
- ▶ Prestakuntza-saioak ematea jazarpenari buruz, haren agerpen, kausa eta ondorio guztietan, bereziki eraginez bizi izandako egoeretan.
- ▶ Berrikustea prebentziorako protokoloa eta haren mekanismoak, detektatzeko zer gertatu den ikertutako egitateetan, tartean sartuz lan ingurunea, proposamen eta estrategiarik egokienak prestatzen direnean sexu jazarpenarako edo sexuan oinarritutako jazarpenarako.
- ▶ Abian jartzea banakako eta talde arretako zerbitzu bat, helburutzat izango duena langileek egiten dituzten kontsultei erantzutea, bizi izandako jazarpen prozesuaz eta haren konponbidez.

### **3.1.6.- Protokoloaren jarraipena eta ebaluazio egiteko sistema ezartzea**

Hau da, honako hauen jarraipen eta ebaluazioa:

- ▶ Prebentziorako neurri guztien garapenaren jarraipena.
- ▶ Prebentziorako neurri guztien emaitzen ebaluazioa.
- ▶ Protokoloaren jarduteko prozedura aktibatu eta aplikatu den kasuetan aurrera eramandako ekintzen jarraipena.
- ▶ Protokoloaren jarduteko prozedura aktibatu eta aplikatu den kasuetan lortutako emaitzen ebaluazioa.





## 3.2.

### Osaera-prozesuaren parte-hartzaileak eta sortu beharreko egiturak

Oso garrantzitsua da protokoloa osatzeko prozesuan, baita ondorengo prebentziorako neurrien garapenean edota jarduteko prozedura aktibatu eta aplikatzean parte hartuko duten egitura eta langileak definitu eta eratzea.

Pertsona horien prestakuntza eta gaikuntza funtsezkoa denez protokoloa osatu eta aplikatzeko, beharrezkoa da bertan parte hartzen duten egitura eta langileek aurrez emakume eta gizonen berdintasunari, laneko osasun eta segurtasunari, laneko arriskuen prebentzioari, langileen kudeaketari, giza baliabideei, zuzendaritzari edota udal bakoitzean egon daitezkeen antzerako alor edo zerbitzuei buruzko **prestakuntza izan eta funtzio horiek betetzea**.

Azkenik, ezinbestekoa da berariazko prestakuntza-prozesu bat egitea, protokoloa osatzen parte hartzen duten pertsona guztiekin, berau osatzeko faseak egiten diren bitartean.

Honako hauek dira protokoloaren osaera-prozesuaren eta ondorengo ezarpen eta jarraipenaren behar bezalako garapena bermatzeko **egitura** egoki eta ohikoenak:

- ▶ Zuzendaritza-batzorde politiko-teknikoa
- ▶ Diziplina anitzeko batzorde teknikoa
- ▶ Aholkularitza Konfidentziala
- ▶ Ikerketa Batzordea

Jarduteko prozedura informal eta formalean parte hartzen duten egitura eta pertsona kopurua alda daiteke, udalaren tamainaren arabera. Hala ere, eta edonola ere, honako hauek izango dituzte, gutxienez: Berdintasuneko teknikari eta Laneko Arriskuen Prebentziorako teknikaria eta, ahal bada, Giza Baliabideak edo antzerako zerbitzukoak. Halaber, emakume eta gizon kopuru orekatua izango du.



Egitura horien funtzionamendua hobe daiteke, protokoloan xehe azalduta prozedurak eta funtzioen esleipena, baita erantzukizunen banaketa eta horietan jarraituko den lan-dinamika ere. Hau da, ahalik eta gehien zehaztuko da nork eta nola egingo duen prozeduraren urrats bakoitza (jakinarazpenak, deialdiak, elkarrizketa, aktak, espedienteak, komunikazioa, artxiboak, etab.).

### **3.2.1.- Sustatu eta alderatzeko zuzendaritza-batzordea**

Etengabeko sustapena, jarraipena eta alderatzeak egiteko talde bat eratu behar da, eta hori zinegotzigoek eta protokoloa osatzeko prozesuan esku hartzen duten alor eta zerbitzuek osatuko dute. Talde horrek du protokoloa osatzeko prozesuan amaierako erantzukizuna, baita horren hedapen, aplikazio, jarraipen eta aldizkako ebaluazioan ere.

Zuzendaritza-talde horren funtzioak honako hauek dira:

- ▶ Diziplina anitzeko batzorde teknikoa sustatzea eta zerbitzu eta alorren esku hartze aktibo eta parte-hartzailea mantentzea, protokoloa osatu, ezarri eta jarraitzen den prozesu osoan zehar.
- ▶ Beren ikuspegi eta udal-erantzukizuna dela eta, egoki irizten dioten alderaketak eta ekarpenak egitea.
- ▶ Osaera-prozesuan zehar zehazten doazen proposamen teknikoak balioztatzen eta adosten joatea.

Gainera, protokoloa adostutakoan:

- ▶ Protokoloa aplikatzearen aldizkako jarraipena sustatu eta balioztatzea.
- ▶ Garatutako prebentziorako neurrien emaitzak ebaluatzea.
- ▶ Hautemandako kasuetan aurrera eramandako ekintzen emaitzak ebaluatzea.
- ▶ Protokoloaren eguneratzea eta hobekuntza sustatzea.



### 3.2.2.- Protokoloa osatzeko diziplina anitzeko batzorde tekniko

Lan teknikorako batzorde "misto" edo "diziplina anitzekoa" eratu behar da, eta bertan egongo dira, maila teknikoan, protokoloa osatzeko prozesuan esku hartzen duten alor eta zerbitzuak eta ordezkaritza sindikalarekin osaera-prozesuaren aurrerapenetan edo alderaketan.

Batzorde horren funtzioak dira protokoloa osatzeko prozesuan egin behar diren urrats guztiak aurrera eramatea:

- ▶ Abiapuntua identifikatzea.
- ▶ Egiturazko arrazoi posibleak aztertzea.
- ▶ Jazarpen sexista errotik kendu edo murrizteko prebentziorako neurriak proposatzea.
- ▶ Hautemandako kasuetarako jarduteko neurriak proposatzea.
- ▶ Jarraipen eta ebaluaziorako sistema proposatzea.

Gainera, protokoloa adostutakoan:

- ▶ Bertan jasotako prebentziorako neurriak garatzea.
- ▶ Hautemandako kasuetarako prozedura formal eta informalean aurreikusitako ekintzak aplikatzea.
- ▶ Protokoloaren aplikazioaren aldizkako jarraipena egitea, prebentziorako neurrien garapenari dagokionez, baita prozedura formal eta informalearen abiaraztearen garapenari dagokionez ere.

### **3.2.3.- Aholkularitza Konfidentziala**

“Aholkularitza Konfidentziala” eratuko da, izen hori edo beste bat duela. Hau da, langile teknikari “misto” edo “diziplina anitzekoak” osatutako talde egonkorra, behar bezala osatutakoa, protokoloan jasotako jarduteko prozedura informala abiarazi eta garatzeko (ikus gida honetako 2.3.6 puntua) eta, hala badagokio, salaketa formala aurkezten den kasuetarako protokoloan jasotako prozedura formala abiarazi eta garatzeko (ikus gida honetako 2.3.7 puntua).

Aholkularitza Konfidentzialaren osarari dagokionez, diziplina anitzeko batzorde teknikoak izan ohi da, maiz, osotasunean edo zati batean. Hala ere, eta edonola ere, honako hauek izango dituzte, gutxienez: Berdintasuneko teknikari eta Laneko Arriskuen Prebentziorako teknikaria eta, ahal bada, Giza Baliabideak edo antzerako zerbitzukoak. Halaber, emakume eta gizon kopuru orekatua izango du eta langileentzako pertsona eskuragarri eta gertukoak izango dira, konfiantzazkoak eta berdintasun-gaietan prestakuntza dutenak.

Aholkularitza horren funtzioak, jarduteko bi prozedurak aplikatzeaz arduratzen den kasuetarako, gida honetako 2.3 atalean xehatutako prozedura informalean (2.3.6 puntua) eta prozedura formalean (2.3.7 puntua) jasotzen dira. Protokoloak berariazko ikerketa-batzorde bat edo Aholkularitza Konfidentzial bereizia eratzea aurreikusten badu, horren funtzioak prozedura informalarik dagozkionetara mugatuko dira.

### **3.2.4.- Ikerketa Batzordea**

Egitura hori eratu daiteke ala ez, udal bakoitzaren egiturazko eta funtzionamenduzko ezaugarrien arabera.

Aholkularitza Konfidentziala ikerketa egin eta prozedura formala aurrera eramaten duen egitura izan daitekeenez, ez da ezinbestekoa berariazko eta bereizitako ikerketa-batzorde bat eratzea. Hala ere, udal batzuetan, aukera hori hauta daiteke, prozedura formalean esku hartzen duten pertsona kopurua murrizteko, izaera juridiko edo kudeatzaileko langileak txertatzeko edota prozedura hori bestelako barne-salaketa batzuetarako (jazarpena, indarkeria, mobbing, eta abarretarako) dituen egitura eta molde administratiboekin bateratzeko.

Berariazko batzorde ikertzaile hori aurreikusten bada, garrantzitsua da bertan txertatzea Aholkularitza Konfidentzialeko pertsonak (oso ohikoa izaten da), ezagutzen baitute aurkeztutako salaketa eta aztertuko den egoera.

Horren funtzioak protokoloan jasotako jarduteko prozedura formalari dagozkion funtzioetara mugatuko dira (ikus gida honetako 2.3.7 puntua).



### 3.2.5.- Eratzeko irizpideak

Kasu guztietan, talde horiek eratzekoan, honako eratzeko irizpideak hartuko dira kontuan:

Gutxienez, emakume eta gizon kopuru orekatua izatea, jazarpen sexista emakume langileek pairatzen baitute.

Ondoren prebentziorako neurriak garatu edota jarduteko prozedura aplikatuko duten langileek parte hartzea.

Emakume eta gizonen berdintasunari buruzko berariazko prestakuntza duten langile teknikariek parte hartzea edota, hala badagokio, Berdintasuneko Teknikari edo antzerakoak eta, hala badagokio, gaian aditua den kanpoko laguntza teknikoak.

Laneko arriskuen prebentzioan edota laneko segurtasun eta osasunean berariazko prestakuntza duen langile teknikariek parte hartzea.

### 3.2.6.- Berariazko prestakuntza espezializatua

Protokoloa osatzeko prozesuan parte hartzen duten pertsona guztien berariazko prestakuntzak honako hau aztertuko du:

- ▶ Erakundearen abiapuntuzko egoera.
- ▶ Protokoloa osatzeko antzerako beste esperientziak.
- ▶ Pertsona horiek honako alderdi hauetan trebatzeko edukiak izatea:
  - ▶ Lan-esparruan berdintasuna eta indarkeriaren prebentzioa eta sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena.
  - ▶ Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren adierazpen posibleak identifikatzea.
  - ▶ Jazarpen sexistak pertsonen osasunean dituen ondorioak.
  - ▶ Langileen funtsezko eskubideak errespetatzeko betebeharra.
  - ▶ Jazartzeko debekua eta jazarpen kasuetan diziplina araubidea.
  - ▶ Jazarpen sexistak lan-harremanetan dituen bereizkeriazko ondorioak.
  - ▶ Udalean jazarpen sexistak dituen ondorio negatiboak.
  - ▶ Udalak proposa ditzakeen prebentziorako neurri posibleak.
  - ▶ Udalean jarduteko prozedura posibleak.

# 3.3.

## Onartzea

Protokoloa onartzeari dagokionez (indarrean sartu baino lehenagoko beharrezko azken urratsa da), ez da zailtasun handirik egoten, prozesua dagozkion zuzendaritza eta zinegotzigoen ezagutza eta bultzadatik abian jarri baldin bada, betiere.

Bestalde, protokoloaren izapideak egitea erraz eta arinagoa izango da alderaketa politiko-zuzendaritzako talde bat izan eta hori protokoloa osatzeko prozesuan zehar batzorde teknikoa hartzen joan den akordioak ezagutzen, ekarpenak egiten eta balioztatzen joan baldin bada, protokoloa bere osotasunean eginda itxaron gabe.

Protokoloa Gobernu Batzordean edo dagozkion Alor edo Zinegotzigoan onar daiteke.

Edonola ere, bermatu egingo da berau aplikatzeak Udaleko langile guztiei, horren Organismo Autonomoei eta horrek azpikontrataturako enpresei eragiten diela.





## **4. Abian jartzea**

Aztertutako protokolo guztietan jasotako prebentziorako neurri nagusienetako bat da, hain zuzen ere, protokoloa bera osatzea eta udaleko langile guztiei helaraztea.

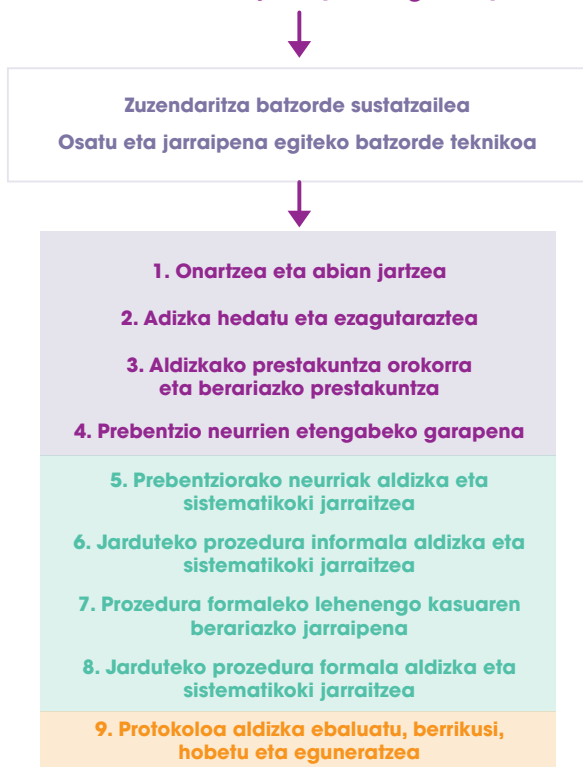
Izan ere, alde batetik, **protokoloa bera osatzea prebentziorako ekintza garrantzitsua da**, indarkeriazko portaerak identifikatu, izendatu eta ikusarazten dituelako eta, hori egin ezean, ikusezin, izenik gabe mantendu eta ez dira ezagutarazten.

Protokoloa edukitzeak jazarpen sexistako egoera bizitzen egon daitezkeen emakumeei aitortu, erraztu eta eskaintzen dizkie berriazko baliabideak eta, hori egin ezean, beren kabuz eta laguntzarako baliabiderik gabe egin beharko liokete aurre. Protokoloa edukitzeak prebentziorako funtzioa betetzen du, aipatu portaeren aurkako posizionamendu argia aitortzen baitu, eta horiek lan-esparruan onartezintzat hartzen baitira.

Bestalde, protokoloa **hedatu eta beratu ezagutzea** ezinbestekoa da protokoloak prebentziorako eta jarduteko funtzioarekin betetzeko, hautematen diren kasu posibleetan.

Beharrezkoa da udaleko langile guztiak gai izatea portaera horiek bereizi, ulertu eta identifikatzeko, hain zuzen ere, horiek ekidin, prebenitu eta horiei aurre egiteko. Beharrezkoa da lan-esparruko jazarpen sexistaren, indarkeria sexistaren adierazpenak, moldea eta mekanismo posibleak ezagutzea, bestelako portaera eta jokabideengandik bereizteko, baita udalak horiei aurre egiteko dituen berriazko baliabideak erabiltzen jakiteko ere.

### Protokoloa ezarri eta jarraipena egiteko prozesua





# 4.1.

## Protokoloa hedatzea eta jakinaraztea

Protokoloa langilea guztiei helaraztea, eta bertan kontsulta eta salaketak egiteko Aholkularitza Konfidentzialaren edo antzerako taldearen kontaktua txertatzea, jarraian azalduko diren hainbat mekanismo eta baliabideak nahastuta egin daitezke eta, edonola ere, aldizka eta sistematikoki errepikatu eta indartuta:

- a) Udaleko langile guztiei pertsonalizatutako **zuzeneko komunikazioa**, izan posta-mezularitza bidez, izan mezularitza elektronikoa bidez. Bertan adieraziko da protokoloa onartu duen akordioa eta kontsulta, salaketa eta jarduteko prozedurak.
- b) Protokoloa udalaren intranetean **argitaratzea**, baita webgunean ere, eta modu egonkorrean mantentzea.
- c) Udalaren, Berdintasun Alorraren, Laneko Arriskuen Prebentziorako zerbitzuaren eta abarren barne-informaziorako **buletin edo aldizkarian** protokoloaren erreferentzia eta laburpen zabala argitaratzea.
- d) Aurreikus eta deituta **lan-bileretan** edo helburu horretarako berariaz deitutako bileretan **osatutako protokoloa aurkeztea**. Informazio eta sentsibilizaziorako bilera horiek orokorrak edo espezifikokoak izan daitezke. Adibidez, prebentzioko ordezkariekin egin daitezke, teknikari eta politikariekin, alor edo kategoria bakoitzeko udal-langileekin, sail edo zerbitzuetan Berdintasun Planaren jarraipenerako pertsonekin, sindikatuekin, eta abarrekin.
- e) Jazarpen sexistari eta osatutako protokoloari buruzko **sentsibilizazio- eta informazio-kanpaina** baten bidez. Adibidez, zirkularrak bidal daitezke, mezu elektronikoa, informazio-kartel eta -panelak ipini, hedapenerako esku-orriak, ikus-entzunezkoak, aurkezpenak, prentsaurrekoak...
- f) Lehendabizikoz udalean lan egiten hasiko diren **langileentzako harrera-prozeduretako** informazio, jarraibide eta dokumentazioan osatutako protokoloa txertatzea.

**g)** Osatutako protokoloa eta berau hedatzeko materialak **kokapen nabarmen eta lehentasunezkoan** egotea, etengabe eta sistematikoki, berdintasun-alorrean, laneko osasun eta segurtasun-zerbitzuan, laneko arriskuen prebentziorako zerbitzuan, kontsulta medikoetan, giza baliabideetan eta sindikatuen ordezkartzan.

**h) Protokoloa** kontratatu edo azpikontrataturako **enpresa guztiei banatzea**, baita udalarekin autonomo gisa lan egiten dutenei ere, horiei ere eragiten baitie.



## 4.2.

### Prestakuntza orokorra eta berariazko prestakuntza

Protokoloa hedatzea ez da prebentziorako neurri bakarra, ezta protokoloa jakinarazi, ezagutarazi eta indartu, ezarri eta garatzeko baliabide bakarra ere. Prestakuntza, **langile guztientzako orokorra izan, edo protokoloa garatu eta aplikatuko duten langileentzat berariazkoa izanik ere**, zalantzarik gabe, protokoloa hedatzeko prozesuan kontuan hartu beharreko baliabidea da.

#### 4.2.1.- Prestakuntza orokorra

Prestakuntza honako baliabide hauetako hainbat nahastuta egin daiteke eta, edonola ere, aldizka eta sistematikoki errepikatu eta indartuta, adibidez, urtero:

Jazarpen sexistari, horren arrazoi eta adierazpenei buruzko prestakuntza-saio bat edo hainbat egitea, baita horri aurre egiteko protokoloari buruzkoak eta berau erabiltzeari buruzkoak ere.

Laneko arriskuen prebentziorako zerbitzutik programatutako eta eskainitako prestakuntza orokorreko ikastaroetan jazarpen sexista eta protokoloa txertatzea, baita lanpostu bakoitzeko arriskuei buruz eta horiek prebenitzeko prebentzio-kanpainetan ere.

Berdintasun Alorretik indarrean dagoen berdintasunerako planarekin lotuta programatutako eta eskainitako prestakuntza orokorreko ikastaroetan jazarpen sexista eta protokoloa txertatzea.

Prestakuntza-saioetan Aholkularitza Konfidentziala dagoela jakinaraziko da, baita horrekin harremanetan jartzeko modua ere.



#### 4.2.2.- Berariazko prestakuntza

Protokoloan jasotako jazarpen kasu posibleen aurrean jarduteko prozeduretan esku hartuko duten pertsonekin berariazko prestakuntza espezializatua egitea. Bereziki teknikariek, horiek aktibatu behar badute protokoloa eta eratu behar badute ikerketa-batzordea; taldeetako agintari eta arduradunekin ere egingo da.

Helburua da aldizka, adibidez, urtean behin, "Aholkularitza Teknikoan" eta, hala badagokio, "Ikerketa Batzordean" parte hartuko duten pertsonekin berariazko prestakuntzako ikastaroak egitea, baita zuzendari, tarteko agintari ordezkaririk sindikal eta prebentziorako langileekin ere.

Berariazko prestakuntza horrek kasu praktikoak aztertuko ditu, eta honako alderdi hauekin lotutako edukiak izango ditu:

- ▶ Lan-esparruan berdintasuna eta sexu-jazarpenaren, indarkeria sexistaren prebentzioa.
- ▶ Jazarpen sexistaren adierazpen posibleak identifikatzea.
- ▶ Jazarpen sexistak pertsonen osasunean dituen ondorioak.
- ▶ Jazarpen sexistak lan-harremanetan dituen bereizkeriazko ondorioak.
- ▶ Udalean jazarpen sexistak dituen ondorio negatiboak.
- ▶ Langileen funtsezko eskubideak errespetatzeko betebeharra.
- ▶ Jazartzeko debekua eta jazarpen kasuetan diziiplina araubidea.
- ▶ Protokoloaren jarduteko prozedura informala eta formala.
- ▶ Biktimekin eta ustezko jazarleekin elkarrizketak egiteko trebetasunak.
- ▶ Jazarpenik badagoen eta zenbaterainoko larritasuna duen baloratzeko jarraibideak.
- ▶ Erreparazio neurriak.





## **5. Protokoloaren jarraipena eta ebaluazioa**

Ezinbestekoa eta funtsezkoa da protokoloak berau **jarraitu eta ebaluatzeko** atala txertatzea, hala mantenduko baita emakumeen funtsezko eskubideak lan-esparruan bermatzeko portaera sexistak aldatzeko prozesua. Jarraipena eta ebaluazioa ez dira jazarpen sexistari aurre egiteko jarduteko prozedura aktibatuta den kasuetan bakarrik egingo.

Prebentziorako eta jarduteko protokoloa denez, berau jarraitu eta ebaluatzeak honako alderdi hauek jarraitzea barne hartu du: prebentziorako neurriak eta definitutako jarduteko prozedura, berau abian jarri baldin bada.

Hala, jarraipenak eta ebaluazioak, protokoloa osatzen proposatutako helburuen arabera eginda, protokoloaren baliozkotasuna eta eraginkortasuna egiaztatzen balioko dute, baita zein alor hobetu behar diren identifikatzeko eta lortu nahi den prebentziorako eta jarduteko helburua benetan lortzeko ere.



# 5.1.

## Kudeaketa- eta jarraipen-eredua

Zentzuzkoena da protokoloaren jarraipena eta ebaluazioa **berau osatu duten egiturek** egitea. Hau da, diziplina anitzeko batzorde teknikoak eta alderatzeko talde politiko-zuzendaritzakoak.

Hortaz, erantzukizuna bi lan-talde horietan sustatu eta aktiboki parte hartu duten alor eta zerbitzuei dagokie. Ikus horri buruzko xehetasunak gida honetako 3.2 atalean. Horrek ez du eragotziko, noizean behin, kanpoko ebaluazioren bat egiteko, aldizka ebaluazio kualifikatuagoa, xeheagoa eta independenteagoa egiteko.

Protokoloa garatzeko jarraipena **sistematikoki eta aldizka** egingo da, adibidez, urtero. Lortutako emaitzen ebaluazioa aldizkakotasun handiagoarekin egingo da, adibidez, bi urtean behin.

Hala ere, beharrezkoa da jarraipen eta ebaluazio berezi eta ohiz kanpoko egitea, aipatu aldizkakotasunaz gain, hautemandako kasuentzako aurreikusitako jarduteko prozedura lehenbizikoz aplikatu ondoren, aplikazio hori edozein delarik ere (ikus 5.3 puntua).

Protokoloaren aldizkako jarraipen eta ebaluazioek jaso egingo dituzte alderdi **kuantitatibo zein kualitatiboak**, protokoloan jasotako **prebentziorako neurrienak** eta **jarduteko prozedura** aplikatu den aldi bakoitzarenak.

Kuantitaboari buruz ari garenean, jarraipenak eta ebaluazioak honako hau jasoko dute: garatutako prebentziorako neurrien eta abian jarritako jarduteko prozeduren adierazle estatistikoak, datu edo erreferentzia pertsonalik gabe (kontsultak, salaketak, ikerketak, emaitzak, hartutako neurriak...); horiek prozedura informalarenak (Aholkularitza Konfidentziala edo antzekoarenak), zein prozedura formalarenak (Ikerketa Batzordearenak) izango dira.

Prebentziorako neurri, kontsulta, salaketa, ikerketa-batzorde eta abarrei buruzko datuez gain, kualitatiboki, honako hauek barne hartuko ditu: arrisku psikosozialen aldizkako inkestaren sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko



emaitzak, lan-egoerak eragindako baja mediko errepikakor eta luzeen analisisien emaitzak, baita azterketa medikoen elkarrizketetan eta lantokira egindako bisitetan, halakorik balego hautemandako seinaleak.

Jarraipen eta ebaluaziorako **txostenak** tartean dauden alor eta zerbitzuetako zuzendaritza guztiei aurkeztuko zaizkie, udal bakoitzean, protokoloa osatu eta aplikatzeko prozesuan. Honako hauei: Giza Baliabideen Zuzendaritza, Berdintasunerako Zuzendaritza, Berdintasun Batzordea, Laneko Segurtasun eta Osasuneko Batzordea, ordezkariak sindikala edota antzerako egiturak, kasuaren arabera.

Bestalde, langile guztiei helaraziko zaizkie protokoloa garatu eta aplikatzearekin lotutako jarraipenerako adierazle estatistikoak, datu edo erreferentzia pertsonalik gabe, berdintasun-planaren baita, baita laneko arriskuen prebentziorako planaren baita ere, jazarpen sexistaren aurrean prebentziorako neurri gisa eta osatutako protokoloa hedatzeko neurri gisa.





## 5.2.

### Prebentziorako neurrien jarraipena

Jarraipena eta ebaluazioa hautemandako jazarpen sexistako kasuen aurrean jarduteko kasuetara ez mugatzea garrantzitsua da. Hau da, prebentziorako neurrien jarraipena egitea ere garrantzitsua da, protokoloaren prebentziosko izaera eta horrek prebentziorako duen eraginkortasuna indartzeko.

Horrek esan nahi du aldizka jarraipenak egin behar direla, protokoloan jasotako **jarraipenerako aurreikuspen eta epeak** ezarritako moduan bete behar direla (txostenak, komunikazioak, etab.), jazarpen kasurik hauteman ez bada ere, edo jarduteko prozedurarik aktibatuta ez bada ere.

Prebentziorako neurrien jarraipena ez da protokoloaren prestakuntza- eta hedapen-neurrien jarraipenera bakarrik mugatuko. Protokoloa osatzean aurreikusi diren laneko arrisku psikosozialen prebentziorako **prozedura eta jardura** guztien jarraipena ere barne hartuko dute, honako hauek, adibidez: ikastaroak, inkestak, azterketa medikoak, laneko osasunaren estatistiken analisisa, lantokira egindako bisitak, lan-inguruneen eta lanpostuen balorazioak, etab.

## 5.3.

### Jarduteko prozeduren jarraipena

Jarduteko prozeduren aktibazio kasuen jarraipena egitea funtsezkoa eta ezinbestekoa da protokoloaren benetako funtzionamendua ezagutzeko eta hori zein fase edo etapetan hobetu behar den jakiteko, langileek kontsulta eta salaketa egiteko eskuragarri dituzten bide eta baliabideak ezagutzen dituzten ala ez jakitetik, batzorde ikertzailearen amaierako txostenaren ebazpena arte.

Bestalde, beharrezkoa da jarraipen eta ebaluazio berezi eta ohiz kanpokoa egitea, aipatu aldizkakotasunaz gain, hautemandako kasuentzako aurreikusitako **jarduteko prozedura lehenbizikoz aplikatu ondoren.**

Ebaluazio goiztiar horren helburua da, gutxienez, osatutako protokoloa udaleko lan-ingurunearen errealitatearekin alderatzea. Hau da, benetan erabilgarria eta egokia dela egiaztatzea eta, hala badagokio, protokoloa eguneratu edota praktikoki egokitzea, bertan aurreikusitako jarduteko prozedura abian jarri den lehenengo kasua eta gero.

Bestalde, protokoloaren jarduteko prozedurarako ezarritako **jarraipen sistematiko eta aldizkakoak** honako alderdi hauen inguruko informazioa jasoko du:

- ▶ Zenbat aldiz aktibatu da protokoloaren jarduteko prozedura berau onartu zenetik? Zenbat aldiz erabili da "Aholkularitza konfidentziala" kontsultak egiteko, eta zenbat aldiz salaketak aurkezteko? Zenbat aldiz eskatu dau jazarpena pairatu duen pertsonak protokoloa aktibatzea? Zenbat aldiz beste pertsona batzuek? Jazarpena jasan duten zenbat pertsonak ezagutzen zuten protokoloa eta horren funtzionamendua?
- ▶ Zenbat aldiz jarri da abian jarduteko "prozedura informala"? Zenbat aldiz konpondu da egoera eta zenbat aldiz ez? Zenbat aldiz aktibatu da, ondoren, "prozedura formala" eta "Ikerketa Batzordea"? Zenbat aldiz jarri da abian, zuzenean, "prozedura formala" eta "Ikerketa Batzordea"? Zenbat prozesu formalek lortu dute batzorde ikertzailearen amaierako akordioa eta zenbat tek ez?



- ▶ Zenbat aldiz ezarri da ez dela jazarpen sexistarik egon, eta zein irizpideren arabera? Zenbat aldiz erabaki da jazarpen sexista egon dela eta zehapen-neurriak hartu dira? Zenbat jazarpen kasu jo dira falta astuntzat eta zenbat oso falta astuntzat? Zenbat aldiz asebate da jazarpena jaso duen pertsona? Zenbat aldiz ez? Zenbat aldiz erabaki du, protokoloa aplikatu eta gero, lege-neurriak hartzea?
- ▶ Zenbat aldiz bete dira ezarritako epeak eta zenbat aldiz ez? Zenbat aldiz hartu dute parte aurreikusitako egitura eta pertsonak, eta zenbatetan ez? Zenbat aldiz egon dira zailtasunak ezarritako prozedura garatzeko, eta zenbatetan ez?

Jarraipen-aldian zehar protokoloaren **jarduteko prozedura ez bada aktibatu**, berau ez aplikatzearen arrazoiak edo arrazoiak ikertu eta identifikatu behar dira. Baita aukera guztiak xehe aztertu ere<sup>3</sup>.

Prozedura ez dela aktibatu jazarpen sexistako egoerarik ez dagoelako erabakitzeke, komenigarria da beste aldagai batzuk ere aztertzea, esaterako: talde baten baitan absentismoa (zuzendaritza, sail, alor, zerbitzu edota sektoreetan) edo sexuaren araberako segregazio bertikala.

Baliteke, baita ere, lan-harremanaren baitan portaera sexistak normalizatuta egotea eta, beraz, horiek behar bezala ez identifikatzea. Kasu horretan, abian dauden prebentziorako neurriak xehe aztertu behar dira, adibidez: bertan hedapena, informazioa, prestakuntza eta bertan aurreikusitako baliabideetara langileek iristeko duten ahalmena, horietako zein hobetu behar diren zehazteko.

Azkenik, baliteke jazarpen sexistako egoera astunak edo oso astunak ez ematea eta, horregatik, protokoloa ez aktibatzea. Horrek ez du esan nahi harreman-esparrua parametro sexistetan oinarrituta ez dagoenik. Hori dela eta, funtsezkoa da prebentziorako ekintzei eustea eta langileen egoeraren azterketa genero-ikuspegitik egitea.

---

<sup>3</sup> Protokoloa garatzen duen udalaren tamaina handia baldin bada, zuzenagoa da jazarpen sexistako egoerak hautemateko tresnen funtzionamendua zalantzan jartzea, jazarpen sexistarik ez dagoela ebaztea baino.



## 5.4.

### Protokoloa berrikusi, hobetu eta eguneratzea

Protokoloaren aplikazioaren jarraipena eta ebaluazioa, horren prebentziorako neurrienak eta jarduteko prozedurenak, hobetu beharreko alor edo alderdiak identifikatzeko balioko dute. Hobekuntza horiek kontuan hartu behar dira protokoloa aktibatzen den hurrengo aldietan edota protokoloaren hurrengo eguneratzean. Ildo horretatik, ebaluazio orok kontuan hartu behar ditu lortutako emaitzen analisia eta hobetu beharreko alderdien identifikazioa.

Analisi horrek **protokoloaren erabilera eta erabilgarritasuna** baloratu behar ditu. Hau da, eraginkorra izan den ala ez, balio duen ala ez zalantza eta kasu guztiei erantzuna emateko. Orokorrean, protokoloa praktikoa izan den ala ez, aktibatu den egoeratarako egokia izan den ala ez. Aldaketak sustatzeko balio izan duen ala ez, laneko baldintzak hobetzeko, jazarpen sexista ekidin edo, behintzat, berau hauteman, zaildu eta zehatu duen jakiteko.

Hobe daitezkeen alderdiei dagokionez, analisiak **alderdi sentikorrenak** hartuko ditu kontuan: tartean dauden pertsonen emandako tratuarekin lotura dutenak, jazarpen sexistaren egoera edo adierazpenak identifikatzea eta jarduteko egituren funtzionamendua.

Tartean egon diren pertsonen emandako tratuari dagokionez, honako hau aztertuko da, adibidez: elkarrizketetan beharrezkoak ez diren galderak egin diren, errepikakorrak edo egokiak ez direnak, pertsonarentzat morbosoak, baloratiboak izan edo errudun sentiarazi duten. Alderdi hori hobe daiteke, protokoloa aplikatzen duten langileak gaitu eta prestatuta, egoera berdintasuneko eta prebentziorako ikuspegitik, konfidentzialtasunez eta berme osoz baloratzeko, ikerketa egiten ari den unean zein amaierako txostena egitean ere. Hori dela eta, beharrezkoa da protokoloaren aplikazioan emakume eta gizonen arteko berdintasunari buruz eta indarkeria sexistaren prebentzioari buruzko prestakuntza-prozesu luze eta errepikakorra aurrez egin duten udaleko langileen parte hartzen dutela bermatzea.



Jazarpen sexistaren egoera edo adierazpenak behar bezala identifikatzea hobeto daiteke, prestakuntza hobea jasotzeaz gain, protokoloan jazarpen sexistaren definizioak eta tipologiak argi eta garbi jasotzen badira; hala, zalantzak, interpretazio pertsonalak, gaizki-ulertuak eta beharrezkoak ez diren eztabaidak ekidingo dira.

Protokoloak berau berrikusi eta eguneratzeko aurreikusitako epeak barne hartuko ditu, baita zeregin hori egingo duten egitura arduradunak zeintzuk diren zehaztu ere.

Berrikuspen- eta eguneratze-prozesuari dagokionez, gomendagarria da protokoloa osatzen parte hartu duten lantaldeek egitea. Hau da, diziplina anitzeko batzorde teknikoak eta alderatzeko talde politiko-zuzendaritzakoak. Hortaz, erantzukizuna bi lan-talde horietan sustatu eta aktiboki parte hartu duten alor eta zerbitzuei dagokie. Ikus horri buruzko xehetasunak gida honetako 3.2 atalean.

Epea denboran zehar ezar daiteke (adibidez, hiru edo lau urtero), protokoloan jasotako jarduteko prozedurak aktibatu diren kopuru bakoitzeko (adibidez, jarduteko prozedura abian jarri den 4 kasuren ondoren), edota horri buruz lege-aldaketak eman diren bakoitzean edo ezagutza teknikoak hobetu diren bakoitzean (berdintasunaren ikuspegitik edo laneko arriskuen prebentzioen ikuspegitik) edota berau osatu eta aplikatzen ari diren zuzendaritza edo zerbitzuetako batek hala eskatzen duen bakoitzean.







## **Eranskinak**



# I. eranskina:

## Aurrekariak eta erreferentziak, funtsezko gakoak

Aurrez adierazi den moduan, gida hau osatzeko honako aurrekari eta erreferentziak aztertu dira:

- ▶ **Donostiako Udala:** "Donostiako udalaren prebentzio eta jardute protokoloa, sexu jazarpenaren eta jazarpen sexistaren aurkakoa".
- ▶ **Iruñeko Udala:** "Iruñeko udalaren prebentzio eta jardute protokoloa, sexu jazarpenaren eta jazarpen sexistaren aurkakoa".
- ▶ **Pasaiaiko Udala:** "Jazarpen eta bestelako arrisku psikosozialen alorreko gatazkak prebenitu eta horien aurrean jarduteko protokoloa, Pasaiaiko Udalaren eremuan".
- ▶ **Zizur Nagusiko Udala:** "Zizur Nagusiko Udalaren prebentzio eta jardute protokoloa, sexu jazarpenaren edota sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkakoa".
- ▶ **Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea:** "Lan-esparruan sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa".
- ▶ **Osalan- Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea:** "Lan-esparruan sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko prebentziorako neurriak"

### a) Funtsezko gakoak:

Aurrekari eta erreferentzia horien inguruko informazioa laburtuta, honako funtsezko gako hauek azpimarratu nahi dira, gida honetako aurreko kapituluetan jasotakoa, antzerako protokolo bat osatzen hasi nahi duten udalei dagokienez:

**Helburua da udaleko lan-esparruan portaera sexista posibleak eraldatzeko beharrezko baldintzak sortzea**, baita aipatu portaera horiek adierazten badira erantzuna ematea ere. Protokoloa osatzea udalaren helburu hori bera lortzeko bitarteko bat da.

**Protokoloaren osaera-prozesua azpimarratu egin behar da**, berezko prozesua baita, eta udal-egitura egokienak bildu behar ditu, eta txertatu behar ditu, orokorrean, erakundearen langile guztientzako prestakuntza- eta hausnarketa-prozesuak eta, zehazki, berau osatzen eta aplikatzen parte hartuko duten pertsona guztientzako. Beraz, prestakuntza, hausnarketa, alderatze eta osatze-prozesua egitea da, aurreko esperientziaz baliatuta. Prozesu hori hilabete batzuk luzatu ohi da.





**Beharrezkoa da talde sustatzaileak prestakuntza izatea**, eta dagokion laguntza politikoarekin batera, protokoloa osatzeko prozesua sustatu, kudeatu eta teknikoki koordinatzea (prestakuntza, hausnarketa, alderatzea eta osatzea). Batzorde horrek honako parte-hartze hau izango du, gutxienez: giza baliabideen alor eta zerbitzuak (lan-kudeaketa), laneko arriskuen prebentzioa (laneko segurtasuna eta osasuna), ordezkaritza sindikala (laneko segurtasun eta osasuna) eta berdintasuna (ikuspegi feminista). Gainera, baliagarria izan daiteke batzorde horretan berdintasunari buruzko prestakuntza duen kanpo-aholkularitzak parte hartzea, dinamizazioetan aditua izan eta antzerako prozesuak laguntzen dakiena.

## **b) Alderdi garrantzitsuak:**

Aipatu udalek beren protokoloekin izan duten esperientzia praktikotik ondorioztatu diren beste alderdi garrantzitsu batzuk, eta laburtutako funtsezko alderdiekin lotura zuzena dutenak, honako hauek dira:

Prozesuan esku hartu duten pertsonak hautatutako **hizkuntzaren erabilera** bermatzeko beharra, eta behar diren neurriak hartuko dira euskaraz egitea erabakitzen duten pertsonak hala egin dezaten.

**Laguntza-zerbitzuak eta aholkularitza psikologikoa** eskaintzeko aukera, jarduteko prozeduran esku hartzen duten pertsoneri, prozedura informala edota formala bada ere.

Aholkularitza Konfidentzian eta, hala badagokio, Ikerketa Batzordean **alor juridiko-normatiboko pertsonaren bat egotea**, prozedura eta gai administratiboei, kautelazko neurrien aplikazioari, epe eta errekerimenduei, zehapen-erregimenei eta antzerako gaiei buruzko zalantzak argitzen laguntzeko, bereziki, prozedura formalean zehar.

**Kanpoko laguntza tekniko egotea**, Aholkularitza Konfidentzian edo, hala badagokio, Ikerketa Batzordean, emakume eta gizonen arteko berdintasunaren gaian eta indarkeria sexistaren gaian aditua dena, eragindako lan-inguruneaz kanpoko eta aurkeztutako salaketaren egoera eta ebazpena baino lehen eta ondoren tartean daudenekin lan-harremanik ez duen iritzi kualifikatua izateko.

## II. eranskina:

### Jazarpen sexista salatzeke eredia

Eredu honek beharrezko gutxieneko informazioa jasotzen du. Udal bakoitzaren antolaketa- eta funtzio-ezaugarrietara egokitzeko molda daiteke, baita kasu bakoitzerako esanguratsua izan daitekeen beste edozein informazio mota gehitzeko ere.

#### Identifikatzeko kodea:

Salaketaren data:

Salaketaren kodea:

#### Eskatzailea:

Jazarpena jaso duen pertsona

Langileen ordezkaria

Langile-kudeaketa

(Beste batzuk)

#### Ez bada jazarpena jaso duen pertsona:

Izen-abizenak:

NAN zenbakia:

Harremanetarako  
telefono-zenbakia:

#### Jazarpena jaso duen pertsonaren datuak:

Izen-abizenak:

NAN zenbakia:

Lanpostua:

Alorra, zerbitzua...:

Kontratu mota:

Harremanetarako  
telefono-zenbakia:

Oharrak:



**Salatutako pertsonaren datuak:**

Izen-abizenak:

Lanpostua:

Alorra, zerbitzua...:

Jazarpena jaso duenaren  
pertsonarekiko erlazioa:

Oharrak:

**Gertaeraren deskribapena** (ahal bada, zehaztu lekuak, datak, orduak, hitzak, ekintzak, mezuak, etab.):

**Gertaeraren berri eman dezaketen lekukoak** (halakorik balego):

**Eskainitako probak edo dokumentuak** (halakorik balego):

**Protokoloaren prozedura formal abiarazteko eskakizuna:**

Aholkularitza Konfidentzialak behar bezala jakinarazi dizkit jazarpen sexista prebenitu eta horren aurrean jarduteko onartuta eta indarrean dagoen protokoloan jasota dagoen prozedura formalaren ezaugarriak.

Jazarpen sexista prebenitu eta horren aurrean jarduteko onartuta eta indarrean dagoen protokoloan barne hartutako prozedura formalari hasiera ematea eskatzen dut.

**Data:**

**Eskatzailearen sinadura:**

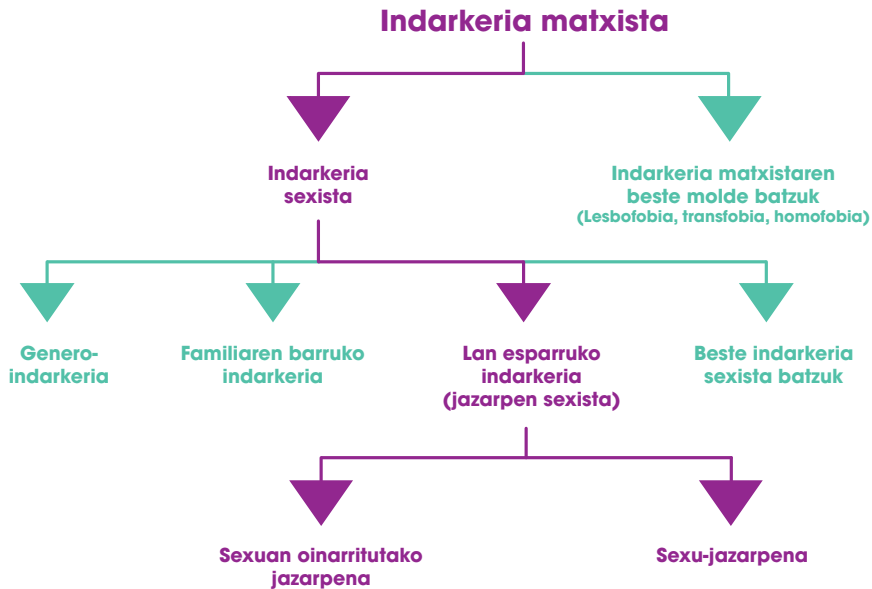
**Hartzailerean sinadura:**



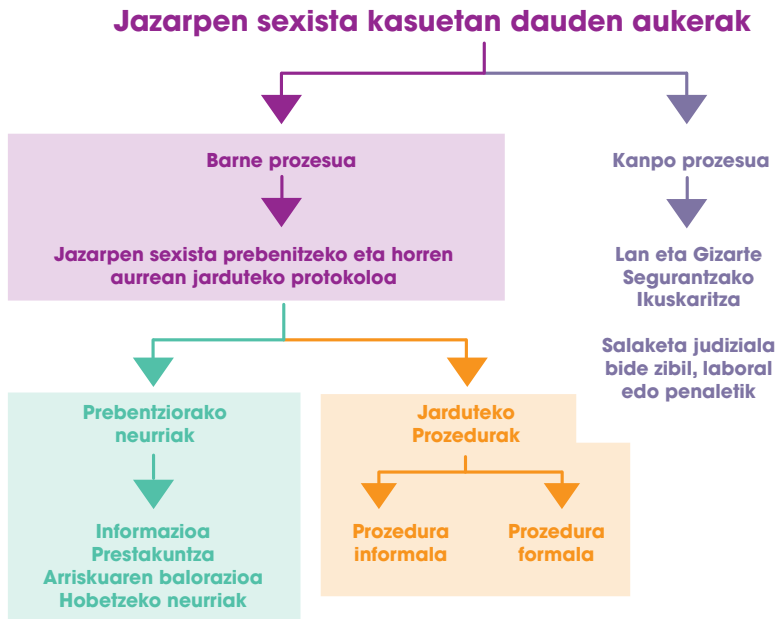
# III. eranskina:

## Laburpen eskematikoa

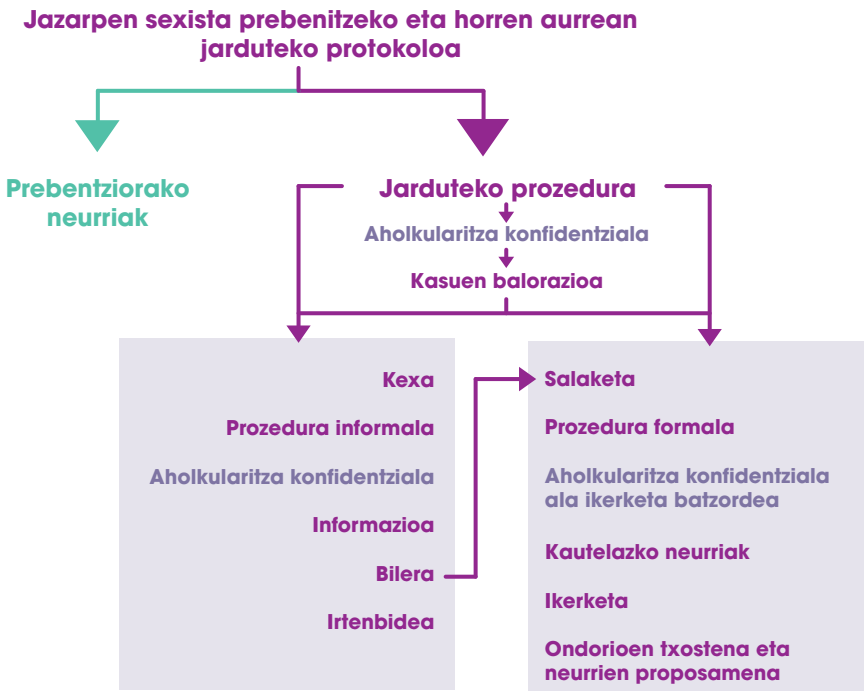
Kontzeptu- eta terminologia-markoa (28.orria, 1.5 puntua)



Zer da jazarpen sexista prebenitu eta horren aurrean jarduteko protokoloa? (30.orria, 2. puntua)



**Jazarpen sexista prebenitzeko eta horren aurrean jarduteko protokoloa**



## Protokoloa osatzeko prozesuaren urratsak (53.orria, 3.1 puntua)

### Protokoloa osatzeko prozesua



Zuzendaritza batzorde sustatzailea  
Osatu eta jarraipena egiteko batzorde teknikoa  
Tartean dauden teknikoak



1. Abiapuntua identifikatzea
2. Egiturazko arrazoi posibleak aztertzea
3. Beharrezko prebentziorako neurriak garatzea
4. Hautemandako kasuetarako esku hartzeko prozedurak definitzea
5. Erreparaziorako neurriak eta prozedurak definitzea
6. Protokoloaren jarraipen- eta ebaluazio-sistema ezartzea

## Abian jartzea (64.orria, 4. puntua)

### Protokoloa ezarri eta jarraipena egiteko prozesua



Zuzendaritza batzorde sustatzailea  
Osatu eta jarraipena egiteko batzorde teknikoa



1. Onartzea eta abian jartzea
2. Adizka hedatu eta ezagutaraztea
3. Aldizkako prestakuntza orokorra eta berriazko prestakuntza
4. Prebentzio neurrien etengabeko garapena
5. Prebentziorako neurriak aldizka eta sistematikoki jarraitzea
6. Jarduteko prozedura informala aldizka eta sistematikoki jarraitzea
7. Prozedura formaleko lehenengo kasuaren berriazko jarraipena
8. Jarduteko prozedura formala aldizka eta sistematikoki jarraitzea
9. Protokoloa aldizka ebaluatu, berrikusi, hobetu eta eguneratzea



