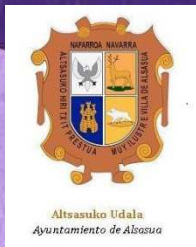


**SEXU-JAZARPENAREN ETA
SEXUAN OINARRITUTAKO
JAZARPENAREN KONTRAKO
PROTOKOLOA**

2022

ALTSASUKO UDALA



ALTSASUKO UDALAREN SEXU-JAZARPENAREN ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENAREN PREBENTZIO- ETA JARDUERA-PROTOKOLOA

Aurkibidea

1.	KONPROMISOAK.....	2
2.	APLIKAZIO-EREMUA.....	3
3.	ARAUDIA.....	4
4.	DEFINIZIOAK	4
4.1.	SEXU-JAZARPENA.....	4
4.2.	SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA.....	6
5.	BERME-PROZEDURA	7
5.1.	KEXA EDO SALAKETA AURKEZTEA	7
5.2.	PROZEDURA INFORMALA	8
5.3.	PROZEDURA FORMALA.....	9
5.4.	USTEZKO ALEGAZIOAREN EBAZPENA.....	11
5.5.	PROZEDUREK BETE BEHARREKO BERMEAK.....	12
6.	HUTSEGITEAK ETA ZEHAPENAK.....	13
7.	JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA	14
8.	ERANSKINAK	15

Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena sexuan oinarritzen

diren egintza edo jarrera baztertzailerak dira (7.3 art., 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriko), eta gainera izaera psikosoziala duten lan-arriskuak dira, pairatzen

dutenean segurtasunean eta osasunean eragin dezaketenak.

Lan-eremuan horiei ekitean, ikuspegi bikoitz osagarri batetik heldu behar zaio ezinbestean. Hasiera batean, sexu-jazarpenari eta sexu-arrazoietan oinarritutako jazarpenari aurre egitea ezinbestekoa da Protokolo hau aplikatu behar ez izateko. Protokolo horrek izaera errektiboa du, hau da, jazarpena gertatu den kasuetan aplikatzeko pentsatuta dago, zoritxarrez.

Hala bada, ALTSASUKO UDALAK konpromisoa hartzen du behar bezainbeste neurri hartu daitezkeen langileen segurtasuna eta osasuna babesteko (14. art., 31/1995 Legea, azaroaren 8koa, LanArriskuen Prebentziorako), bai prebentzio-politiken bitartez, kasurik egon ez dadin, baita politika errektiboen bitartez ere, gerta daitezkeen kasuei berehalako erantzuna emateko.

Honako protokolo hau Osoko Bilkuran onartu zen, 2022ko maiatzaren 25en.

1. KONPROMISOAK

Sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera, hala nola **lan-eremuan** adieraz daitezkeen **indarkeria-adierazpenak**, **generoan oinarritutako bereizkeriaren** egoera gogorrenetako bi dira. Era berean, **funtsezko beste eskubide batzuk urratzen dituzte, hala nola, duintasuna, berdintasuna, integritate fisiko eta morala, sexu-askatasuna eta lanean segurtasuna eta osasuna bermatuz lan egiteko eskubidea**. Gainera, botere harremanen adierazpenak dira, tradizioz pertsonen sexuaren arabera egotzi zaizkien roletan zerikusia dutenak eta gehienetan emakumei eragiten dietenak. Horregatik guztiagatik, jokabide horiek prebenitu, saihestu eta, gertatzen direnean, geldiarazi eta, hala badagokio, zehatu egin behar dira, biktimen osasunean ondorioak izan ez ditzan.

Espainiako Konstituzioak oinarritzko eskubide gisa aitortzen ditu pertsonen duintasuna, berdintasuna, diskriminaziorik ez jasateko eskubidea, osotasun fisiko eta moralerako eskubidea, intimitaterako eskubidea, norberaren irudirako eskubidea, sexu-askatasunerako eskubidea, eta, era berean, berariaz onartzen du lan-harremanen esparruan sexuan oinarritutako diskriminazioa ez jasateko eskubidea eta laneko segurtasuna eta osasuna babesteko. Eskubide horiek beste arau batzuetan finkatu dira, bai nazioartean, bai Europa mailan, baita nazio mailan ere. Hori kontuan izanik, **ALTSASUKO UDALA** osatzen dugun pertsonok **argi eta garbi diogu ez dugula indarkeria mota hori onartuko gure lan-inguruan eta, hortaz, sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera osatzen duten jokabideak gogor zehatuak izanen direla**.

Era berean, Protokolo honen bidez jarduteko **prozedura bat arautzeko konpromisoa hartzen dugu, sexu-jazarpenerari eta sexuan oinarritutako jazarpenerari buruz aurkeztutako erreklamazioak eta salaketak ebazteko**. Prozedura hori **berme guztiekin aplikatuko da, baita beharrezko prestakuntza eta informazioa ere**, Altsasuko Udaleko kide den pertsona orok jakin dezan aipatutako eskubide guztiak errespetatu behar direla. Horretarako, kontuan izanen dira aplikatzekoak diren nazioarteko, komunitateko eta arau nazionalak, baita langileek indarkeriarik gabeko lan-giroa izateko duten eskubidearen inguruko adierazpenak ere.

Nolanahi ere, **sexu-jazarpeneraren eta sexuan oinarritutako jazarpeneraren aurrean jarduteko protokoloa onartzeak ez ditu alde aurretik epaitzen erakundeak laneko arriskuen prebentzioaren arloan dituen betebeharrak**, oro har. Arrisku psikosozialak barne hartzen dira jakina, laneko indarkeria-egoera horien aurrean jarduteko protokolo bat ezartzea kaltetu gabe, nahitaezkoa baita sexu-jazarpeneraren eta sexuan oinarritutako jazarpeneraren arriskuak ebaluatzea, bai eta lan-eremuan jazarpenera kasurik ez gertatzeko beharrezkoak diren neurriak planifikatu eta ezartzea ere.

2. APLIKAZIO-EREMUA

Aginte-ahalmena iristen den lantokiko pertsona ororen laneko segurtasuna eta osasuna bermatzeko konpromisoarekin eta betebeharrarekin, ALTSASUKO UDALAK ziurtatu behar ditu, eskura dituen bitarteko guztiak erabiliz, osasunerako arriskurik ez duten lan-giroak daudela. Ondorioz, **Protokoloa ALTSASUKO UDALEAN zerbitzuak ematen dituen pertsona orori aplikatuko zaio eta barne hartuko ditu ardura partziala zein osoa duten politikariak, bekadunak, prestakuntza-kontratua dutenak, baita kontrata edo azpikontratetako langileak ere.**

Protokolo hau ez zaie aplikatuko Altsasuko Udaleko erakunde autonomoetako edo enpresa publikoetako kideei.

Horretarako, **ALTSASUKO UDALAK**, Laneko Arriskuen Prebentzioko Legearen (LAPL) 24. artikulua biltzen duen enpresa-jardueren koordinazioari buruzko arauak aplikatuz, **bere langile guztiei – berezkoak izan edo azpikontratetakoak izan–, langileak datozen enpresei edo erakundeei, bai eta haien langileak bertara lekualdatzen dituzten erakundeei ere jakinaraziko die** laneko indarkeriarekiko zero tolerantziako politika dagoela, zehazki, sexu-jazarpenarekiko eta sexuan oinarritutako jazarpenarekiko, eta jarduketa-protokoloa dagoela.

Era berean, **erakunde horiei eskatuko die:** lehenik eta behin, **bere langileei politika horri buruzko eta jarduera-protokoloaren existentziari buruzko informazioa emateko konpromisoa**, haren aplikazio-eremuan baitaude; eta, bigarrenik, **erakunde horietan sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurrean jarduteko protokolo propio bat dagoen ala ez jakiteko informazioa**, jazarpenaren subjektu aktiboa erakunde horietako batekoa denean aplika daitekeena, bai eta, hala badagokio, protokoloa aplikatuko duten konpromisoa ere.

Halaber, ALTSASUKO UDALAK bere gain hartzen du **prestakuntza jasotzen ari diren langileei edo antzeko egoeran dauden beste pertsona batzuei, herritarrei eta enpresa hornitzaileei sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko politika ezagutarazteko betebeharra**, eta, bereziki, protokolo honen existentzia, hura zorrozki bete behar dela adieraziz.

ALTSASUKO UDALAK ez badu kasu jakin batean hura osorik aplikatzeko gaitasunik, **ustezko jazarpenaren subjektu aktiboa bere agintzeko ahalmenetik kanpo geratzen delako, erakunde eskudunari igorri beharko zaio aurkeztutako erreklamazioa bidera dezan, eta, hala badagokio, erantzulea zehatu dezan.** Era berean, **ohartaraziko zaio, hala egin ezean, bi erakundeak lotzen dituen harremana bukatu egin daitekeela.**

3. ARAUDIA

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eragingarriko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak (LOI) ezartzen du:

- sexu-jazarpenera zein sexuan oinarritutako jazarpena **egintza edo jokabide baztertzailerak direla** (7.3 art.);
- **berdintasun planek** neurri ebaluagarrien multzo ordenatu bat izan behar dutela emakume eta gizonen arteko berdintasun eragingarria eragozten edo zailtzen dituzten oztopoak kentzeko. **Neurri horien diagnostikoa aurretikoa eta negoziatua izan da, eta sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa jasoko du, gutxienez** (LOIaren 46.2 art.);
- **Administrazio Publikoek** edozein diskriminazio-mota iraunaraztea dakarten oztopoak kendu behar dituztela, emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasun-baldintzak lortzeko, eta, beren eskumenen esparruan, **neurri eraginkorrak ezarri behar dituztela sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurrean babesteko** (LOIaren 51 art.);
- **Administrazio publikoek** sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko jardueraren protokolo bat negoziatu behar dutela **langileen legezko ordezkariekin** (LOIaren 62 art.).

Gainera, sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpena **izaera psikosoziala duten lan-arriskuak dira**, pairatzen dutenen segurtasunean eta osasunean eragin dezaketenak. Ildo horretan, enpresak behartuta daude langileen laneko segurtasuna eta osasuna babesteko behar diren neurri guztiak hartzera (Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legea, azaroaren 8koa, 14. art.).

Sexu-jazarpenera edo sexuan oinarritutako jazarpena egiten duten langileei dagokienez, komeni da gogoraraztea bi jazarpen mota horiek kontratua ez betetzea dakartela eta, ondorioz, jazarpena egiten duenaren diziplinazko kaleratzea ere eragin dezaketela. Hala ezartzen du Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 54. artikulua.

Kontuan hartu beharreko gainerako arauak I. ERANSKINEan modu eskematikoan daude.

4. DEFINIZIOAK

4.1. SEXU-JAZARPENA

Sexu-jazarpenera da sexu-izaerako edozein jokabide, hitzekoa zein fisikoa, baldin eta pertsona baten duintasunaren aurka erasotzeko asmoa edo eragina badu, bereziki ingurune beldurgarria edo iraingarria sortzen denean. **(LOIaren 7.1 art.)**

Bi motatako sexu-jazarpenera daude:

truke-jazarpenera edo sexu-xantaia, eta giro-jazarpenera.

TRUKE-JAZARPENA EDO SEXU-XANTAIA

Hierarkian gorago dauden langileek edo erabakiak hartzen dituzten pertsonen egindakoak, zeinak jazarpena jasan duen pertsonaren enpleguan eta lan-baldintzetan eragina izan dezaketen.

Adibide gisa, sexu-xantaia izan daiteke:

- a) Enplegua lortzeko, enplegu-baldintza baterako edo enplegua mantentzeko baldintza izatea biktimak sexu-mesede bat onartzea, baldintzapen horren mehatxu esplizitua edo inplizitua benetan betetzen ez bada ere (sexu-xantaia).

GIRO-JAZARPENA

Larderiazko, etsaitasunezko edo umilaziozko lan-ingurunea sortzen duen jokabidea.

Adibide gisa, giro-jazarpena izan daiteke:

- a) Ohar iradokitzaileak edo desatseginak, itxurari eta irudiari buruzko iruzkin deserosoak, eta berariaz egindako eduki lizuneko hitzezko abusuak.
- b) Sexu-harremanak izateko presioa egitea eta hertsatzea.
- c) Bizitza sexualaren inguruko galderak egitea.
- d) Ezezkoa eman arren, behin eta berriz hitzorduak eskatu edo gonbidapenak egitea.
- e) Sexu-kontuei buruzko telefono deiak, gutunak, mezuak, argazkiak edo bestelako sexu-material iraingarriak bidaltzea.
- f) Keinu, begi-kliska, begirada, soinu edo mugimendu lizunak.
- g) Beharrezkoa ez den kontaktu fisikoa, igurtziak, eremu pertsonalaren inbasioa.
- h) Pertsonak ezkutuan edo isilpean behatzea leku pribatuetan, hala nola komunetan edo aldageletan.
- i) Irudiak grabatzea edota zabaltzea.
- j) Zigor Kodean tipifikatutako edozein sexu-eraso mota.
- k) Errepresaliak hartzea jazarpen-ikerketak salatzen, lekukotzen, laguntzen edo horietan parte hartzen duten pertsonen aurka, bai eta era horretako edozein jokabideren aurka dauden pertsonen aurka ere, dela beren buruaren aurka, dela hirugarrenen aurka.
- l) Zurrumurruak zabaltzea konnotazio sexualarekin edo pertsona baten bizitza sexualari buruz.
- m) sexualki iraingarriak diren irudiak (iradokitzaileak edo pornografikoak) lantokian edota lan-ekipoetan erabiltzea.
- n) Eduki sexualeko txisteak edo piropoak behin eta berriz errepikatzea.

4.2. SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA

Sexuan oinarritutako jazarpena da pertsona jakin baten sexuarekin zerikusia duen edozein jokabide, baldin eta xede edo eragina badu pertsonaren duintasunaren aurka egitea etabereziki ingurune beldurgarria edo iraingarria den ingurua sortzea” (LOIaren 7.2 art.).

Adibide gisa, sexuan oinarritutako jazarpena izan daiteke:

- a) Pertsonari eta bere lanari, gaitasunei, konpetentzia-teknikoei edo trebetasunei buruzko behin eta berriro egindako laidotze publikoak edota pribatuak, bere sexua dela eta.
- b) Hierarkian gorago dauden emakumeen aginduak betetzeari eta argibideak jarraitzeari uko egitea.
- c) Pertsona bati bere gaitasunak baino erantzukizun txikiagoa eskatzen duen lanpostua edo zereginak esleitzea, sexua dela-eta.
- d) Gaitasun, konpetentzia eta trebetasun horiek gutxiestea dakarten adierazpen sexistak eta iraingarriak erabiltzea.....(esate baterako: “emakumea izan behar”, “fregatzeko baino ez duzu balio”, “emakumea, joan zaitetz zure egitekoetara”).
- e) Ekarpenei, komentarioei edo ekintzei bazter egitea, egin dituen pertsonaren sexuaren arabera (kontuan ez hartzea).
- f) Sexuan oinarrituta, pertsonaren lana sabotatzea edo berariaz lana egiteko bitarteko egokiak (informazioa, dokumentazioa, ekipamendua...) erabiltzea galaraztea.
- g) Sexuan oinarrituta, pertsona adingabeak, mendekoak edo gaitasun intelektual murriztagoa dutenak balira bezala tratatzea (hitz egiteko eta tratatzeko moduarekin).
- h) Sexua dela medio, agindu iraingarriak ematea.

Bi eraso motetako horien artean, edozein dela ere, ez da beharrezkoa jazarpen duen pertsonak **intentzionalitaterik izatea**. Jokabideak pertsonaren duintasunerako eskubidearen kontra egiten badu, jazarpena egongo da.

Biktimak ez du ezezko sendorik eman behar jazarpena egon dela pentsatzeko. **Definizioek EZ dute esaten biktimak portaera hori nahi ez duenik.**

5. BERME-PROZEDURA

Berme-prozedura da sexu-jazarpenagatik edo sexuan oinarritutako jazarpenagatik jarritako kexa edo salaketa jartzen den unetik ebazpenera arteko prozesu osoa.

5.1. KEXA EDO SALAKETA AURKEZTEA

Sexu-jazarpenari edo sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko kexa edo salaketa bat aurkez dezake jazarpen-egoeren berri duen edozein langilek edo beste edozein pertsonak, jarraian arautzen den prozeduraren arabera, **Aholkularitza Konfidentzialaren aurrean. Horretarako eraturako lantaldeak horren osaera honako irizpide hauen arabera adostu du:**

- pertsona bat baino gehiago,
- berdintasun-gaietan aldez aurreko prestakuntza dutenak,
- emakumeak eta gizonak, lehenengoen presentzia handiagoarekin,
- B mailako funtzionario bat,

Prestakuntzarik izan ezean, prestakuntza hori lortzeko bitartekoak edo tresnak eta lanaldiaren barruko denbora bilatuko dira.

Kexa zein salaketa idatziz jasoko dira Aholkularitza Konfidentzialaren laguntzarekin batera.

Partaide diren alderdien identitatea babeste aldera, Aholkularitza Konfidentzialak **identifikatzeko zenbaki kode** bat esleituko dio kexari edo salaketari eta une horretatik aurrera sortutako agiri guztietan agertuko da.

ORDEZKAPENAK:

Automatikoki baliogabetuak geratuko dira prozesu hori izapidetzeko eta ikertzeko organo horietako edozein kide, baldin sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko prozedura batean sartuta badaude, edo baldin salatzaileari nahiz salatuari dagokionez ahaidetasun-harremanik, ageriko adiskidetasun nahiz etsaigo harremanik, edota hierarkiaz nagusi edo mendeko izatearen harremanik badute, hala salatzaileak nola salatuak haien aurka helegitea jartzen badu.

Salatua aipatutako Aholkularitza Konfidentzialeko kidea bada, baliogabetuta geratuko da edozein prozeduratan, bere kasua ebazten den arte.

Egoera horietako edozeinetan, edo ezinbesteko arrazoiren batengatik prozesu horretan parte hartzerik ez dagoenean, kasu zehatz horretarako ordezkoa izendatuko da, ordezkagarritasuna berrezartzearen. Ordezkoak genero-berdintasunari buruzko ezagutza nahikoa duela egiaztatu beharko du, eta sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzkoa bereziki, bai eta protokolo honen aplikazioari buruzkoa ere.

5.2. PROZEDURA INFORMALA

Salatutako jokabideak sexistatzen jotzen badira, Aholkularitza Konfidentzialak prozedura hau abiatuko du.

Ezinbestekoa da, errepikatuz gero, bi eraso motetako edozein etetea. Hori bera da prozedura hau martxan jartzeko arrazoia.

Aholkularitza Konfidentzialak kasuaren datu objektiboen **analisi laburra** egingen du, **kexaren egiazkotasuna egiaztatzeko**; aztertuko ditu, adibidez, kontaturiko egintzak bat ote datozen edo zehazgabetasunik eta kontraesanik ote dagoen, edota egintzen lekukorik dagoen egiaztatu.

Hartara, **kexaren xede den pertsonarekin jarriko da harremanetan** (Udalaren lan- edo kontratu-harremana duela betiere), bakarrik edo ustezko biktimarekin batera, honek nahi bezala, haren jokabideari buruzko kexa bat dagoela eta jokabide hori eten egin behar duela jakinarazteko, salatutako jokabideen edo ekintzen errepikapenak zer diziplina-erantzukizun eraginen lituzkeen azaltzeko eta haren azalpenak entzuteko.

Prozedura horren xedea arazoa konpontzea izanen da, prozedura formala martxan jarri behar izan gabe. Horrela, ondorio gisa, honako egoera hauek gerta daitezke:

- Kexa aurkeztu duenak eta haren erantzuleak **egoera identifikatzea eta aztertzea, eta ez errepikatzeko konpromisoa hartzea**.
- **Aholkularitza Konfidentzialak jarduketa jakin batzuk proposatzea** arazoa konpontzeko eta bi alderdiek adostasuna eta onespena adieraztea.
- **Adostasunik ez lortzea** eta prozedura formala abiatzea.

Halaber, Aholkularitza Konfidentzialak uste badu kexaren xede den jarrera edo ekintza sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena dela, ustezko biktimari jakinaraziko dio prozedura informala bidez ezin dela irtenbiderik aurkitu eta, kexa jarri duen pertsona ados badago, beharrezkoa dela salaketa idatzia jartzea salaketa-prozedurari hasiera emateko.

Ildo horretan, gogorarazi behar da emakumeen aurkako indarkeria-kasuetan **bitartekaritza berariaz debekatuta dagoela**, Emakumeen aurkako indarkeriaren aurka jarduteko apirilaren 10eko 14/2015 Foru Legearen 6. artikuluan jasotakoaren arabera.¹

Beharrezkotzat jotzen den kasuetan, dela ikerturiko egoeraren ezaugarriengatik, dela egindako analisia erkatzeagatik, **kanpo-aholkularitza** eskatuko zaie psikologian, soziologian, zuzenbidean, lan osasunean, eta abarrean adituak diren pertsona edo erakundeei, betiere sexu-jazarpenaren edo sexuan oinarritutako

¹14/2015 FORU LEGEA, APILAREN 10EKOA, EMAKUMEEN KONTRAKO INDARKERIARI AURRE EGITEKOA. NAO 71. - 2015/04/15 zk. 6. artikulua. Foru lege honen oinarri diren printzipio gidariak.

Genero ikuspegia eta **bitartekaritzaren berariazko debekua**: emakumeen kontrako indarkeriari eman beharreko erantzunerako, oinarritzkoa izanen da ulertzea generoko estereotipoak eta harremanak, haien erroak eta ondorioak. Biktimaren eta erasotzailearen arteko bitartekaritza berariaz dago debekaturik emakumeen kontrako indarkeria kasuetan, aplikatu beharreko oinarritzko araudian xedatuta dagoenez.

jazarpenaren prebentzioaren eta jarduketaren arloan; bereziki, Nafarroako Osasun Publikoaren Lan Osasunaren Institutuari (NOPLOI) eta Nafarroako Berdintasunerako Institutuari (NABI). Konfidentzialtasun-betebeharrak aholkularitza horretan parte hartzen duen edozein pertsona ere hartuko du.

Edozein unetan, kexaren xede izan den pertsonak jokabide sexistak errepikatzen baditu eta egoera larriagotzen bada, prozedura formala hasi beharko da.

Prozedura informalak gehienez zazpi lanegun iraunen du, hura aurkezten denetik zenbatuta. Salbuespenezko eta premia larriko kasuetan soilik luzatu ahal izanen da epea hiru egunez.

5.3. PROZEDURA FORMALA

Salatutako jokabideak sexu-jazarpenzat edo sexuan oinarritutako jazarpenzat balioesten direnean, edo prozedura informalaren bidez akordiorik lortzen ez denean, edo kexaren xede izan den pertsonak jokabide sexista errepikatzen duenean, edota salatzaileak prozedura informalera jotzea egoki ikusten ez duenean, prozedura formala abiatuko da.

Ekainaren 12ko 117/1985 Foru Dekretuan jasotako diziplina-prozeduraren arabera, **Alkatetzari dagokio bideratzailea izendatzea**. Salatua Altsasuko Udaleko langilea bada, Udaleko funtzionario bat izan beharko da bideratzailea, salatzailearen maila berekoa edo goragokoa.

Kasu bakoitzean, bideratzaileak salaketa aurkeztu dela jakinaraziko dio salatua izan den pertsonari (baldin eta pertsona horrek lan- edo kontratu-harremana badu Udalarekin). Salaketa jarri duen pertsonak, jazarpena pairatu duen pertsonak salbu, ez du zertan prozeduran interesdun izan eta ez da beharrezkoa salatuaren aurrean identifikatzea. Salatzailea ez bada jazarpena jaso duen pertsona, berdin emango zaio azken horri prozeduraren berri.

Aurretiazko jarduketa gisa, bideratzaileak, Idazkaritzak lagunduta, ebazpena emateko oinarri izan diren datuak zehazteko, ezagutzeko eta egiaztatze behar diren instrukzio-egintza guztiak egiteko aginduko du, eta bereziki, gertakariak argitzera eta zeha daitezkeen erantzukizunak zehaztera bideratutako frogara eta jarduketa guztiak (117/195 F.D. 36. art.).

Horretarako, bideratzaileak **Aholkularitza Konfidentziala** bilera bat deituko du eta gehienez 48 orduko epean bildu beharko da, gertakariak ahalik eta azkarren aztertze. Ondoren, **salatua izan den pertsonari hitzordua jarriko zaio idatziz**: data eta ordua zehaztuta, hurrengo 5 lan-egunetan eta salatzailea bertan dela edo ez (salatzaileak aukeratuko du).

Aipatutako idazkian, salatzaileari jakinaraziko zaio salaketa aurkeztu dela, eta ohartaraziko zaio ez etortzea gertaerak ikertzean oztopatzeko egintzat hartu daitekeela.

Batzordeak bere esku dituen ikerketa prozedurak erabiliko ditu, eta alderdiak elkarrizketatuko ditu, halakorik izanez gero, baita lekukoak eta tartean diren hirugarrenok ere.

Beharrezkotzat jotzen den kasuetan, dela ikerturiko egoeraren ezaugarriengatik, dela egindako analisia erkatzeagatik, kanpo-aholkularitza eskatuko zaie psikologian, soziologian, zuzenbidean, lan osasunean, eta abarrean adituak diren pertsona edo erakundeei, betiere sexu-jazarpenaren edo sexuan oinarritutako

jazarpenaren prebentzio- eta jarduketa arloan; bereziki, Nafarroako Osasun Publikoaren Lan Osasunaren Institutuari (NOPLOI) eta Nafarroako Berdintasunerako Institutuari (NABI). Konfidentzialtasun-betebeharrak aholkularitza horretan parte hartzen duen edozein pertsona ere hartuko du.

Aholkularitza Konfidentzialak **ikertutako jarduketaren gaineko balioespen-txosten bat egingen du** eta ateratako ondorioak, inguruabar astungarriak eta dagokion ebazpena adieraziko ditu bertan. Honakoak izan daitezke ebazpenak:

- a) Salaketa artxibatzea, arrazoi hauetakoren bat dela medio:
 - Salatzaileak atzera egitea (salbu eta salaketaren ikerketak ofizioz jarraitzen badu, jazarpen zantzurik aurkitu duelako).
 - Objekturik eza edo aski zantzu ez izatea.
 - Egindako aurretiazko jarduketetatik salaketaren edukia ebatzitzat jo ahal izatea. Halakorik izanez gero, alderdien artean lortutako akordioa jasoko da.
- b) Kasuaren analisitik ondorioztatzen bada sexu-jazarpenaz edo sexuan oinarritutako jazarpenaz bestelako hutsegiteren bat egin dela eta hori indarreko araudian tipifikatuta badago, **dagokion diziplina-espedientea abiatzea** proposatuko da.
- c) **Sexu jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren zantzu argiak**. Aipatu txostenetik argi ondorioztatzen denean sexu jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena izan dela, Aholkularitza Konfidentzialak txostena igorriko dio horretarako izendatutako bideratzaileari diziplina- edo zehapen-espediente bat ireki dezan, kanpoko jazarpena bada, eta egoera zuzentzeko neurri egokiak har ditzan. Hau da, halakoetan, balioespen- txostena Informazio Espedientea izanen da ondorio guztietarako.
- d) Jazarpena egiten duen pertsona udaletik kanpoko bada, beharrezko babes-neurriak ezarriko dira egoera ez errepikatzeko eta biktimaren segurtasuna bermatzeko. Pertsona hori Udalarekin edozein motatako kontratu-harremana duen erakunderen batekoa bada (erakunde hornitzailea, azpikontratutako erakunde, zerbitzuak ematen dituen...), hura Udalaren zuzendaritza-, eragin- edo zehapen-boteretik kanpo geratzen denez, Udala erakunde eskudunarekin mintzatu beharko da arazoa konpon dezan eta, hala badagokio, erantzuleak zeha ditzan. Hala egin ezean, ohartarazi beharko dio, bi erakundeak lotzen dituen lan-harremana iraungiko dela.

Bertan hartutako ebazpenaren berri emanen zaio salatuari (betiere Udalarekin lan- edo kontratu-harremana badu), salatzaileari, eta ustezko biktimari, pertsona desberdinak badira.

Jazarpenaren erantzulea ez bada udal-langilea, ALTSASUKO UDALAK beharrezko neurriak hartuko ditu jazarpena jasan duen pertsonaren duintasuna bermatzeko eta jazarpena eragin duen egoera errepika ez dadin.

Hala salatzaileak, nola salatutako pertsonak alegazioak aurkezten ahalko dituztebost lan-eguneko epean eta frogara edo argudio berriak aurkeztu.

Balioespen-txostena **ustezko biktimak eta salatutako pertsonak (kasua bada) lan egiten duten alorretako zuzendaritzetara bidaliko da, bai eta Giza Baliabideen Alorreko Zuzendaritzara.**

Prozedura formalak, balioespen-txostena egin eta jakinarazi arte, **gehienez ere hamar lan-egun iraunen du, prozedura hasten denetik zenbatzen hasita.** Salbuespenezko eta premia larriko kasuetan soilik luzatu ahal izanen da epea hiru egunez.

5.4. USTEZKO ALEGAZIOAREN EBAZPENEA

Bideratzaileak erabakiko du, aurkeztu diren froga edo argudio berriak ikusita, salatzaileak edo salatuak aurkeztutako alegazioa errefusatu edo prozedurari jarraipena ematea.

Azken kasu horretan, ikerketa osatuko du, egon daitekeen informazio osagarria kontuan hartuta, sexu jazarpenari edo sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko behar adina zantzurik hautematen ote den ala ez erabakitzeko.

Prozesuaren emaitza gisa, aukera hauek ditu:

- a) **Alegazioa errefusatzea** eta aurretik hartutako ebazpena ontzat ematea.
- b) **Aurrez hartutako ebazpena aldatzea, sexu jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren zantzu argiak hauteman dituelako, eta protokolo honetan adostutakoei ekitea.**

Informazio berria biltzeko eta behin betiko erabakia hartzeko **epea gehienez bost lanegunekoa izanen da, alegazioa jasotzen denetik zenbatzen hasita.** Salbuespenezko eta premia larriko kasuetan soilik luzatu ahal izanen da epea hiru egunez.

5.5. PROZEDUREK BETE BEHARREKO BERMEAK

- **BITARTEKOAK ETA BEHARREZKO INFORMAZIOA ESKURATU AHAL IZATEA.** Udalak figura bermatzaileen eskura jarriko ditu prozedurak aurrera eramateko behar diren bitartekoak. Era berean, kasuarekin zerikusia izan dezakeen informazioa eskuratu ahal izatea bermatuko du.
- **GAIKUNTZA.** Udalak sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari, emakume eta gizonen arteko berdintasunari eta protokolo honi buruzko gaikuntza emanen die Aholkularitza Konfidentziala osatzen duten kideei.
- Inplikatuenen **OINARRIZKO ESKUBIDEAK ERRESPETAZEA**, eta bereziki intimitaterako eskubidea.
- **PERTSONEN OSASUNA ETA SEGURTASUNA BABESTE.** Hala izan ez dadin, ustezko jazarpen-egoerek jarrai dezan galarazteko esku hartzea, horretarako kautela-neurriak proposatuta. Neurri horiek inoiz ere ezinen diote biktimari lan baldintzetan kalterik edo galerarik ekarri, ez eta lan baldintza horien funtsezko aldaketarik ere.
- **IKERTUTAKO PERTSONEN ETA EKINTZEN GAINEKO KONFIDENTZIALTASUNA.** Prozeduran esku hartzen duten pertsonak eta inplikaturako aldeak (salatzailea, ustezko biktima, salatua, lekukoak), erabateko konfidentziasunez eta zuhertasunez jokatu beharko dute, eta ez dute emango edo zabalduko aurkeztu diren salaketen edukiri buruzko informaziorik. Horretarako, espazio fisiko egokiak izendatuko dira, prozeduretan parte hartzen duten pertsonak pribatutasun osoz parte har dezaten. Konfidentziasuna urratzeak dagokion diziplina erantzukizuna ekartzen ahalko du.
- **PRESTUTASUNA ETA AZKARTASUNA.** Prozedurak bizkor eta laster egin behar dira. Hartara, horiek ebazteko gehieneko epe bat ezarriko da. Horri dagokionez, ahalegina egingen da biktimak gertaeren azalpena behin bakarrik eginda informazio guztia biltzeko, salbu eta kasua ebazteko gerora elkarrizketak ezartzea ezinbestekoa bada.
- **INPARTZIALTASUNA.** Aurreikusita dauden prozedurak garatzerakoan, figura bermatzaileek egintza salatuak bakarrik izanen dituzte aztergai, eta ez dira tartean sartuko pertsona inplikatuaren harreman pertsonalak eta ibilbidea.
- Salatzaileen, lekukoen, laguntzaileen edo jazarpena ikertzen parte hartzen dutenen kontrako **ERREPRESALIARIK IZAN EZ DADIN BERMATZEA.** Pertsona horien kontrako errepresaliak diziplina araubideari jarraituz zehatuko dira. Pertsona horien aurkako neurriak diziplina-araubidearen arabera zehatuko dira.
- Prozeduran zehar, hala salatuak nola salatzaileak **FIGURA BERMATZAILEKIN DITUZTEN BILERETAN BESTE PERTSONA BATZUK BERTAN EGOTEA ESKATZEN AHALKO DUTE.**
- **GARDENTASUNA.** Oro har, tartean diren alderdiei egindako jarduketan eta hartutako ebazpenen berri emanen zaie. Era berean, estatistika-informazioa igorriko da, eragindako pertsonen intimitatea gordeta.
- Zehatu egingen dira salatuari kalte egin asmoz egindako **BERARIAZKOAK ETA ENGAINUZKOAK DIRELA FROGATZEN DIREN SALAKETAK, ALEGAZIOAK EDO ADIERAZPENAK.**
- **SINESGARRITASUNA.** Organo bermatzaileak kexa edo salaketa aurkezten duen pertsonaren sinesgarritasuna izanen dute abiapuntu beti, hargatik eragotzi gabe prozeduran burutuko den ikerketaren emaitza.

- **BIRBIKTIMIZAZIORIK EZ.** Gertaerak behin eta berriz eta beharrezkoa ez denean kontatzea saihestuko da, baita jazarritako pertsonaren eta hura identifika ditzaketen datuak jendaurrean agertzea ere.
- **LEHENERATZEA.** Egindako jazarpena biktimaren lan-baldintzen kalterako izan bada, Udalak jatorrizko lan-egoeraren antzekoa den egoerara itzuliko du, biktimarekin aldez aurretik adostuta, eta antolamenduak ematen dituen aukeren barruan.
- **ERREPARAZIOA.** Sexu-jazarpentzat eta sexuan oinarritutako jazarpentzat hartzen den edozein jokabideren ondorioz kaltetuak izan diren pertsonak eskubidea dute ezarritako legezko mekanismoen bidez ordaina jasotzeko, baina baita UDALAK adibide gisa ezartzen diren honako konpromiso hauek bere gain hartuta ere, esate baterako, biktimaren eskura jartzea osasunaren babes osorako eskubidea bermatzeko egokitzat jotzen diren neurri guztiak, guztiz sendatu arte: hala nola, biktimenzako laguntza profesional psikologikoa edota medikoa.

6. HUTSEGITEAK ETA ZEHAPENAK

Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena ekar ditzaketen ekintza eta jokabideak hutsegite **larriak edo oso larriak dira**.

Hutsegiteak kalifikatzeko eta zehapenak ezartzeko, ***Nafarroako Administrazio Publikoetako Funtzionarioen Diziplina Araubideko Erregelamenduaren 14. artikuluan aurreikusitakoari jarraituko zaio.***

Zehapenak dagokion Administrazio Publikoak ezarriko eta graduatuko ditu diskretuki, honako inguruabarren arabera:

- a) Hutsegitearen izaera.
- b) Erantzuleen parte-hartze maila.
- c) Zerbitzua nahastea.
- d) Administrazioari edo herritarrei eragindako kalteak.
- e) Errepikapena edo berrerortzea.

Hutsegiteak larritzat edo oso larritzat joko dira, hainbat irizpideren arabera: biktimaren osasunean eragiten dituzten kalteak, biktimari bere lan-baldintzak okertzeko, lana ezin betetzeko edo galtzeko arriskua, sistematikoki errepikatzea, kontaktu fisikoa, intimitatearen inbasioa, larderiako edo duintasunik gabeko tratua, lankideei eragindako kalteak.

Honako egoera hauek **inguruabar astungarritzat** hartuko dira:

- Nagusitasun hierarkikoaren egoeraz abusatzea edo jazarpena egiten duen pertsonak biktimaren lan-baldintzen edo lan-harremanaren beraren gaineko erabakitze ahalmena izatea.
- Portaera laidogarriak behin eta berriz izatea biktimak konponbiderako prozedurak martxan jarri ondoren.
- Maltzurkeria, hau da, exekuzioan bitartekoak, moduak edo formak erabiltzea zuzenean subjektu aktiboak kalterik jasanen ez duela ziurtatzeko.
- Jazarlea berrerortzea bada sexu-jazarpena edota sexuan oinarritutako jazarpena egiten.
- Bi biktima edo gehiago izatea.
- Biktimak ezgaitasun fisiko, psikiko edo zentzumenezkoren bat izatea.

- Biktimak aldeztatik mediku batek egiaztatutako osasun-arazoren bat duenean, nahiz eta ezgaitasun fisiko edo mentalen bat ez izan.
- Prozeduran zehar, erasotzaileak larderiaren edo hertsapenez jokatzeko edo errepresaliak hartzea, dela biktimaren eta lekukoaren aurka, dela Aholkularitza Konfidentzialaren aurka.
- Langileak hautatzeko edo mailaz igotzeko prozesuan zehar gertatzen diren.
- Biktima, lekukoak edo haien laneko edo familiakoak presionatzea edo behartzea, ikerketa behar bezala egin ez dadin.
- Biktima behin-behineko kontratazioan, bitarteko kontratuarekin, probaldian, bekadun edo praktiketan egotea.

Inguruabar aringarritzat hartuko da gertakaria onartu izana, hutsegitearen ondorioak murriztu izana edo iraindutako pertsona asebate izana.

7. JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

Aholkularitza Konfidentzialak aurkeztutako salaketak eta espedienteen ebazpenak (prozedura informalearen emaitzak, prozedura informalearen balioespen-txostenak, alegazioak) kontrolatu eta erregistratuko ditu, **protokolo honen aplikazioari buruzko jarraipen-txosten bat** egiteko helburuarekin. Txosten horrek jasoko du urte horretako aplikazioen ondoren, lege-aldaketan edo ezagutza teknikoaren hobekuntzen ondorioz antzemandako aldaketak edo egokitzapenak egiteko behar diren balorazioa.

Txosten hori **Alkatetzari, Langileen batzordeari eta Langileen ordezkariari aurkeztuko zaie.**

Udaleko I. Berdintasunerako Planaren ebaluazio-esparruan, tresnaren ebaluazioa eta aplikazioa egingo dira, eta planaren **emaitzen berri emango zaie langileei.**

8. ERANSKINAK

I ERANSKINA: BESTE ARAU APLIKAGARRI BATZUK

ESPARRU KOMUNITARIOA	
Azaroaren 27ko 92/131/EE Batzordearen Gomendioa, lanean emakumearen eta gizonaren duintasuna babesteari buruzkoa	«Sexu-jazarpenari aurre egiteko neurriei buruzko ereduzko kode» bat jasotzen du.
2006/54/EE Zuzentaraua, gizonen eta emakumeen arteko aukera eta tratu berdintasunaren printzipioaren aplikazioari buruzkoa enplegu eta jardun kontuetan.	Sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera definitzen ditu eta ezartzen du egoera horiek baztertzailatzat joko direla, eta hortaz, debekatu eta zehatu eginen direla era egoki, proportzional eta disuasorioan.
ESPARRU INTERNAZIONALA	
NLEren 111. lan-hitzarmena, lanpostuan diskriminazioa pairatzearen aurkakoa	Lantokiko sexu-jazarpenera emakume langileentzako diskriminazio-modu garrantzitsutzat hartzen du.
ESTATU-MAILAKO ESPARRUA	
Espainiako Konstituzioa	Oinarritzko eskubide gisa aitortzen ditu norbanakoaren duintasuna, hari datzekion eskubide bortxaezinak, nortasunaren garapen askea, berdintasuna eta sexuan oinarritutako diskriminazio eza zentzu zabalean, bizitza eta osotasun fisiko nahiz moralerako eskubidea, baita tratu iraingarririk ez jasateko eskubidea, ohorerako eskubidea, norberaren eta familiaren intimitaterako eskubidea eta norberaren irudirako eskubidea. (10.1, 14, 15, 18.1 artikulua). 35.1 artikulua, era berean, lan-harremanen eremuan sexuan oinarritutako diskriminazioa ez jasateko eskubidea gehitzen du.
Lan Ikuskaritzaren Irizpide Teknikoa 69/2009/ZK, Laneko eta Gizarte Segurantzako ikuskatzailatzaren jarduketari buruzkoa, lantokiko jazarpenera eta indarkeriaren arloan.	Prebentzioaren arloko arau-haustetzat jotzen du lan-eremuan genero indarkeriaren ebaluaziorik eta prebentzio-neurririk ez hartzea.
Beste arau-xedapen batzuk	Sexu-jazarpenera honako lege hauetan ere araututa dago: 5/2000 Legegintzako Errege Dekretua, abuztuaren 4koa, Lan arloko Arau-hausteei eta Zehapenei buruzko Legearen testu bategina onartzen duena (8. art.); 29/1998 Legea, uztailaren 13koa, administrazioarekiko auzien jurisdikzioa arautzen duena (19.1.i art.); eta 1/2000 Legea, urtarrilaren 7koa, Prozedura Zibilar buruzkoa (11 bis art.), legitimazioaren kontuetan; 2/1995 Legegintzako Errege Dekretua, apirilaren 7koa, Lan Prozedurako Legearen testu bategina onartzen duena (175. artikulutik 182. artikulura); 14/1986 Legea, apirilaren 25ekoa, Osasunari buruzkoa (18.9 art.) eta 10/1995 Lege Organikoa, azaroaren 23koa, Zigor Kodeari

	buruzkoa (184. art.).
5/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 30ekoa, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena.	Hutsegite oso larritzat jotzen ditu sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena (95.2b art.).
NAFARROAKO FORU KOMUNITATEAREN ESPARRU AUTONOMIKOA	
251/1993 Foru Dekretu Legegilea, abuztuaren 30ekoa, Nafarroako Administrazio Publikoen zerbitzuko Langileriaren Estatutuaren testu bategina onartzen duena.	Hutsegite larritzat jotzen du sexu-jazarpena (63. art.).
17/2019 Foru Legea, apirilaren 4koa, Emakumeen eta Gizonen berdintasunari buruzkoa.	Jasotzen du Nafarroako Administrazio publikoek bermatuko dutela sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloak egitea , horien jarraipena eta ebaluazioa egitea, eta genero-ikuspegia txertatzea sustatuko dela laneko gaixotasunen kalifikazioan eta arrisku psikosozialen prebentzioan eta balioespenean, eta lan-ingurunean sexu-jazarpenaren eta/edo sexuan oinarritutako jazarpenaren jarraipen berezia egitea.
14/2015 Foru Legea, apirilaren 10ekoa, emakumeenganako indarkeriaren aurka jardutekoa.	<p>Legearen arabera, lan-eremuan egindako sexu-jazarpena eta sexu-abusua emakumeen aurkako indarkeriaren adierazpenak dira. Genero-ikuspegia eta bitartekaritza berariaz debekatzea jasotzen ditu printzipio araugileen artean.</p> <p>Legeak baliabide espezializatuak jasotzen ditu sexu-indarkeriatik —sexu-jazarpena barne—bizirik atera diren emakumeak behar bezala suspertzen direla bermatzeko, eta osasun- eta polizia-zerbitzuekin koordinatzea, arreta emateko eta justizia bilatzeko prozesua emakumeentzat hain traumatikoa izan ez dadin bermatzeko.</p> <p>Suspertze azkar eta egokirako eskubidearen dimentsio indibidualerako eskubidea jasotzen du, baita erabat berreskuratzeko eta ez errepikatzeko bermerako laguntzentzako eta dimentsio kolektiborako eskubidea ere. (3, 4, 38, 70, 71, 72. artikulua).</p>
TOKIAN TOKIKO ESPARRUA – ALTSASUKO UDALA	
Altsasuko Udalaren I. Berdintasunerako Barne Plana. (2021eko urriaren 27ko Osoko bilkuran onartua).	2. Proiektua UDALA, LANERAKO ESPARRU OSASUNTSUA 2.5 neurria, Altsasuko Udalaren sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren protokoloa berrikusteari buruzkoa.
Laneko arriskuen prebentzioa kudeatzeko prozedura. Laneko jazarpenen kasuan jarduteko protokoloa.	2015eko abuztuaren 4an onartua.

II ERANSKINA: AHOLKULARITZA KOFIDENTZIALEKO ERREFERENTZIAZKO PERTSONAK

Dokumentu hau sinatzean, Aholkularitza Konfidentzialeko erreferentziazko pertsonak honako hauek dira:

- Berdintasun-teknikaria. B maila.
- Berdintasuna, gazteria eta Kirol arloen Administrazio-laguntzailea D maila.
- Arkitekto teknikoa. B maila.

III ERANSKINA: BERME-PROZEDURAREN DIAGRAMA

