



bizimodu
osasungarrien
sustapena

LANEAN SEXU-JAZARPENARI ETA GENEROAN OINARRITUTAKO JAZARPENARI AURRE EGITEKO PROTOKOLOA

2023. urteko abendua

Aurkibidea

1.	PRINTZIOEN DEKLARAZIOA	2
2.	EZARPEN-EREMUA	3
3.	APLIKATU BEHARREKO ARAUDIA	4
4.	DEFINIZIOAK	6
5.	PROZESUAN PARTE HARTZEN DUTEN BERARIAZKO ERAGILEAK	9
6.	PRINTZIOAK, BERMEAK ETA PROZEDURA	11
7.	KEXAK ETA/EDO SALAKETAK AURKEZTEA	13
8.	FALTAK TIPIFIKATZEA ETA ZEHAPENAK	18
9.	DIBULGAZIO-POLITIKA	19
10.	SENTSIBILIZAZIOA, INFORMAZIOA ETA PRESTAKUNTZA	20
11.	EBALUAZIOA ETA JARRAIPENA	21

1. PRINTZIOEN DEKLARAZIOA

Sexu-jazarpena eta generoan oinarritutako jazarpena, lan-munduan ager daitezkeen indarkeria-adierazpen gisa, generoan oinarritutako diskriminazio suntsitzaileenetarikoz batzuk dira, eta, aldi berean, oinarritzko beste eskubide batzuk urratzen dituzte: duintasuna, berdintasuna, osotasun fisiko eta morala, askatasun sexuala eta lanerako eta lan-segurtasunerako zein osasunerako eskubideak. Gainera, botere-harremanaren adierazpenak dira, sexuaren arabera pertsonen egorri izan zaizkien roletan zerikusituzuzena dutenak. Horregatik guztiagatik, prebenitu, saihestu eta, gertatzen direnean, gelditu beharreko portaerak dira, biktimen osasunean nahi ez diren ondorioak izan ez ditzaten.

Kontuan hartuta, batetik, berdintasuna, bereizkeriarik eza, osotasun fisiko zein morala, intimitatea, askatasun sexuala zein lanerako eskubidea eta duintasunaren babesa Espainiako Konstituzioan jasota daudela, Europar Batasunerako araudian, Langileen Estatutuan zein autonomia-erkidegoetako araudietan; eta bestetik, osasunari eragin diezaioketen kalteak kontuan harturik, enpresaren izenean eta alderdi sozialaren izenean izenpetzen dugunok adierazten dugu ez dugula horrelako indarkeriarik onartuko gure aplikazio-eremuko den **Athlon Kooperatiba Elkartea** enpresan, eta, beraz, sexu-jazarpena eta generoan oinarritutako jazarpena gogorki zehatuko direla.

Protokolo hau bat dator **Athlon Kooperatiba Elkartea**ren Kode Etikoarekin. Bertako printzipioen artean, 3. atalean honakoa jasotzen baita: *“Athlon Kooperatiba Elkartea lan-giro segurua bermatu behar die langileei, segurtasuna, osasun fisiko eta psikologikoa kaltetzeko arriskurik gabe. Athlon Kooperatiba Elkarteko zuzendaritza izango da kide guztiek, lan edo sozietate-harremana, sexua, jatorria eta erlijioa alde batera utzita, laneko, sustapeneko eta garapeneko aukera-berdintasuna izatearen bermatzailea”*

Halaber, protokolo honen bidez konpromisoa hartzen dugu sexu-jazarpenaren eta generoan oinarritutako jazarpenaren inguruko erreklamazioei zein salaketei erantzuna emateko prozedura bat arautzeko, eta berme guztiekin aplikatzeko; bai eta enpresako langile guztiak aipatutako eskubideak errespetatzeko beharraz jabetzeko behar den prestakuntza zein informazioa emateko ere. Horretarako, komunitateko, konstituzioko, autonomiako zein laneko araudiak hartuko dira kontuan, bai eta langileek indarkeriarik gabeko lan-giroaz gozatzeko duten eskubideei buruzko deklarazioak ere.

Edonola ere, sexu-jazarpenaren eta generoan oinarritutako jazarpenaren aurrean jarduteko protokolo bat ezartzeak ez ditu alde aurretik epaitzen enpresak lan-arriskuen prebentzioaren arloan oro har dituen betebeharrak, arrisku psikosozialak barne, noski. Beraz, laneko indarkeria-egoera horien aurrean jarduteko protokoloa ezartzeari kalterik egin gabe, nahitaezkoa da sexu-jazarpenaren eta generoan oinarritutako jazarpenaren arriskuak ebaluatzea. Halaber, nahitaezkoa da enpresan jazarpen-egoerarik gerta ez dadin beharrezkoak diren neurriak planifikatzeko eta ezartzeko betebeharrak betetzea.

2. EZARPEN-EREMUA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 48. artikuluan ezarritakoaren arabera, enpresa orok prozedura espezifikoak ezarri behar ditu, negoziatutako tresnak baliatuta, lanean genero indarkeriaren tipologia hori jasan dutenek egin ditzaketen salaketak edo erreklamazioak bideratzeko.

Athlon Kooperatiba Elkarateak Zuzendari Gerentearen aginpideko lantokietan lan egiten duten guztien lan segurtasuna eta osasuna bermatzeko betebeharra duenez, osasunerako arriskurik gabeko lan-giroak bermatu behar ditu, dituen bitarteko guztien bidez. Ondorioz, Protokoloa enpresa horietan lan egiten duten pertsona guztiei aplikatuko zaie, bazkide, kontratatu, praktikagile, hornitzaile, kontratei edo azpikontratei atxikitako langileei eta/edo ABLEen esku jarritako eta enpresarekin zerikusia duten langile autonomoei barne.

Protokoloa pertsona horiek lanean diharduten espazio guztietan aplikatuko da –azokak, jaso edota ematen diren formazio ezberdinak...-, laneko bidaia eta joan-etorriak barne. Baita, lanarekin lotura duten aisialdi guneetan ere –laneko bazkari-afariak, enpresak antolatzen dituen kirol jarduerak...-.

Horretarako, **Athlon Kooperatiba Elkarateak**, Lan-arriskuen prebentzioari buruzko Legearen 24. artikuluaen arabera, bere lantokian dauden langileei –langileak propioak zein beste enpresa batzuetatik etorritakoak izan-, langile horien jatorrizko enpresei eta langile propioak joaten diren enpresetakoei jakinaraziko die zero tolerantzia politika dutela laneko indarkeriaren aurrean, eta, bereziki, sexu-jazarpenaren eta generoan oinarritutako jazarpenaren aurrean, eta badutela arlo horretan jarduteko protokolo bat. Gainera, enpresa horietatik lortu beharko ditu, batetik, haien langileei politika hori jakinarazi eta aplikazio-eremu horretan indarrean dagoen jarduteko protokoloaren berri emateko konpromisoa, eta, bestetik, enpresa horietan sexu-jazarpenaren inguruko protokoloari buruzko informazioa, baldin badago, enpresa horietako langileren batek jazarpena egin badu, aplikatzeko eta, gertatuz gero, protokoloa ezarriko dutela bermatzeko.

Halaber, enpresak bere gain hartzen du sexu-jazarpenari eta generoan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko daukan politika bezeroei eta erakunde hornitzaileei jakinarazteko betebeharra, eta bereziki, protokolo honen berri ematekoa, zorrotz bete behar dela adieraziz. Horretarako, protokoloa webgunean eskegiko dugu; hornitzaile eta bezeroen eskutara, beraiek kontsulta dezaten.

Kasu zehatzen batean **Athlon Kooperatiba Elkarateak** protokoloa osorik aplikatzeko gaitasunik ez badu (ustezko jazarpenaren subjektu aktiboa enpresaren zuzendaritzaren aginpidetik kanpokoa delako), enpresa eskudunera jo beharko du, azken enpresa horretan arazoa konpon dezaten, eta hala behar denean, arduraduna zeha dezaten; eta ohartaraziko dio, egin beharrekoa egin ezean, amaitu egingo dela enpresa bien arteko merkataritza-harremana.

3. APLIKATU BEHARREKO ARAUDIA

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak dio:

- sexu-jazarpenera zein generoan oinarritutako jazarpena bereizkeriazko ekintzak edo portaerak direla (7.3. artikulua);
- berdintasun-planek neurri ebaluagarrien multzo ordenatu bat izango dutela, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra eragozten edo zailtzen duten oztopoak ezabatzeko. Neurri horien aldez aurreko diagnostiko negoziatuan, sexu-jazarpeneraren eta generoan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa jasoko da, gutxienez (46.2 LOI);
- enpresek halaberrez *“lan-baldintza egokiak sustatu behar dituzte sexu-jazarpenera eta genero-arrazoiengatik jazarpena saihesteko, eta prozedura espezifikoak ahalbidetuko dituzte horrelako egoerak prebenitzeko, eta egoera horiek pairatzen dituztenen salaketak edo erreklamazioak bideratzeko”*;
- *“helburu horretarako, zenbait neurri ezarri ahal izango dira langileen ordezkariekin negoziatu ondoren, hala nola jarraibide egokiaren kodeak landu eta hedatzea, eta informazio-kanpainak edo prestakuntza-ekintzak egitea”* (48.1 artikulua);
- eta lanean sexu-jazarpenera eta generoan oinarritutako jazarpena prebenitzen lagundu behar dutela laneko ordezkariak:
 - langileak gai horren inguruan sentsibilizatuz
 - eta enpresako zuzendaritzari ezagutzen dituen jarrera edo portaeren eta jazarpena eragin dezaketen berri emanez (48.2 artikulua).

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

Aldaketa Zigor Kodearen azaroaren 23ko 10/1995 Lege Organikoan (aurrerantzean, “ZK”) eta enpresei eta erakundeei delitu gehiagorengatik penalki erantzutea egokitu ahal izatea. Aldaketa horien artean, honako hauek daude:

- Sexu jazarpena deiturikoa ere izango da pertsona juridiko batek egin dezakeen delitua (Zigor Kodearen 184. artikulua).
- Zigor Kodearen 197. artikulua jada kokatzen zuen tipo penala, hau da, intimitateari kalte larria egin diezaioketen irudiak edo grabazioak baimenik gabe ezagutzera emateari dagokiona, zabaldu egiten da orain, beste paragrafo bat gehiago sartuz, non irudi horiek jaso eta baimenik gabe zabaldu edo erakutsi egiten dituzten enpresak eta erakundeak eta baimenik gabe irudi horiek hirugarrenei uzten dizkietenak ere zehatuko diren aurrerantzean.

Lan arloan, hauek dira berrikuntza nagusiak:

➤ Enpresek betebeharrak hauek dituzte:

- Lanean askatasun sexualaren eta osotasun moralaren aurkako delituak eta bestelako jokabideak saihesteko duten lan baldintzak sustatzea.
- Delitu eta jokabide horiek prebenitzeko prozedura espezifikoak eta jokabide horien biktima izan direnek egin ditzaketen salaketa edo erreklamazioen kasuan jarduteko protokoloa arbitratzea, eremu digitalean pairatutakoak berariaz sartuta.

- Sentsibilizazioa sustatzea eta beren zerbitzura dauden langile guztiei sexu indarkerien aurkako babes osorako prestakuntza eskaintzea.
- Informazio kanpainak edo prestakuntza ekintzak egiteko neurriak ezartzea, langileen legezko ordezkariekin batera.
- Langileek betetzen dituzten lanpostuen arriskuen balorazioan sexu indarkeria sartzea laneko arriskuen artean, eta langileei horren inguruko prestakuntza eta informazioa ematea.
- Lantokietako espazioen antolaketan genero ikuspegia txertatzea.

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

Berrogeita hamar langiletik gorako enpresek, lege hau indarrean jarri eta hamabi hilabeteko epean, LGTBI pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorra lortzeko neurri eta baliabide multzo planifikatua izan beharko dute, LGTBI pertsonen aurkako jazarpenaren edo indarkeriaren arretarako jarduera protokolo bat barne. Horretarako, neurriak negoziazio kolektiboaren bidez hitzartuko dira eta langileen legezko ordezkariarekin adostuko dira. Neurri horien edukia eta irismena erregelamendu bidez garatuko dira

Horrez gain, sexu-jazarpena eta generoan oinarritutako jazarpena laneko arriskuak dira, izaera psikosozialekoak eta jazarpen horiek pairatzen dituztenen segurtasunari eta osasunari eragin diezazkioketenak. Zentzu horretan, enpresak behartuta daude langileen segurtasuna eta osasuna lanean babesteko beharrezkoak diren neurriak hartzera (**Laneko arriskuen prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 14. artikulua**).

4. DEFINIZIOAK

4.1. SEXU-JAZARPENA

Sexu-jazarpena da *“pertsona baten duintasuna iraintzea asmo edo ondorio duen izaera sexualeko portaera berbal nahiz fisiko oro, bereziki testuingurua beldurgarria, iraingarria edo umiliagarria bada”* (LOI 7. artikulua).

Sexu-jazarpenaren berehalako helburua sexu-gogobetetasunen bat lortzea da, baina azken helburua pertsona batek beste bat mendean hartzeko boterea adieraztea da; maiz gizonetzkoa da emakumea mendean hartzen duena, modu horretan betikotuz gure gizartean oraindik ere irauten duten zenbait botere-egitura.

Jarraian, sexu-jazarpena eragiten duten jokabideen¹ ADIBIDE batzuk azalduko ditugu²:

Hutsegite ARINA dira sexu-jazarpentzako jokabide hauek:

- Bizitza sexualari buruzko galderak egitea.
- Zita bat behin eta berriro eskatzea dagoeneko ezezkoa eman denean.
- Behin eta berriz gehiegi hurbiltzea.
- Pertsona baten itxura fisikoari edo irudiari buruzko zein haren sexu-izaerari edo joerari buruzko komentarioak edo balorazioak egitea.
- Presiorik gabe harreman sexualak eskatzea agerian.
- Irudiak lanean eta/edo laneako ekipamenduetan erabiltzea (sexuaren ikuspegitik umiliagarriak, iradokitzaileak edo pornografikoak diren edukiak bistaratzea).
- Izaera sexualeko txistekak edo lausenguak behin eta berriro egitea.
- Norberaren trebetasun edo gaitasun sexualei buruz behin eta berriz hitz egitea.
- Fantasia, lehentasun eta trebetasun/gaitasun sexualei buruzko galderak, deskribapenak edo iruzkinak.

Hutsegite LARRIA dira sexu-jazarpentzako jokabide hauek:

- Keinu, soinu edo mugimendu lizunak-egitea.
- Nahi ez den kontaktu fisikoa (ukituak, igurtziak, besarkadak, laztanak, atximur egitea...).
- Sexu-izaera iraingarria duten telefono-deiak, gutunak, mezuak edo argazkiak edota bestelakoak bidaltzea, sexu-izaeraren ingurukoak.
- Sexu-harremanak izateko presioa egitea eta hertsatzea.
- Pertsona bati mugitzea eragozteko kontaktu fisikoa lortzeko.
- Iradokizun sexualak egitea.
- Pertsona baten bizitza sexualari buruzko izaera sexualeko zurrumurruak

¹ Jokabide hauek aurrez aurrekoak edo digitalki eginak izan daitezke.

² Hutsegite hauen zehapenak barne araudian jasoko dira.

zabaltzea.

- Pertsonak modu klandestinoan edo ezkutuan ikuskatzea leku pribatuan, hala nola komunitan edo aldageletan.
- Beste pertsona baten gorputzari lizunki begiratzea.

Hutsegite OSO LARRIA dira sexu-jazarpen jokabide hauek:

- Enplegua lortzeko, enpleguaren baldintzetako bat edo enplegua izaten jarraitzeko baldintza izatea biktimak sexu-mesederen bat egitea onartzea, nahiz eta baldintzapen horren mehatxu esplizitua edo inplizitua gauzatu ez (sexu-xantaia).
- Sexu-iradokizunei edo eskaerei uko egin eta gero, errepresaliek mehatxatzea.
- Zigor Kodean ezarritako edozein sexu-eraso egitea.
- Errepresaliak hartzea jazarpenak salatzen dituzten lagunen kontra edo jazarpenen ikerketetan parte hartu, lagundu edo lekukotza egiten duten lagunen kontra, bai eta horrelako jokabideen aurka egiten dutenen aurka ere, euren buruez ari direla edo inori buruz ari direla.

4.2. GENEROAN OINARRITUTAKO JAZARPENA

Honako hau har daiteke genero-arrazoiengatiko jazarpenzat: *“pertsona baten sexuaren arabera egindako portaera oro, horren helburua edo ondorioa pertsona horren duintasunari erasotzea edo kikilduta, makurrarazita, edo laidoztatua sentiarazteko giroa sortzea bada”* (LOI, 7.2 artikulua).

Generoan oinarritutako jazarpena nagusiek zein lankideek edo mendekoez eragin dezakete, eta genero-estereotipoak izan ohi dira eragile nagusiak; maiz sexu bateko pertsonak mespretxatzea du helburu, haren gaitasunak, konpetentzia teknikoak eta trebetasunak gutxietsiz. Normalean sexu batek bestea mendean hartzeko botere-egoera mantentzeko asmoz egiten da, baita, genero identitate ezberdin bat duten pertsonak mespretxatzeko asmoz ere.

Genero-arrazoiengatiko jazarpen-jokabideak³ izan daitezke, besteak beste, honako hauek⁴:

Hutsegite ARINAK dira generoan oinarritutako jazarpen jokabide hauek:

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

Hutsegite LARRIAK dira generoan oinarritutako jazarpen jokabideak hauek:

- Norberaren sexu-generoan oinarrituta jokabide diskriminatzaileak

³ Jokabide hauek aurrez aurrekoak edo digitalki eginak izan daitezke.

⁴ Hutsegite hauen zehapenak barne araudian jasoko dira.

erabiltzea.

- Haurdunaldiagatiko edo amatasunagatiko bereizkeria; generoan oinarritutako zuzeneko bereizkeria izango da haurdunaldiarekin edo amatasunarekin zerikusia duten emakumeei tratu kaltegarria ematea.
- Etengabeko gutxiespen publiko zein pribatuak pertsona bati buruz edo haren lanari, gaitasunari, konpetentzia teknikoei, trebetasunei... buruz sexua edo/eta generoa dela-eta.
- Adierazpen sexista, homofobo edo transfobo eta iraingarriak erabiltzea gaitasunak, konpetentziak edota trebetasunak gutxiesteko... (adibidez: “emakumezkoa izan behar” “harrikoa egiteko bakarrik balio duzu”, “emakume, adi zure zereginei”, “Marikoia dirudizu”).
- Egindako ekarpenak, iruzkinak edo ekintzak pertsonaren generoaren edo genero identitatearen arabera alboratzea (bartzertzea, aintzat ez hartzea).
- Nagusien aginduei edo jarraibideei kasurik ez egitea, nagusiak emakumezkoak badira.
- Pertsona bati haren gaitasunari dagokion lanpostua edo betebeharra baino beheragoko bat ematea, sexua, generoa, genero identitatea/orientazio sexuala dela-eta.
- Lana zapuztea edo behar bezala egiteko bideak oztopatzea (informazioa, dokumentazioa, ekipamendua...).
- Agindu iraingarriak ematea pertsonaren sexua, genero identitatea/orientazio sexuala dela eta.
- Tradizionalki beste sexuko pertsonak egin izan dituzten lanak hartzeagatik pertsonak barregarri uztea.
- Pertsona bati dagozkion baimenak ukatzea, modu arbitrarioan sexua, sexu adierazpena edo orientazio sexuala dela-eta.

4.3. GIRO JAZARPENA

Laneko giroan eragiten duen sexu edo generoan oinarritutako jazarpena da, ez dago pertsona jakin bati bideratua.

Hutsegite ARINAK diren giro jazarpena eragiten duten jokabideak dira⁵:

- Poster pornografikoak jartzea laneko espazioan
- Irudi edo testu lizunak jartzea edo egitea
- Lantokiko pantailetan edo laneko espazioan irudi edo bideo pornografikoak jartzea

⁵ Hutsegite hauen zehapenak barne araudian jasoko dira.

5. PROZESUAN PARTE HARTZEN DUTEN BERARIAZKO ERAGILEAK

5.1. AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALA

Berdintasun Batzordeak proposatuta, 3 pertsona izendatuko dira Aholkularitza Konfidentzialeko lanak egiteko. **Zuzendaritza Kontseiluak eta Kontseilu Errektoreak** onartu beharko dute izendapena. Aholkulari konfidentzialen eginkizun nagusiak jazarpen-egoerak entzutea eta horiek identifikatzea izango dira, bai eta ikerketa-batzorde bat eratzeko eskatzea ere, kasuak hala eskatzen badu. Horretarako, berariazko prestakuntza jasoko dute izendatzen dituzten unean.

Irizpide hauek jarraituko dira aukeraketa egiterakoan:

- Berdintasun Batzordeko kidea izatea (Pertsona 1)
- Zuzeneko langilea izatea (Pertsona 1)
- Zeharkako langilea izatea (Pertsona 1)
- Zuzendaritzako kidea (Pertsona 1)
- Entzuteko gaitasuna, eta lankideekin konfiantzazko harremana izatea

Hauek dira 2024-2028 –Plangintzaldi berria- tartean Aholkulari Konfidentzial izango diren pertsonak:

- **Alazne Agirrezabalaga Beristain**
aagirrezabalaga@athlonsintagma.com - 663 035 652
- **Eduarne Jimenez Cortazar**
ejimenez@athlon.eus - 667 659 914
- **Iñigo Murgiondo Agirre**
imurgiondo@athlon.eus - 647 474 560

Aholkulari Konfidentzialen izen-abizenak langile guztiei jakinaraziko zaizkie, bai eta haiekin harremanetan jartzeko modua ere zein den.

Aholkulari konfidentzialak lau urtero berrituko dira –Plangintzaldiro. Hau horrela, lehenengo hauek, bost urte egingo dituzte funtzio hori betetzen-. Aholkularitza Konfidentziala osatzen duten pertsonen berritzea pixkanaka egingo da, pertsona aldaketa bakoitzarekin, lan horietan antzintasuna duen aholkulari batek gutxienez bertan jarraituko duela bermatzeko. Aholkulari Konfidentzial berriek prestakuntza espezifikoa jasoko dute lanean hastean.

5.2. IKERKETA BATZORDEA

Batzorde hori Aholkularitza konfidentzialak eskatuta sortuko du Zuzendari Gerenteak.

Hauek osatuko dute:

- Aholkulari konfidentzial batek⁶
- Salaketa jarri duen pertsonaren zuzeneko arduradunak
- Salatua den pertsonaren zuzeneko arduradunak
- Pertsonaleko zuzendariak

Aholkulari konfidentzialak Ikerketa Batzordea osatzeko eskatuta Zuzendari Gerenteak ezezkoa ematen badu, ezezko hori idatziz arrazoituko du. Idatzi horrekin Aholkulari Konfidentzialek lehendakariarengana jo ahal izango dute Ikerketa Batzordea eratu dezan.

Era berean, jazarpen kasu batean Zuzendari Gerentea inplikaturik badago, Aholkulari Konfidentzialak lehendakariarengana jo dezake Ikerketa Batzordea sortu dezan eta hark egindako txostenarekin erabakiak har ditzan.

Athlon Kooperatiba Elkarteko pertsona batek Ikerketa Batzordean parte hartzea errefusa dezake salaketa egin duenarekin edo salaketa jaso duenarekin lehen mailako familia harremana edo harreman sexu-afektiboa badu.

Errefusatzea Zuzendari Gerenteak onartu beharko du eta, hala bada, berak erabakiko du ikerketa egoki burutu dadin beste norbait izendatuko duen Ikerketa Batzordeko kide izateko edo ez.

⁶ Kasu bat ematen denean, eta kasua bera aztertu ondoren, hiru aholkulari konfidentzialen artean erabakiko dute, ea nork parte hartuko duen Ikerketa Batzordean. Aholkulari konfidentzialen egitekoa Ikerketa Batzordearen baitan, prozesua zaintzea izango da, eta jazartua izan den pertsonaren hitza zaintzea eta berau entzutea.

6. PRINTZIOAK, BERMEAK ETA PROZEDURA

Protokolo hau aplikatzeak berekin dakar prozedura informatzeko printzipio eta berme hauek betetzea:

AZKARTASUN-PRINTZIOA

Premiaz izapidetu behar da, eta gehieneko epe bat ezarri behar da izapidetzen diren erreklamazioak edo salaketak ebazteko.

DATUEN KONFIDENTZIALTASUNAREN ETA BABESAREN PRINTZIOA

Prozeduran egiten diren izapide guztiak konfidentzialak izango dira, eta protokolo honen faseetan zuzenean esku hartzen duten pertsonak soilik ezagutu ahal izango dituzte, betetzen duten paperaren arabera. Horrek esan nahi du, Datu pertsonalak babesteko eta eskubide digitalak bermatzeko 3/2018 Lege Organikoa aplikatuz, datu pertsonalen espedienteetan ez sartzea, esku hartzen duten pertsonari berriaz adieraztea gaiaren gaineko sekretua gordetzeko betebeharra dutela, dokumentazioa zaintzea, espedienteak identifikatzeko kode alfanumerikoak erabiltzea, eta abar. Osasunari buruzko datuak berriaz tratatu behar dira, eragindako pertsonak espedienteetan sar daitezzen berriazko baimena eman ondoren, eta sortzen den edozein txostenek osasun-datuen konfidentzialtasun-eskubidea errespetatu behar du.

PERTSONEN INTIMITATEA ETA DUINTASUNA BABESTEKO PRINTZIOA

Prozedurak jazarpena jasan duen pertsonaren intimitatea babestu behar du, bai eta prozeduran parte hartzen duten pertsona guztiena ere. Eraginpeko pertsonen intimitatea eta duintasuna babesteko behar den diskrezioarekin jardun behar da. Jarduketak ahalik eta errespetu handienarekin egin behar dira inplikaturako pertsona guztiekiko (lekukoak, salatuak, etab.).

SEGURTASUN JURIDIKOAREN, INPARTZIALTASUNAREN ETA INPLIKATURAKO PERTSONA GUZTIEN DEFENTSA-ESKUBIDEAREN PRINTZIOAK

Prozedurak bermatu behar du inplikaturako pertsona guztiei entzunaldi inpartziala eta bidezko tratamendua emango zaiela. Prozeduran parte hartzen duten pertsona guztiek fede onez jardun beharko dute, egia ikertzeko eta salatutako gertakariak argitzeko. Prozeduran parte hartzen duten pertsona guztiek prozedurari, eskubide eta betebeharrei,

garatzen ari den faseari eta, parte-hartzearen ezaugarrien arabera (kaltetuak, lekukoak, salatuak), faseen emaitzari buruzko informazioa jasotzeko eskubidea dute. Prozedura honetako jarduketa guztietan, inplikaturako pertsonen enpresaren inguruko konfiantzazko pertsona baten edo batzuen laguntza eta aholkularitza izan dezakete.

BALIZKO ERREPRESALIEN AURREKO BABESA

Inplikaturako inork ez du errepresaliarik jasan behar jazarpen-egoera bat jakinarazteko edo salatzekeo prozesuan parte hartzeagatik.

LANKIDETZA-PRINTZIPIOA

Sexu-jazarpeneko eta/edo generoan oinarritutako jazarpeneko jokabideren baten berri duten pertsona guztiek horren berri eman behar diete aholkulari konfidentzialesi. Prozedura hau aplikatzean zitazioa jasotzen duten pertsona guztiak parte hartzeko eta laguntzeko betebeharra dute.

PRESTAKUNTZA JASO DUTEN PERTSONEI LAGUNTZEKO PRINTZIPIOA

Prozedura bermatze aldera, **Athlon Kooperatiba Elkarteak** ziurtatuko du berdintasunean eta horren eginkizunetan trebatutako pertsonen parte hartzen dutela. Era berean, salaketak izapidetzeaz arduratuko den Ikerketa Batzordea osatzean, emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua bermatzea garrantzitsua da.

BERRIZ EZ BIKTIMIZATZEKO PRINTZIPIOA

Ahal dela, saihestu egin behar da jazarpena jasan duen pertsonak behin eta berriz azaltzea eta deskribatzea zer jokabideren biktima izan den.

LAN-INGURUNEAN BIKTIMA ERREPARATZEKO PRINTZIPIOA

Sexu-jazarpena eta generoan oinarritutako jazarpena dakarren edozein jokabideren eraginpean dauden pertsonen kalte-ordaina jasotzeko eskubidea dute, ezarritako legezko mekanismoen bidez; era berean, helburu horrekin, enpresak honako konpromiso hauek hartuko ditu bere gain, adibide gisa: lan-ingurunean jazarpenaren biktimari laguntzea, eta, horrela, enpresak biktimaren proiektu profesionala berreskuratzeko neurriak abian jartzeko konpromisoa hartuko du; biktimaren esku jartzea egoki irizitako neurri guztiak bere osasuna modu integrarean babesteko eskubidea bermatzeko, harik eta erabat oneratu arte, esate baterako, jazarpenaren biktimei laguntza profesional psikologikoa eta/edo medikoa ematea, edo isilpeko aholkularitza batekin harremanetan jartzea. Azken horrek laguntza, aholkularitza eta sostengua emango ditu biktima gertakariaren aurreko normaltasun-egoerara itzul dadin.

7. KEXAK ETA/EDO SALAKETAK AURKEZTEA

Jazarpen egoeren berri duen edozein langilek edo langileen ordezkariak edo beste edozein pertsonak jar dezake kexa edo salaketa sexu-jazarpenaren edo generoan oinarritutako jazarpenaren inguruan jarraian zehazten den prozeduraren arabera, Aholkulari Konfidentzialen aurrean.

Jazarpena pertsona batek baino gehiagok jasan badute salaketa taldean jar dezakete.

7.1. PROZEDURA INFORMALA

Jarduerek edo jarrerak izaera sexista duten kasuetan, kexa ahoz zein idatziz aurkeztu ahal izango da Aholkularitza Konfidentzialean.

Aholkulari konfidentzialak jokabide sexista baten aurrean gaudela uste badu, zeinak, gertatzen jarraituz gero, sexu-jazarpeneko edo generoagatiko jazarpen egoerak eragin ditzakeen, kasu horretan, Aholkularitza Konfidentzialak Giza Baliabideetako Zuzendaria deituko du, eta lauko taldea osatuta, prozedura konfidentzial eta azkar bati ekingo dio kexa egiaztatzeko; horretarako, enpresaren edozein lekutan eta edozein unetan sartu ahal izango du beharrezkotzat jotzen dutenen adierazpenak jasotzeko.

Aurkeztutako kexak egia-zantzuak dituela egiaztatu eta gero, kexa jarri zaion pertsonarekin jarriko da harremanetan Aholkularitza eta Giza Baliabideetako Zuzendaria osatutako taldea, modu konfidentzialean, bakarka edo ustezko jazartuak lagunduta (jazartuak nahiago duena). Eta jakinaraziko zaio, batetik, haren jarrerari buruzko kexa bat jaso dela eta egiazkoa bada eta aurrerantzean ere jarrera hori errepikatu eta mantentzen bada, sexu-jazarpenentzat edo generoan oinarritutako jazarpenentzat hartuko dela, eta, bestetik, egoera horrek ekar diezazkiokeen ondorio edo diziplina- zehapenen berri emango zaio.

Portaera sexista egotzi zaion pertsonak nahi dituen azalpenak emateko aukera izango du.

Konponbiderako prozedura informal honetan, Aholkularitza Konfidentzialak eta Giza baliabideetako zuzendariak osatutako taldeak kexa jakinarazi eta portaera horrek iraun ez gero, horren ondoriozko balizko diziplina-zehapenei buruzko informazioa emango du soilik.

Prozedura informala helburua da arazoa modu ez-ofizialean konpontzea eta sexu-jazarpen edo generoan oinarritutako jazarpen ez bilakatzea. Horrela jokatzeko da, hain zuzen ere, maiz jazarpena gauzatzen duen pertsonari jakinarazten zaizkionean haren portaeraren ondorio laidoak eta larderiazkoak eta horiek jazarpen bihurtu daitezkeela, aski izaten delako arazoa konpontzeko.

Prozedura hori zazpi laneguneko epean egingo da gehienez ere. Printzipioz, Aholkularitzak eta pertsonetako arduradunak osatutako taldeak kexa aurkeztu duen pertsonari sinesgarritasuna emango dio, eta prozeduraren konfidentzialtasuna eta pertsonen duintasuna zaindu behar ditu. Helburu horrekin, prozeduraren hasieran zenbakiak esleituko zaizkio interesdunei, jazarpenentzat jo ezin badaitezke ere, jazarpen bihurtu

daitezkeen tipologia hauek dokumentatzeko asmoz.

Kexa aurkeztu eta zazpi laneguneko epean, amaitutzat joko da prozedura. Salbuespenez, premia larrietan baino ez, hiru egunez luza daiteke epea.

Aholkularitza Konfidentzialak eta pertsonetako arduradunak osatutako taldeak, berehala jakinaraziko die prozedura informalaren emaitza enpresako **Zuzendari Gerenteari eta Kontseilu Errektoreari** eta lan-arriskuak prebenitzearen alorreko ordezkariak espezifikoki.

7.2. PROZEDURA FORMALA

PROZESUAREN HASIERA. SALAKETA, AURRETIAZKO BALIOESPENA ETA KAUTELA-NEURRIAK HARTZEA

Salatutako jarduerak jazarpenzat jotzen badira edo salatzailea ebazpen-prozedura informalaz lortutako soluzioarekin gustura ez badago –dela eskaintako soluzioari desegoki deritzolako, dela salatutako jokabideak berriro egin direlako; Lan Ikuskaritzan, auzibide zibilean eta lan-auzibidean salatzeke edo auzibide penalean kereila jartzeko eskubideaz gain, salaketa formala planteatu dezake salatuak izan ditzakeen diziplina-erantzukizunak argitzeko.

Salaketa idatziz egingo da, eta Aholkularitza Konfidentzialari bidaliko zaio. Hark salaketaren iturria, izaera eta seriotasuna balioetsiko ditu, eta nahikoa zantzu aurkitzen badu, ofizioz jardungo du salatutako egoera ikertzeko. Aurreko kasuan bezala, Aholkularitzak kexa aurkezten duen pertsonari sinesgarritasuna emango dio eta prozeduraren konfidentziasuna eta pertsonen duintasuna zaindu behar ditu. Horretarako, prozeduraren hasieran zenbakiko kodeak esleituko zaizkie ukitutako alderdiei.

Jazartuaz gain, jazarpenaren berri duen edozeinek sala dezake egoera hori.

Aholkulari Konfidentzialak salaketa formal guztien konfidentziasun eta seriotasun gorena bermatu beharko du.

Salaketa jaso eta gero, Aholkularitza Konfidentzialak egoeraren berri emango dio modu konfidentzian pertsonetako arduradunari eta enpresako Zuzendari Gerenteari Ikerketa Batzordea sortu dezan.

Ikerketa Batzordeak kautela-neurriak hartu ahaliko ditu. Kautela-neurri batzuk dira, betiere posible den kasuetan, jazartzailea eta jazartua berehala aldentzea edo txanda-aldaketa bat egitea, jazartuaren osasunarentzat eta osotasunarentzat kaltegarria den egoera luzatzea saihesteko. Neurri horiek jazartuari inoiz ere ez diote ekarriko lan-baldintzen kalte edo galerarik, ez eta haien funtsa aldatzea ere.

PROZEDURA

Ikerketa Batzordeak egokituz jotzen dituen ikerketa-prozedurak erabiliko ditu salaketaren egitasuna egiaztatzeke, une oro errespetatuz tartean dauden pertsonen funtsezko eskubideak, alderdi bien intimitate eta duintasunerako eskubidea, batez ere.

Salaketa aurkeztu dela ahalik eta arinen jakinarazi beharko dio salatuari.

Horrez gain, hitz egiteko aukera emango zaio jazartuaren aurrean ala ez (jazartuak hautatzen duena) edo, hala dagokionean, salatariaren aurrean (kasu horretan salatariaren nahiaren arabera). Lekuko-froga egiteko, bai batak bai besteak, beste langile batzuk egotea eska dezakete.

Ahal izanez gero, egitateei buruz jazartuak duen azalpenaz soilik jasoko da informazioa, salaketa berak egiten duenean (non eta ez den beharrezko gertatzen ondoren beste elkarrizketa batzuk egitea kasua ebazteko), eta konfidentzialtasuna eta arintasuna bermatuko da izapideetan.

PROZEDURAREN BUKAERA. DIZIPLINA-NEURRIAK APLIKATZEA

Salaketa aurkezten denetik hamar laneguneko epean gehienez ere, Ikerketa Batzordeak ikertutako ustezko jazarpenari buruzko txosten bat egin eta onartuko du, non ateratako ondorioak eta ikusitako inguruabar astungarriak adierazi, eta dagozkion diziplina-neurriak proposatuko dituen, hala behar denean. Txosten hori berehala bidaliko zaio enpresako Zuzendari Gerenteari, behar izanez gero, **Athlon Kooperatiba Elkarte**an barne-araudian ezarritako zehapen-prozedura has dezan. Salbuespenez, premia larrietan baino ez, hiru egunez luza daiteke epea.

Bermatu egin beharko da jazarpenak salatzen dituztenen kontrako edo jazarpenen ikerketetan parte hartu, lagundu edo lekukotza egiten duten pertsonen kontrako errepresaliarik ez egotea, ez eta horrelako jokabideen aurka egiten dutenen edo hori kritikatzeko dutenen aurka ere, euren buruez ari direla edo inori buruz ari direla.

Prozeduran zehar errepresaliak gertatu badira edo jazartuari edo jazarpenaren salatazaileei kalterik eragin bazaie, gutxienez, jazarpenaren aurretik zeuden baldintzetan lehengoratuko dira, egoera horren eta horren ondorioen inguruan hasi nahi duten beste edozein prozedura eragotzi gabe.

Salaketa, alegazio edo deklarazioak nahita iruzurrezkoak eta doluzkoak direla frogatzen bada, eta salatuari justifikaziorik gabeko kaltea eragiteko egiten badira, **Athlon Kooperatiba Elkarte**ko Estatutu Sozialean eta Barne Erregelamenduan ezarritako diziplina-araubidean xedatutakoaren arabera zehatuko dira, zuzenbidean bidezkoak izan daitezkeen gainerako ekintzak alde batera utzi gabe.

Ikerketa Batzordea gauza ez bada salaketa funtsezkotzat jotzeko behar besteko probak biltzeko, salatazailea ezingo dute, salatazailea jazartua bera denean, behartu salatuarekin gogoz kontra lan egitera. Enpresako zuzendaritza behartuta dago lanpostua aldatzera, ahal izanez gero.

Prozedura hori erabiltzeak ez du inola ere eragotziko jazartuak, egoki deritzenean, laneko ikuskaritzara edo bide judizialera jotzea, dagokion babes-prozeduraren bidez. Era berean, delitu-zantzurik badago, enpresak berehala jakinaraziko die agintari eskudunei.

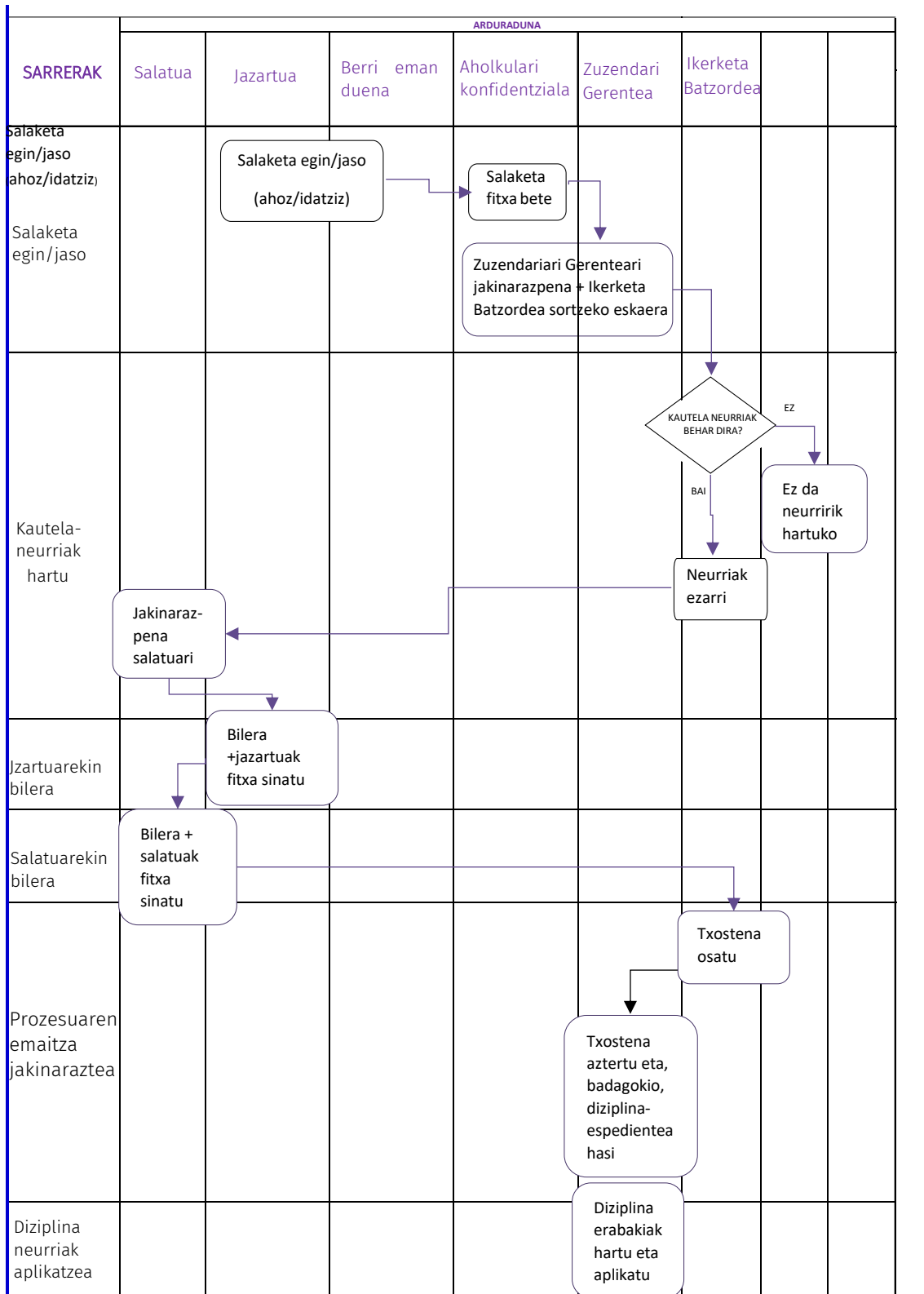
Prozedurari amaiera ematen dion txostena Zuzendari Gerenteari helarazteaz gain, hala badagokio, dagokion zehapen prozedura has dezan, ikerketaren emaitza gisa, prebentzio-neurriak proposatu ahal izango lirarteke, egoera berriz gerta ez dadin.

Disuasio-helburuarekin, egindako ikerketaren emaitza eta zehapen-espeditatea behar adina jakinaraziko dira zehatutako jarduketa gauzatu zen eremuan, betiere eraginpeko pertsonen intimitaterako eskubidea errespetatuz.

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

TALDEA	FUNTZIOAK
Aholkularitza konfidentziala	Salaketa jaso Ikerketa Batzordea eratzeko eskatu Zuzendari Gerenteari Ikerketa Batzordean parte hartu Prozesu guztian dokumentazioa eta epeak zaindu Urtero txostena egin protokolo honen erabileraren inguruan eta hobetzekoak proposatu
Ikerketa Batzordea	Kautela neurriak hartu Ikerketa burutu Zuzendari Gerenteari txostena aurkeztu (salaketa, egiaztatu dena, ez dena egiaztatu eta identifikatutako faltak jasoko ditu)
Zuzendari Gerentea	Ikerketa Batzordea sortzeko erabakia hartu Ikerketa Batzordearen txostena aztertu ondoren, kooperatibaren barne-araudian ezarritako zehapen-prozedura erabakitzea eta, hala badagokio, aktibatzea

Honakoa litzateke prozedura formalaren fluxua:



8. FALTAK TIPIFIKATZEA ETA ZEHAPENAK

Sexu-jazarpena, generoan oinarritutako jazarpena eta giro jazarpena dakarten ekintzak eta jokabideak diziplinazko zehapena dakarten laneko ez-betetzeak dira. Edonola ere, faltak zehazteko eta zehapenak ezartzeko aintzat hartuko dira protokolo honetan, **Athlon Kooperatiba Elkarte**ko Barne Erregelamenduan jasotakoak. Bestalde, gertaeren larritasuna baloratzeko eta, hala badagokio, ezar daitezkeen zehapenak zehazteko, honako egoera hauek hartuko dira inguruabar astungarritzat:

ASTUNGARRIAK dira hauek:

- a) Nagusitasun hierarkikoaren egoeraz abusatzea edo jazartuaren lan-baldintzen edo lan-harremanaren beraren gaineko erabakimena izatea jazarpena egiten duen pertsona.
- b) Portaera laidogarriak behin eta berriz izatea biktimak konponbiderako prozedurak martxan jarri eta gero.
- c) Jazarlea berrerorlea bada sexu-jazarpena eta/edo generoan oinarritutako jazarpena egiten.
- d) Bi jazartu edo gehiago izatea.
- e) Jazartuak desgaitasun fisiko, psikiko edo zentzumenezkoren bat izatea.
- f) Jazartuaren egoera psikologikoak edo fisikoak medikuntzan egiaztatutako alterazio larriak jasan dituzten.
- g) Jazarleak jazartuarekiko, lekukoekiko edota Aholkularitza Konfidentzialarekiko beldurtzeko jokabideak edo errepresaliak gauzatu dituela egiaztatzea.
- h) Langileak hautatzeko edo sustatzeko prozesuan zehar gertatzen direnean.
- i) Jazartuak, lekukoak edo haien laneko edo familiakoak presionatzea edo behartzea, ikerketa behar bezala egin ez dadin.
- j) Behin-behineko kontratazioan, bitarteko kontratuarekin, probaldian, bekadun edo praktketan egotea.

Protokoloan ezarritako prozedura aplikatuta baldin eta jazarlearen diziplinazko kaleratzea ez den zehapen bat dakarren diziplina-espeditentea irekita, jazarleak prestakuntza-ikastaro batera joan beharko du, Protokolo honetako Sentsibilizazioa, Informazioa eta Prestakuntza atalean zehaztutako edukiarekin.

9. DIBULGAZIO-POLITIKA

Ezinbestekoa da eraginpeko langile guztiek protokolo honen berri izatea. Dibulgaziorako erabiliko diren tresnak hauek izango dira: **Athlon Kooperatiba Elkarteko** harrerako elkarrizketa, bazkide eta langile guztiei bidaliko zaien mezu elektronikoa. Zabalkunde handiko bileren bidez ere egingo da protokolo honen zabalkundea.

Honetaz gain, protokoloaren laburpen grafiko bat ere egingo da, eta langile guztiei banatuko zaie zabalkunde handiko bileren bidez.

Dibulgazioa egiterakoan, Aholkulari Konfidentzialen izena, laneko telefono zenbakia eta harremanetarako helbide elektronikoa adieraziko dira. Informazio hori eguneratuta mantenduko da.

Protokoloa onartzen denean, edozein zerbitzu eskaintzeko kontratatzen edo azpikontratatzeko diren enpresa guztiei, bai eta langile autonomoei ere, berau banatuko zaie.

Ahalik eta bitartekorik gehien erabiliko da bezeroei eta erakunde hornitzaileei enpresak alor honetan duen politika zein den azaltzeko.

10. SENTSIBILIZAZIOA, INFORMAZIOA ETA PRESTAKUNTZA

Lan-arriskuen arloan eta berdintasunaren arloan enpresak duen informazio- eta prestakuntza-politikan berdintasunari eta laneko indarkeriaren prebentzioari buruzko prestakuntza egokia sartzea bermatuko da, maila guztietan daudenentzat. Adibidez, sentsibilizazio pilulak bidaliko dira. Dena dela, formazioa jasotzerako orduan lehentasuna izango dute Aholkularitza Konfidentzialeko kide direnek, Ikerketa Batzordeko kide izan daitezkeen pertsonak eta baita, zuzendari eta bitarteko arduradunak ere.

Prestakuntzak honako hauek bilduko ditu, gutxienez:

- Sexu-jazarpenari eta generoan oinarritutako jazarpenari dagozkion portaerak identifikatzea.
- Jazartuen osasunean eragiten dituzten ondorioak.
- Pairatzen dituzten lan-baldintzetan sorrarazten dituzten diskriminazioak.
- Erakundeari berari eragiten dizkioten ondorio negatiboak.
- Oinarrizko eskubideak errespetatzearen beharra (pertsonen duintasuna, berdintasuna, osotasun fisiko eta morala, askatasun sexuala), eta laneko segurtasuna eta osasunaren eskubidea, baita lan-eskubidea ere.
- Sexu-jazarpenari eta generoan oinarritutako jazarpenari dagozkion ekintzak edo portaerak egiteko debekua.
- Sexu-jazarpenera eta generoan oinarritutako jazarpenera dagoenean erabili beharreko diziiplina-erregimena.
- Enpresak egin ditzakeen arau-haustekak, lan-harremanaren ikuspegitik zein laneko arriskuen prebentzioaren ikuspegi zehatzetik.
- Protokoloan aurreikusitako jarduera-prozedurak.

Aholkularitza konfidentzialeko kideek, Ikerketa Batzordean parte har dezaketenek eta zuzendari zein bitarteko arduradunek, nahitaez jarraitu beharko dituzte gai horren inguruan antolatzen diren prestakuntza-ikastaroak. Era berean, enpresak langileentzako prestakuntza-ekintzak sustatuko ditu, kolektibo horren sentsibilizazio handiagoa lortzeko.

Gutxienez 4 urtean behin, alor honetako langileen prestakuntza eguneratuko da, eta bereziki, zuzendari eta bitarteko arduradunei dagokiena, gutxienez lanaldi erdiko prestakuntza-ikastaro bat programatuz. Lanpostua aldatzeagatik Ikerketa Batzordean parte hartzeko aukera duten langileek lanpostu berria hartzearekin batera jasoko dute formazio hau.

11. EBALUAZIOA ETA JARRAIPENA

Aholkularitza konfidentzialak eta giza baliabideetako zuzendariak aurkeztutako salaketak eta espedienteen ebazpena kontrolatuko ditu, urtean behin jarraipen-txosten bat egiteko protokolo honen ezarpenari buruz. Txosten hori Zuzendari Gerenteari eta Berdintasun Batzordeko lantaldeari aurkeztuko zaio.

Protokolo hau Aholkularitza Konfidentziala osatzen duten langileek eta Ikerketa Batzordeko kide izan daitezkeenek dagokien formazio espezifikoa jasotakoan berrikusi egingo da.