

**SEXUAN,
SEXU-ORIENTAZIOAN, GENERO-IDENTITATEAN ETA/EDO
GENERO-ADIERAZPENEAN OINARRITUTAKO SEXU-
JAZARPENAK ETA LANEKO JAZARPENAK
PREBENITZEKO ETA HORIEN AURREAN JARDUTEKO
PROTOKOLOA.**

AURKIBIDEA

- **EUNEIZ UNIBERTSITATEAREN KONPROMISOA SEXU- ETA LAN-JAZARPENAREN AURREAN.**
- **LEHENENGO ARTIKULUA:** Sexu-jazarpenaren eta laneko jazarpenaren aurrean prebenitzeko eta jarduteko protokolo honen egitura.
LGTBI kolektiboaren babes berezia.
- **BIGARREN ARTIKULUA:** Jazarpenaren aurkako prebentziozko tutoretza: Printzipioen deklarazioa.
- **HIRUGARREN ARTIKULUA:** Protokoloaren indarraldia eta aplikazio-eremua.
- **LAUGARREN ARTIKULUA:** Sexu- eta lan-jazarpenaren kontzeptua eta jokabideak.
 - A.- Sexu-jazarpenaren definizioa:
 - Sexu-jazarpeneko jokabideak:
 - a.- Hitzezko jokabideak:
 - Hizkuntzaren erabilera sexista.
 - b.- Hitzik gabeko jokabideak.
 - c.- Portaera fisikoak.
 - d.- “Quid pro quo” sexu-jazarpena edo sexu-xantaia.
 - e.- Ingurunekeko sexu-jazarpena.
 - B.- Laneko jazarpenaren definizioa:
 - Sexuan oinarritutako lan-jazarpenaren aipamen espezifikoak.
 - Sexu-orientazioan eta genero-identitatean oinarritutako laneko jazarpenari buruzko erreferentzia espezifikoak:
 - 1.- Laneko jazarpen-egoera bat kalifikatzeko beharrezkoak diren elementuak.
 - 2.- Laneko jazarpenentzat har daitezkeen jokabideak:
 - A.- Antolaketa-neurrien bidezko erasoak.
 - B.- Hartzailea isolatu nahi duten jarduketak.
 - C.- Pertsonaren osasun fisikoari edo psikikoari eragiten dioten jarduerak.
 - D.- Bizitza pribatuaren eta ospe pertsonalaren edo profesionalaren aurkako erasoak.
- **BOSGARREN ARTIKULUA:** Jazarpen-egoera baten aurrean jarduteko prozedura.
 - A.- Jazarpen-egoeraren aurreko erreklamazioa edo salaketa.
 - B.- Jarduteko prozedura.
 - 1.- Jazarpenaren Aurkako Batzordea.
 - Jazarpenaren Aurkako Batzordearen osaera.
 - 2.- Prozeduraren garapena.
 - a.- Aurretiazko prozedura informala.
 - b.- Prozedura formala.
- **SEIGARREN ARTIKULUA:**
 - A.- Jazarpen-espedientea ebaztea.
 - B.- Salaketa faltsuaren kasua.
 - C.- Parte-hartzaileak:
- **ZAZPIGARREN ARTIKULUA:** Iraupena, nahitaez bete beharra eta indarrean jartzea.

- **ERANSKINAK**

EUNEIZ UNIBERTSITATEAREN KONPROMISOA SEXU- ETA LAN-JAZARPENAREN AURREAN.

Protokolo honen bidez, EUNEIZ UNIBERTSITATEAK zero tolerantzia adierazten du erakunde osoan edozein arrazoirengatiko sexu- edo lan-jazarpeneko jokabideak izatearen aurrean.

Protokolo hori onartzean, EUNEIZ UNIBERTSITATEAK sexu- edo lan-jazarpenaren edozein adierazpide prebenitzeko eta haren aurrean jarduteko konpromisoa azpimarratu nahi du, bai langile propioentzat, bai beste erakunde batzuetatik datozenentzat, lan-harremanik ez duten eta erakundean zerbitzuak ematen edo laguntzen duten pertsonak barne.

Era berean, EUNEIZ UNIBERTSITATEAK konpromisoa hartzen du protokolo honen berri emateko, eta zorrotz bete behar dela adierazten du.

Ustekozko jazarlea bere zuzendaritza-ahalmenetik kanpo geratzen bada eta, beraz, EUNEIZ UNIBERTSITATEAK ezin badu prozedura osoa aplikatu, erakunde eskudunera joko du, jazarpen-egoera zuzentzeko neurri egokiak har ditzan.

Protokoloa lantokian gertatzen diren sexu- edo lan-jazarpenei aplikatuko zaie, bai enpresaren instalazioetan, bai espazio publiko edo pribatuetan, lantoki bat denean, joan-etorrietan edo lanarekin zerikusia duten gizarte-, prestakuntza- eta ostatu-jardueretan, eta lanarekin zerikusia duten komunikazioetan, informazioaren eta komunikazioaren teknologien bidez egindakoak barne, eta lanarekin edo lanarekin zerikusia duen edozein egoera edo egoeratan.

Protokolo honen bidez, EUNEIZ UNIBERTSITATEAK honako hauek eskatzen dituztenak bete nahi ditu:

1. Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 46.2 eta 48. artikulua.
2. 15/2022 Lege Integrala, uztailaren 12koa, Tratu Berdintasuna eta Diskriminaziorik Eza Lortzekoa.
3. 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistatik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena.
4. Langileen Estatutua, langile ororen intimitatea errespetatzeko eta duintasunari zor zaion begirunea izateko eskubidea berariaz xedatzen duen heinean.

5. 901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, Berdintasun-planak eta haien erregistroa arautzen dituen eta Laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroari eta gordailuari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua aldatzen duena.
6. Lan-arriskuen prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 14. artikulua.
7. 4/2023 Legea, otsailaren 28koa, Trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorrerakoa eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzekoa.
8. 1026/2024 Errege Dekretua, urriaren 8koa, enpresan LGTBI pertsonen berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako neurrien multzo planifikatua garatzen duena.
9. Aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboa.

LEHENENGO ARTIKULUA:

SEXU-JAZARPENAREN ETA LANEKO JAZARPENAREN AURREAN PREBENITZEKO ETA JARDUTEKO PROTOKOLO HONEN EGITURA.

Protokolo hau hasteko hartutako konpromisoa betetze aldera, eta orain arte azaldutakoaren arabera, EUNEIZ UNIBERTSITATEAK sexu-jazarpenaren eta laneko jazarpenaren aurrean prebenitzeko eta jarduteko prozedura bat ezarri du, jazarpena izan daitekeen edozein portaeraren aurrean modu integralean eta eraginkorrean nola jokatu zehaztuko duen mekanismo bat ezartzeko.

Aurrekoan oinarrituta, protokolo honek urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuaren eranskinaren 7. apartatua ezarritako hiru neurri motak batzen ditu:

1. Prebentzio-neurriak, printzipioen adierazpenarekin, sexu-jazarpenaren eta laneko jazarpenaren definizioarekin eta jazarpentzat har daitezkeen jokabideen identifikazioarekin.
2. Jazarpenaren aurrean jarduteko neurri proaktiboak edo prozedurazkoak, sor daitezkeen kexak edo salaketak bideratzeko, eta aplika daitezkeen kautelazko neurriak edo neurri zuzentzaileak.
3. Jazarpenaren aurkako neurri erreaktiboak eta, hala badagokio, diziplina-araubidea identifikatzea.

LGTBI KOLEKTIBOAREN BABES BEREZIA:

Arreta berezia eskainiko zaio Trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorrerako eta enpresetan LGTBI berdintasuna eta diskriminaziorik eza bermatzeko LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko otsailaren 28ko 4/2023 Legean xedatutakoari, eta arreta eta zorroztasun berezia jarriko da protokolo honetan xedatutakoa aplikatzean, LGTBI pertsonen berdintasun erreala eta eraginkorra bermatzeko, haien aurkako jazarpen- edo indarkeria-egoera posibleen aurrean.

BIGARREN ARTIKULUA:

JAZARPENAREN AURKAKO PREBENTZIOZKO TUTORETZA:

Printzipioen adierazpena: Zero tolerantzia sexu-jazarpeneko eta laneko jazarpeneko jokabideen aurrean.

EUNEIZ UNIBERTSITATEAk printzipioen adierazpen hau formalizatu du, langileen arteko harremanak eta erakundean onargarriak ez diren jokabideak orientatzeko.

Prozedura hau EUNEIZ UNIBERTSITATEAn ager daitekeen sexu- edo lan-jazarpeneko portaera orori aplikatu dakioke.

EUNEIZ UNIBERTSITATEAk, prozedura hori ezartzean, bere gain hartzen du erakundean edozein sexu- edo lan-jazarpen edo jazarpen prebenitzeko, ez onartzeko, borrokatzeko eta jazartzeko konpromisoa.

Jazarpena, definizioz, egintza pluriokaltagarria da, eta hainbat interes juridikori eragiten die; besteak beste, langilearen duintasunari eta osotasun fisiko, psikiko eta moralari.

Egintza horiek beste interes juridiko batzuei ere kalte egin diezaiekete, hala nola:

- Berdintasuna.
- Diskriminaziorik eza.
- Ohorea.
- Irudia bera.
- Intimitatea.
- Osasuna,
- etab.

EUNEIZ UNIBERTSITATEAren eremuan, ez da onartuko edo onartuko edozein adierazpenetan sexu- edo lan-jazarpen izan daitekeen jokabiderik.

Enpresak zigortu egingo ditu bai jokabide iraingarria dutenak, bai jokabide hori sustatzen, sustatzen eta/edo onartzen dutenak.

Langile guztiek errespetatu behar dituzte EUNEIZ UNIBERTSITATEA osatzen duten guztien eta bertan zerbitzuak ematen dituzten pertsonen oinarritzko eskubideak, eta, bereziki, ez dute izango duintasunaren, intimitatearen eta berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioaren aurkako portaerarik, eta errespetuzko jokabideak sustatuko dituzte beti.

Aurrekoa gorabehera, erakundeari atxikitako edozein pertsonak, jazarpena jasaten ari dela ulertzen badu edo sexu- edo lan-jazarpeneko egoera baten berri badu, protokolo hau barneko prozedura konfidentzial eta azkar gisa aktibatzeko aukera izango du, jazarpena desagerrarazteko eta haren ondorioak konpontzeko.

Dagokion informazio-espedientea izapidetu ondoren, sexu-jazarpena edo laneko jazarpena dagoela baieztatzen bada, EUNEIZ UNIBERTSITATEAK egoera zuzenduko du, eta, hala badagokio, dagokionari zehapena ezarriko dio. Horrez gain, konpromisoa hartuko du bere zuzendaritza-ahalmen osoa erabiltzeko, indarkeriarik eta jazarpen-jokabiderik gabeko lan-ingurune bat bermatzeko, laneko segurtasun- eta osasun-printzipioetara egokitua.

HIRUGARREN ARTIKULUA:

PROTOKOLOAREN INDARRALDIA ETA APLIKAZIO-EREMUA:

Indarrean dagoen protokoloa, EUNEIZ UNIBERTSITATEAn bertan aipatzen diren helburuak lortzeko neurrien multzo ordenatu gisa, indarraldi mugagabea izango duen tresna gisa eratzen da, eta, nolanahi ere, bilakaera sozialaren logikaren eta egitateen eta errealitatearen bilakaeragatik hautematen diren premien mende egongo da.

Protokolo hau EUNEIZ UNIBERTSITATEAren lantoki eta bulego guztiei aplikatuko zaie, baldin eta haren mende badaude, edozein neurritan. Ondorioz, langile eta laguntzaile guztiei aplikatuko zaie, eta pertsona juridiko berri orori aplikatuko zaio, baldin eta etorkizunean haren egungo egitura juridikoa berrantolatu bada, harik eta pertsona juridiko berri horrek jazarpenaren aurkako protokolo espezifiko bat onartzen duen arte.

LAUGARREN ARTIKULUA:

SEXU- ETA LAN-JAZARPENAREN KONTZEPTUA ETA JOKABIDEAK.

A.- Sexu-jazarpenaren definizioa:

Zigor Kodean ezarritakoa alde batera utzi gabe, protokolo honen ondorioetarako, sexu-jazarpena da sexu-izaerako edozein portaera, ahozkoa edo fisikoa, xede edo ondorio duena pertsonaren duintasunaren aurka egitea, bereziki ingurune larderiatsua, apalesgarria edo iraingarria sortzen denean.

Sexu-jazarpena diskriminatzaileztat joko da.

Sexuan oinarritutako bereizkeriatzat joko da, halaber, eskubide bat edo eskubide-igurikimen bat eskuratzeko baldintza izatea sexu-jazarpeneko egoera bat onartzea.

Sexu-jazarpeneko jokabideak:

Adierazpen gisa, eta ez baztertzaila ez mugatzaile gisa, sexu-jazarpentzat hartzen dira honako jokabide hauek:

a.- Hitzezko jokabideak:

- Iradokizun sexualak, sexu-jarduerarako proposamenak edo presioa.
- Flirteo iraingarriak.
- Iruzkina iradokitzaileak, zeharkakoak edo iruzkin lizunak.
- Nahi ez diren telefono-deiak edo sare sozialetako kontaktuak.
- Sexu-itxurari buruzko txantxak edo iruzkinak.

Hizkuntzaren erabilera sexistak:

Sexu bietako batentzat sexistak, gutxiesgarriak eta/edo diskriminatzaileak izan daitezkeen erabilerak edo adierazpenak saihesteko konpromisoa hartzen da. Ildo horretan, eta gramatikaren aldetik posible den guztietan, EUNEIZ UNIBERTSITATEKO karguek eta barne-nomenklaturak forma maskulinoa edo femeninoa izango dute, kargudun pertsonaren arabera. Beharrezkoa bada, errotuluak, bisita-txartelak edo antzekoak pixkanaka egokituko dira, konpromiso hori agerian uzteko.

Hala ere, testu bat irakurtzea edo ahozko komunikazio bat ulertzea zaildu dezaketen alferrikako errepikapenak saihesteko, edo hizkuntzaren logikaren aurka egin dezaketen edo adierazpen barregarriak egin ditzaketen alferrikako errepikapenak saihesteko, esamolde generikoak erabili ahal izango dira, betiere EUNEIZ UNIBERTSITATEKO emakume eta gizon guztiak ulertzen dituztela ulertuta, kontrakoa berariaz adierazten ez bada edo testuingurutik argi ondorioztatzen ez bada.

b.- Hitzik gabeko jokabideak:

- Sexualki iradokitzaileak edo pornografikoak diren argazkiak, objektuak edo idatziak, begirada likitsak edo keinuak erakustea.
- Posta elektronikoko edo sare sozialetako gutun edo mezu iraingarriak, eduki sexual argia dutenak.

c.- Portaera fisikoak:

- Berariazko eta eskatu gabeko kontaktu fisikoa, nahi gabeko besarkadak edo musuak, gehiegizko eta beharrezkoa ez den hurbilketa fisikoa.

d.- “Quid pro quo” sexu-jazarpena edo sexu-xantaia.

- Sexu-jazarpena dakarten portaeren artean, "quid pro quo" sexu-jazarpena edo sexu-xantaia nabarmendu behar da. Sexu-eskakizunak bete behar ditu biktimak, edo lan-onura edo -baldintza jakin batzuk galdu edo kaltetu behar ditu, lanbide-heziketarako sarbidean, enplegu jarraituan, sustapenean, ordainsarrietan edo gai horri buruzko beste edozein erabakitan eragina badute.
- Agintekeria den heinean, jazarlea izango da laneko onura edo baldintza bat emateko edo kentzeko ahalmena duena, zuzenean edo zeharka.

e.- Ingurunekeo sexu-jazarpena

- Sexu-jazarpen mota horretan, jazarleak larderiazko ingurunea, etsaitasunezkoa, apalesgarria, umiliagarria edo iraingarria sortzen du biktimaarentzat, gogoz kontrako sexu-jarrera eta -portaeren ondorioz. Enpresako edozein pertsonak egin ditzake, haien posizioa edo estatusa edozein dela ere, edo lan-ingurunean nolabait kokatutako hirugarrenek.

B.- Laneko jazarpenaren definizioa:

Laneko jazarpena da pertsonaren izaeraren arabera egiten den portaera oro, sexuagatik, izaera edo orientazio sexualagatik, arrazagatik, erlijioagatik, jatorriagatik, jatorri geografikoagatik, itxura edo baldintza fisikoengatik edo beste edozein ezaugarri edo egoera pertsonalengatik, haren duintasunaren aurka egiteko eta ingurune larderiatsua, apalesgarria edo iraingarria sortzeko helburuarekin edo ondorio horrekin.

- **Sexuagatiko lan-jazarpenari buruzko erreferentzia espezifikoak:**

Sexuan oinarritutako lan-jazarpena pertsonari datxezkion izaeran oinarritutako portaeretan oinarritutako jazarpena da, hala nola emakumea izatean edo biologikoki emakumeari bakarrik eragin diezaioketen inguruabarretan (haurdunaldia, amatasuna, edoskitze naturala); edo sozialki emakumeari datxezkion ugalketa-funtzioekin eta zaintza-funtzioekin zerikusia dutenak.

Illo horretan, sexuagatiko lan-jazarpena gizonek ere jasan dezakete nagusiki emakumeek okupatutako inguruneetan aritzen direnean, edo

ingurune horiek historikoki emakumeei esleitu zaien rolarekin lotutako funtzioak, zereginak edo jarduerak betetzen dituztenean, hala nola adingabeak edo mendekoak zaintzen aritzea.

Sexuagatiko lan-jazarpena dakarren egoera batean oinarrituta eskubide bat edo eskubide-igurikimen bat baldintzatzea ere bereizkeria-egintzat hartuko da.

- **Sexu-orientazioan eta genero-identitatean oinarritutako laneko jazarpenari buruzko erreferentzia espezifikoak:**

Pertsona baten sexu-orientazioan, genero-identitatean eta/edo genero-adierazpenean oinarritutako edozein portaera sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko edo genero-adierazpenagatiko jazarpenatzat hartuko da, baldin eta pertsona horren duintasun edo osotasun fisiko edo psikikoaren aurka egitea edo larderiazko ingurunea, etsaitasunezkoa, apalesgarria, umiliagarria, iraingarria edo gogaikarria sortzea badu helburu edo ondorio. Jokabide diskriminatzailetzat hartuko da hori.

1.- Laneko jazarpen-egoera bat kalifikatzeko beharrezkoak diren elementuak.

- a) Jazarpenatzat hartzen da kanpoan sortzen den eta jasaten duenak halakotzat hartzen duen jokabide larderiazko, iraingarria, umiliagarria eta iraingarria.
- b) Atentatu objektiboa biktimaren duintasunari, eta hark subjektiboki halakotzat hartzen duena.
- c) Eraitza multiofentsiboa. Jazarpena jasaten duenaren duintasunari erasotzeak ez du eragozten biktimaren beste oinarritzko eskubide batzuk kaltetzea, hala nola diskriminaziorik ez jasateko eskubidea, osasun psikiko eta fisikoaren aurkako erasoak, etab.
- d) Gertakari isolatua ez izatea.

2.- Laneko jazarpenatzat har daitezkeen jokabideak:

Adierazpen gisa, eta ez baztertzailerik ez mugatzaile gisa, laneko jazarpenatzat hartzen dira honako jokabide hauek:

A.- Antolaketa-neurrien bidezko erasoak:

1. Pertsonaren jarduna modu iraingarrian epaitzea, haren ahaleginak eta trebetasunak ezkatzea.
2. Pertsonaren erabakiak zalantzan jartzea eta ez baimentzea.
3. Zereginik ez esleitzea, edo zentzurik gabeko zereginak edo zeregin apalesgarriak esleitzea.

4. Lana egiteko bitartekoak ukatzea edo ezkutatzea edo datu okerrak ematea.
5. Pertsonaren gaitasunak edo kualifikazioak baino askoz ere lan handiagoak edo txikiagoak esleitzea.
6. Bete ezin diren aginduak.
7. Gauzak, dokumentuak eta lan-tresnak lapurtzea, ordenagailuko fitxategiak ezabatzea, lan-tresnak manipulatzeko eta, ondorioz, kaltea eragitea, etab.
8. Jazarpena jasan duen pertsonari laguntzen dioten pertsonen mehatxuak edo presioak egitea.
9. Pertsonaren korrespondentzia, deiak, mezuak eta abar manipulatzeko, ezkutatzea eta itzultzea.
10. Baimenak, ikastaroak, jarduerak eta abar ukatzeko edo eskuratzeko zailtasunak.

B.- Hartzailea isolatu nahi duten jarduketak:

1. Pertsonaren kokapena aldatzea, bere kideengandik bereiziz (isolamendua).
2. Pertsonaren presentziari jaramonik ez egitea.
3. Hitza pertsonari ez zuzentzea.
4. Pertsonarekin hitz egiteko aukera ikaskideei mugatzea.
5. Pertsonari adierazten ez uztea.
6. kontaktu bisual oro saihestea.
7. Pertsonak eskura dituen komunikabideak ezabatzea edo mugatzea (telefonoa, posta elektronikoa, etab.).

C.- Pertsonaren osasun fisikoari edo psikikoari eragiten dioten jarduerak:

1. Mehatxu eta eraso fisikoak.
2. Hitzezko edo idatzizko mehatxuak.
3. Oihuak eta/edo irainak.
4. Telefono-dei beldurgarriak.

5. Pertsona eragitea, emozionalki erreakzionatzera behartuz.
6. Pertsona kaltetzeko gastuak nahita eragitea.
7. Lanpostuan edo langilearen gauzetan kalteak eragitea.
8. Pertsonari lan arriskutsuak edo osasunerako kaltegarriak egiteko eskatzea.

D.- Bizitza pribatuaren eta ospe pertsonalaren edo profesionalaren aurkako erasoak:

1. Ospe pertsonala edo profesionala manipulatzeko zurrumurruaren, laidotzearen eta barregarri uztearen bidez.
2. Pertsonak arazo psikologikoak dituela ulertaraztea, eta azterketa edo diagnostiko psikiatriko bat egin diezaioten saiatzeko.
3. Keinuen, ahotsaren, itxura fisikoaren, ezintasunen, ezizenak jartzearen eta abarren isekak.
4. Nazionalitateari, jarrera eta sinesmen politiko edo erlijiosoei, bizitza pribatuari eta abarri buruzko kritikak.

Era berean, pertsonen duintasunaren aurkako beste edozein jazarpen eta diskriminazio mota jasotzen da.

Protokolo honetan jasotzen diren definizioek ez diete kalterik egiten beste arau batzuetan aurreikusitako tipifikazioei, bereziki Zigor Kodean aurreikusitakoei.

BOSGARREN ARTIKULUA:

JAZARPEN-EGOERA BATEN AURREAN JARDUTEKO PROZEDURA:

A.- Jazarpen-egoeraren aurreko erreklamazioa edo salaketa:

1. Protokolo honetan araututako erreklamazioa edo salaketa aurkezteko legitimazioa duen pertsonatzat hartzen da:
 - Jazarpen-jokabide baten biktimatza jotzen dena.
 - Jazarpen-jokabide baten lekuko dena edo horren berri duena.
 - Sexu-orientazioan, genero-identitatean eta/edo genero-adierazpenean oinarritutako diskriminazioa dakarren edozein jarraibide jasotzen duena.
2. EUNEIZ UNIBERTSITATEAK dagokion laguntza emango die sexu-orientazioan, genero-identitatean eta/edo genero-adierazpenean oinarritutako jazarpenaren arloko erreklamazioetan edo salaketetan inplikaturako alderdiei.

3. Erreklamazioa edo salaketa idatziz egin behar da beti, ahal dela I. eranskin gisa jasotako formatuaren arabera, eta erreklamazioa edo salaketa egiten duen pertsonak sinatu behar du.

4. Biktimak hala eskatuz gero, EUNEIZ UNIBERTSITATEAK berehala jarriko du haren eskura, istripu-mutuaren eta/edo lan-arriskuen prebentziorako zerbitzuaren eta laguntza mediko eta psikologikoaren bidez.

B.- Jarduteko prozedura: 1.-

Jazarpenaren Aurkako

Batzordea:

Jazarpenaren Aurkako Batzordeak, hasten diren informazio-espedienteen instrukzio-organo gisa, jokabide bortitzaren, diskriminatzailearen edo jazarpenaren zantzuak dauden kasu guztiak ikertu behar ditu. Era berean, neurri zuzentzaileen ezarpenaren eta haien eraginkortasunaren kontrolaren jarraipena egin behar du.

Jazarpen-jokabide bat salatzen bada, instrukzio-organoak ustez iraindutako pertsonaren adostasun espresua eta idatzia eskatuko du, II. eranskineko ereduaren arabera, prozedurak aurrera egin dezan.

Jazarpenaren aurkako Batzordearen osaera:

Jazarpenaren Aurkako Batzordeak gizonen eta emakumeen parte-hartze orekatua bilatuko du, eta batzordeburuak izendatutako kide hauek izango ditu:

- a. Dekano edo dekanordeen taldeko pertsona bat.
- b. PDI kolektiboko pertsona bat.
- c. PTGAS kolektiboko bi pertsona.

Unibertsitateko Zuzendaritza Exekutiboa duen pertsonari zuzenduko zaio erakundean sexu- edo lan-jazarpenari buruzko kexa edo salaketa oro, konfidentzialtasuna une oro bermatuz.

2.- Prozeduraren garapena:

Salatzaileek bi prozedura jarrai ditzakete, bata informala eta bestea formala, hargatik eragotzi gabe biktimak bide administratiboak, judizialak edo legez ezarritako beste edozein bide erabiltzea.

a.- Aurretiazko prozedura informala:

1. Jazarpen-jokabideei buruzko barne-salaketak izapidetzeko prozedura formal espezifikoa aktibatu aurretik, ukitutako pertsonak egoeraren berri eman ahal izango dio Zuzendaritza Betearazlea duen pertsonari,

ahoz edo idatziz, eta hark baloratuko du esku hartzeko aukera eta komenigarritasuna, nahi ez den egoerari modu informalean amaiera emateko, portaera kaltegarria buka dadin eta lan-ingurunean normaltasuna berreskura dadin saiatuz.

2. Ahal den guztietan, lehenik eta behin, bide informala erabiltzen saiatuko gara, nahi ez ditugun jokabideak desagerrarazten saiatzeko.
3. Salatzaileak, nolanahi ere, prozedura formala zuzenean erabil dezake hasiera-hasieratik edo geroagoko edozein unetan.

b.- Prozedura formala:

I. Hirugarren artikuluan, protokolo honen aplikazio-eremuan sartzen den edozein pertsonak, jazarpentzat har daitezkeen jokabideen xede dela uste badu, edo jokabide horien lekuko bada, Zuzendaritza Exekutiboari jakinarazi ahal izango dizkio, idazki baten bidez. Idazki horretan, argi eta garbi identifikatu beharko du salatutako jokabideen egilea, eta behar bezain zehatz deskribatu beharko ditu jazarpentzat jotzen diren egitate zehatzak.

II. Zuzendaritza Exekutiboak Jazarpenaren Aurkako Batzordeari helaraziko dio salaketa, hura baita formalki aurkeztutako salaketak izapidetzeko eta ebazteko organo eskuduna.

III. Kasu guztietan, salaketa bat aurkezteak esan nahi du salatzaileak onartzen duela eta onartzen duela espedientearen Lan Ikuskaritzan edo organo judizialean aurkeztu ahal izango dela, egitate berberengatik ondorengo prozesu bat badago.

IV. Sexu- edo lan-jazarpenaren kasuan espedientearen instrukzioa errazteko, honako eduki hau gomendatzen da kexa- edo salaketa-idazkian:

1. Gertakarien berri ematen duen pertsona.
2. Jazarpena jasan duen pertsonaren datuak.
 - Izen-abizenak
 - Lanbide-taldea/-kategoria edo lanpostua:
 - Lantokia:
 - Harremanetarako datuak, helbide elektronikoa eta telefonoa.
3. Erasotzaileari buruz eskuragarri dauden datuak.
4. Egitate berengatik salaketa jarri bada beste organo judizial edo administratibo baten aurrean.
5. Salatutako egitateen kontakizuna eta deskribapena, beharrezkoak diren orri zenbakituak erantsita, eta, ahal den guztietan, egitateak non eta noiz gertatu ziren adierazita.
- 6.- Lekukorik badago, adierazi izen-abizenak.
- 7.- Egokitzen jotzen den edozein frogabide erantsi.
- 8.- Hala badagokio, unibertsitateari eskatzen zaizkion jarduketak edo neurriak.

9.- Herria eta data Interesdunaren sinadura.

Salaketa edo kexa bide telematikoz aurkeztu beharko da honako helbide honetan: denuncia@euneiz.com.

V. Zuzendaritza Exekutiboak salaketa formal bat jasotzen duenean, urrats hauek egin beharko ditu:

- Salaketa edo kexa jaso izanaren agiria emango du.
- Zuzendaritza Exekutiboaren irizpidearen arabera, salatzaileari eskatu ahal izango zaizkio bere idazkiari buruzko argibideak edo azalpenak, eta aldez aurreko txostena idatziko du, espediente irekiz. Espediente, gehienez ere, Jazarpenaren Aurkako Batzordeari helaraziko dio, salaketa jaso eta hurrengo 5 egun baliodunen barruan.

VI. Jazarpenaren Aurkako Batzordea salaketa jaso ondorengo 5 egun baliodunen barruan bilduko da.

VII. Jazarpenaren Aurkako Batzordeak elkarriketa egingo die salatzaileari eta salatuari, salaketaren xede diren gertakariak argitzeko. Bi pertsonak elkarriketa horietara joan ahal izango dira lekukoak aurkeztuz, beharrezkotzat jotzen badute.

Jazarpenaren Aurkako Batzordeak beste jarduketa batzuk egin ahal izango ditu, hala nola beste pertsona batzuekin elkarriketatzea, salatutako egitatei buruzko lekukotzak eman ahal izateko edo bere lanpostua bisitatu ahal izateko.

VIII. Salatuak edo lekukoak Jazarpenaren Aurkako Batzordearen aurrean bertaratzea borondatezkoa izango da beti.

Salatzailea ez bada agertzen Jazarpenaren Aurkako Batzordeak eskatuta, batzordeak espediente largetsizat jo ahal izango du.

IX. Jazarpenaren Aurkako Batzordearen jardunak beti errespetatuko du inplikaturako pertsona guztien errugabetasun-presuntzioa, eta behar bezalako begiruneari eutsiko dio.

Salaketen izapideak erreserbako eta konfidentzialtasuneko printzipio orokor baten arabera egin beharko dira.

Jazarpenaren Aurkako Batzordearen jarduketa edo eginbide guztiak eraginkortasunez eta azkar erabaki eta gauzatu behar dira, jazarpen-egoera bat gertatu den zehazteko.

XI.- Espediente izapidetzen den bitartean, Zuzendaritza Exekutiboak beharrezko kautelazko neurriak hartuko ditu, jazarpen-egoera posible bat bideraezina izan dadin, eta neurri horiek ezin izango diete kalte iraunkor eta behin betikoa eragin inplikaturako pertsonen lan-baldintzei.

XII.- Kasuaren arabera egokiak diren beste kautelazko neurri batzuk alde batera utzita, unibertsitateko Zuzendaritza Exekutiboak biktimaren ustezko jazarlea bereiziko du, eta hori ezinezkoa bada, ahalik eta azkarren emango da ebazpena.

SEIGARREN ARTIKULUA:

A.- Jazarpen-espedientea ebaztea.

Jazarpenaren Aurkako Batzordeak ondorioen txosten bat egingo du, idatziz. Txosten horretan, egindako eginbide guztiak baloratuko dira, eta salatutako egitateak existitzen diren eta egiazkoak diren, jazarpentzat hartzen diren eta horien larritasuna zein den zehaztuko da. Era berean, kasu bakoitzerako egokitzen diren diziplina- edo antolaketa-neurriak buruz ebatziko du.

Hartu beharreko neurriak, besteak beste, honako hauek dira:

1.- Ustezko erasotzailea biktimatik fisikoki **bereiztea**, lanpostua, txanda edo ordutegia aldatuz. Jazarpenaren biktima ez da inola ere behartuko lanpostua, ordutegia edo kokapena aldatzera unibertsitatearen barruan.

2.- Erasotzailea **zehatzea**, hala badagokio ikerketaren emaitzen arabera, unibertsitateari aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboan eta/edo Langileen Estatutuaren 54. artikuluan aurreikusitako arau-hausteen eta zehapenen taula aplikatuz, hargatik eragotzi gabe aurreko 1. puntuari ezarritakoa.

Erasotzaileari aplikatu beharreko beste zehapen batzuen artean, honako hauek hartuko dira kontuan:

- a. Lekualdaketa, lanpostu-aldaketa, lanaldia edo kokapena.
- b. Enplegua eta soldata etetea.
- c. Mailaz igotzeko denbora-muga.
- d. Diziplinazko kaleratzea.

3.- Unibertsitatean egonez gero, jazarlea **aktiboki zaintzea**, eta egoera berriro gerta ez dadin beharrezkoak diren prebentzio-neurriak hartzea.

Jazarpenaren Aurkako Batzordearen ondorioen eta ebazpenaren txostena Zuzendaritza Betearazleari emango zaio, betearaz dezan. Zuzendaritza horrek, txostena ikusita, honako hauek egingo ditu:

1. Jarduketak artxibatzea edo behar diren neurri guztiak hartzea instrukzio-faseko ondorioen arabera.

2. Kasuaren ebazpena jakinaraztea jazarpena jasan duen pertsonari eta salatuari.

B.- Salaketa faltsuaren kasua:

Salatzaileak salatutako egitateetan faltsutasun eta fede txar nabarmena duela egiaztatzen badu, diziplinaz jardungo da, Langileen Estatutuan eta unibertsitate-eremuan aplikatzekoa den diziplina-araudian xedatutakoaren arabera.

Hauek dira prozedura honetako alderdiak:

- **Salatzaileak**, gertakarien berri izanik, salaketa aurkezten du.
- **Biktima**, salatzailearekin bat etor daitekeena edo ez, bera baita jazarpen-jokabidea pairatu duena edo pairatzen duena
- **Jazarpenaren Aurkako Batzordea**, hau da, salaketa artatzeko eta ikertzeko eta dagozkion neurriak hartzeko ezartzen den organoa.
- **Unibertsitateko Zuzendaritza Exekutiboa**, aipatutako neurriak aplikatzeaz arduratzen dena.

ZAZPIGARREN ARTIKULUA:

IRAUPENA, NAHITAEZ BETE BEHARRA ETA INDARREAN JARTZEA

Protokolo honen edukia nahitaez bete behar du EUNEIZ UNIBERTSITATEAK, eta jakinarazten edo argitaratzen denetik aurrera jarriko da indarrean, eta indarraldi mugagabea izango du, edozein arrazoi dela medio (antolaketakoa, efikaziakoa edo legezkoa) protokolo hau berrikusi eta egokitu behar den arte.

Protokolo honek ez du eragozten biktimak Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikusatzailatzaren aurrean eta jurisdikzio zibilaren, laboralaren edo penalaren aurrean edozein unetan salatzeko duen eskubidea.

I. ERANSKINA

Sexu- edo lan-jazarpenaren kasuan espedientearen instrukzioa errazteko, honako eduki hau gomendatzen da kexa- edo salaketa-idazkian:

1.- Gertakarien berri ematen duen pertsona.

2.- Jazarpena jasan duen pertsonaren datuak.

Izen-abizenak

Lanbide-taldea/-kategoria edo lanpostua:

Lantokia:

Harremanetarako datuak, helbide elektronikoa eta telefonoa.

3.- Erasotzaileari buruz eskuragarri dauden datuak.

4.- Egitate berengatik salaketa jarri bada beste organo judizial edo administratibo baten aurrean.

5.- Salatutako egitateen kontakizuna eta deskribapena, beharrezkoak diren orri zenbakituak erantsita, eta, ahal den guztietan, egitateak non eta noiz gertatu ziren adierazita.

6.- Lekukorik badago, adierazi izen-abizenak.

7.- Egokitze jotzen den edozein frogabide erantsi.

8.- Hala badagokio, enpresari eskatzen zaizkion jarduketak edo neurriak. 9.-

Herria eta data Interesdunaren sinadura.

II. ERANSKINA

Jazarpen-kasurako prozedura formala hasteko eskaera.

BERARIAZKO BAIMENA:

..... jaunak/andreak,
EUNEIZ UNIBERTSITATEAri baimena ematen dio jasandako jazarpena prebenitzeko
eta haren aurrean jarduteko protokoloan aurreikusitako prozedura formala hasteko,
20...(e)koaren ...(e)(a)n aurkeztutako salaketaren arabera.

Data eta sinadura.

III.

ERANSKINA. JASO

IZANAREN AGIRIA:

..... jaunak/andreak,

EUNEIZ UNIBERTSITATEKO enpleguak, aitortzen du jakinarazi diotela, langileak edozein motatako laneko diskriminazio edo jazarpenetatik babesteko, protokoloa ezarri dela sexuan, sexu-orientazioan, genero-identitatean eta/edo genero-adierazpenean oinarritutako sexu-jazarpenak eta laneko jazarpenak prebenitzeko eta horien aurrean jarduteko. Protokolo horren testua ekitaldi honetan bertan ematen zait.