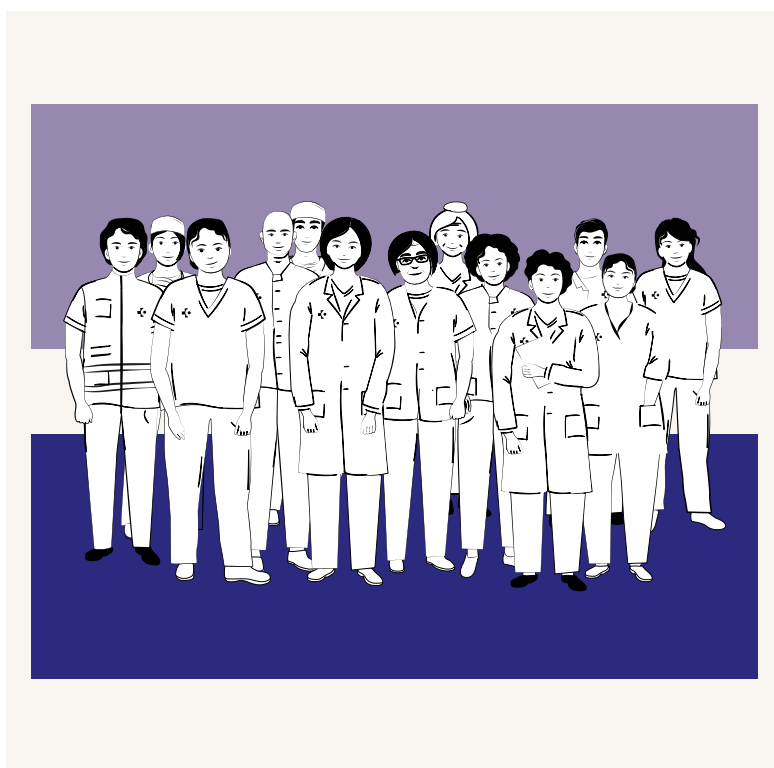


Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari Osakidetzan aurre egiteko protokoloa



Osakidetza



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

OSASUN SAILA
DEPARTAMENTO DE SALUD

ARGITARALDIA

Lehenengoa, 2022ko urtarrila
Bigarrena, 2024ko urtarrila

ARGITARATZEN DU

Osakidetza. Araba kalea, 45.
01006 Vitoria-Gasteiz (Araba).

©

Euskadiko Autonomia Erkidegoaren Administrazioa
Osakidetza

INTERNET

www.osakidetza.euskadi.eus

LEGE GORDAILUA

D 01359-2025

AUARKIBIBEA

1. Printzipioen adierazpena	09
2. Araudia	13
3. Helburua eta aplikazio-eremua	17
4. Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren definizioak	21
5. Jazarpen moten sailkapena	25
5.1 Jokabide sexistak	27
5.2 Sexu-jazarpena	27
5.3 Sexuan oinarritutako jazarpena	29
5.4 Inguruabar astungarriak	30
6. Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari osakidetzan aurre egiteko protokoloa	33
6.1 Prebentzio-neurriak	34
6.1.1 Sentsibilizazioa	34
6.1.2 Prestakuntza	34
6.1.3 Komunikazioa	35
6.1.4 Arriskuaren detekzio goiztiarra	35
6.2 Jarduteko irizpideak eta bermeak	35
6.3 Aholkularitza Konfidentziala	37
6.3.1 Aholkularitza Konfidentzialaren osaera	37
6.3.2 Aholkularitza Konfidentzialaren eginkizunak	38
7. Jarduteko prozedura	41
7.1 Prozedura motak	42
7.2 Salaketa egitea	42
7.3 Lehenengo jarduketak: protokoloa aktibatzea	44
7.4 Jokabide sexistak ebazteko prozedura informala	46
7.4.1 Epea	46
7.4.2 Faseak	46
7.5 Prozedura formala	48
7.5.1 Epea	48

7.5.2 Faseak	48
7.6 Diziplina-araubidea	50
7.7 Protokoloa aplikatzea kanpoko enpresak tartean daudenean	50
7.8 Protokoloa aplikatzea zuzendariei eragiten dienean	51
8. Jarraipena, ebaluazioa eta hobekuntza	53
8.1 Adierazleak	54
8.1.1 Inpaktuaren adierazleak	54
8.1.2 Emaitzaren adierazleak	54
8.1.3 Prozesuaren adierazleak	55
9. Izaera pertsonaleko datuen babesa (DPBLO)	57
10. Eranskinak	61
10.1 1. Eranskina. Prozeduraren laburpen-fitxa	62
10.1.1 1.1. Eranskina. Zuzendariei eragiten dieten jazarpen-kasuetarako prozedura	63
10.2 2. Eranskina. Sexu-jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpenagatiko protokoloa aktibatzea eskatzeko salaketa-inprimakia	64
10.3 3. Eranskina. Prozedura informalaaren txostenaren formularioa	67
10.4 4. Eranskina. Prozedura formalaren txostenaren formularioa	69
10.5 5. Eranskina. Konfidentzialtasun- eta inpartzialtasun-konpromisoaren eredia	71
10.5.1 5.1. Eranskina. Aholkularitza Konfidentzialaren konfidentzialtasun- eta inpartzialtasun-konpromisoaren eredia	71
10.5.2 5.2. Eranskina. Prozeduran parte hartzen duten eta Aholkularitza Konfidentzialekoak ez diren pertsonen konfidentzialtasun- eta inpartzialtasun-konpromisoaren eredia	72
10.6 6. Eranskina. Aholkularitza Konfidentzialak Langileen Zuzendaritzari jakinaraztea ustezko jokabide sexista, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena kasu bat dagoela	73
10.7 7. Eranskina. Sei hileko jarraipenaren txostenaren formularioa	74
10.8 8. Eranskina. Urteko ebaluazioaren txostenaren formularioa	75
10.9 9. Eranskina. Protokoloaren pertzepzio kualitatiboa	78
10.10 10. Eranskina. Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloko jarduketan erregistroa	79
10.11 11. Eranskina. Araudia	81

1. Printzipioen adierazpena

Printzipioen adierazpena

Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena, lan-eremuan ager daitezkeen indarkeria-adierazpen gisa, generoan oinarritutako diskriminazioa egoera suntsitzailenetako bi dira, eta, aldi berean, oinarrizko beste eskubide batzuen urraketa nabarmena dira, hala nola duintasuna, berdintasuna, osotasun fisiko eta morala, sexu-askatasuna eta lanerako eta laneko segurtasunerako eta osasunerako eskubidea. Gainera, botere-harremanen adierazpenak dira, tradizionalki pertsonen sexuaren arabera esleitu izan zaizkien rolerkin zerikusia dutenak, eta gehienbat emakumeei eragiten dietenak. Horregatik guztiagatik, jokabide horiek prebenitu, saihestu eta, gertatzen direnean, geldiarazi egin behar dira, eta, hala dagokionean, zigortu, biktimen osasunean nahi ez diren ondorioak sor ez daitezten.

Osakidetzak zainduko du arriskurik gabeko lan-ingurunea izatea, eta, ondorioz, sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko egoeretatik libre egotea, mota guztietan, ziberjazarpena barne. Horretarako, konpromisoa hartzen du erakundeari atxikitako langile guztiek (estatutupeko lotura dutenak, funtzionarioak, lan-legepeko kontratudun finkoak, finkoak nahiz aldi baterakoak, bai eta zuzendariak ere) jazarpen-jokabideak agertzea saihesteko beharrezkoak diren neurriak hartzeko, antolaketari, prestakuntzari eta informazioari dagokienez.

Langile guztiek tratatu zuzena, errespetuzkoa eta duina jasotzeko eskubidea dute, bai eta beren intimitatea eta osotasun fisiko eta morala errespetatua izateko eskubidea ere, inolaz ere egon gabe tratatu iraingarri, umiliagarri edo iraingarrien eraginpean, arrazoi hauengatik: jaiotza, arraza, sexua, erlijioa, orientazio afektibo-sexuala edo genero-identitatea, iritzia edo beste edozein baldintza edo inguruabar pertsonal edo sozial, lan-egoera barne.

Langile guztiek dute babes eraginkorra izateko eskubidea, laneko segurtasunari eta osasunari dagokienez, eta eskubide horri babes-betebehar korrelatiboa lotzen zaio, lanetik eratorritako arriskuak prebenituz, jazarpen-jokabideetatik eratorritakoak barne.

Osakidetzak konpromisoa hartzen du ukitutako pertsonen eskubideak behar bezalako barmeekin babesteko, egoera horien ondorioak prebenitzeko eta horiei aurre egiteko beharrezkoak diren giza baliabideak eta baliabide materialak esleitzuz.

Protokolo hau tresna espezifiko da, eta sexu-jazarpenaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren eta jokabide edo jarrera sexisten aurrean jarduteaz gain, "indarkeriarik eta jazarpenik gabeko lanaren" eta "berdintasunezko eta errespetuzko lanaren" balioak zabaltzen laguntzen du. Era berean, inoiz nahi ez diren egoera horiek prebenitzen ere laguntzen du.

Osakidetzak erabat arbuizatzen ditu jokabide horiek, eta kasu bakoitzean behar den irmotasunez zuzendu edo zigortuko dira. Horretarako onartu da protokolo hau.

Era berean, Osakidetzak hitzarmenean aurreikusitako prebentzio-neurriak abiaraziko ditu, eta protokoloaren hedapen zabala egingo du, pertsona guztiek jakin dezaten nola jardun egoera horietakoren bat ezagutzen edo pairatzen badute.

Osakidetzak pertsonen duintasunarekiko eta intimitatearekiko errespetua, protokoloaren aplikazioaren konfidentzialtasuna eta prozeduretan parte hartzen duten pertsona guztien segurtasuna bermatzen ditu, eta konpromisoa hartzen du arreta bereziz zaintzeko biktimen babesa, segurtasuna eta oneratzea.

Printzipioen adierazpena

Barneko jarduketaz gain, Osakidetza kanpoko enpresa kontratatuak sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloak edo neurriak izan ditzaten bermatuko du, sor daitezkeen kasuak ebazteko orduan ente publikoarekin lankidetzan aritzea errazteko, kontratazio administratiboaren baldintza-agirietan klausula espezifikoak txertatuz.

Azkenik, Osakidetza bere konpromiso aktiboa eskatzen die Erakundea osatzen duten pertsona guztiei, batez ere aginte-lerroko langileei eta langileen ordezkariari, indarkeriarik eta jazarpenik gabeko kultura eta lan-giroa lortzeko.

2. Araudia

Araudia

Xedapen ugari jasotzen dituzte sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako neurriak lan-eremuan, aukera-berdintasuna bultzatzeko eta diskriminazioaren eta desberdintasunaren aurka borrokatzeko. Aplikatu beharreko araudia nazioartekoa, estatukoa eta autonomia-erkidegokoa izan daiteke. **Ikus Araudia, II. Eranskina.**



3. Helburua eta aplikazio-eremua

Helburua eta aplikazio-eremua

Arau-aginduari erantzunez, Osakidetzak sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko duen protokoloaren helburu nagusia da jazarpenik gabeko harremanak eta lan-giroa ahalbideratu dituen antolaketa-kultura bultzatzea, jazarpenaren prebentzioa sustatuz. Hala eta guztiz ere kasuren bat sortzen bada, prozedura aktibatuko da ukitutako pertsonen osasuna tratatu, ebatzi eta berreskuratzeko, prozeduran parte hartzen duten pertsonen konfidentziasuna eta segurtasuna bermatuz eta kasu bakoitzak eskatzen duen urgentziaz jardunez.

Protokoloan, protokoloaren aplikazioaz, jarduteko printzipioez, prozeduraz eta pertsonentzako bermez, eta protokoloaren jarraipenaz eta ebaluazioaz arduratuko diren organo espezifikoak ezartzen dira. Atal operatiboan jazarpenaren lehen eta bigarren mailako prebentzio-neurriak eta kasuen jarduteko- eta tratamendu-protokoloa bereizten dira, hirugarren mailako prebentzioaren zati gisa.

Protokoloa, dagokion neurrian, Osakidetzari atxikitako langile guztiei aplikatuko zaie, baita zuzendariei ere, prestakuntza jasotzen ari diren langileak, praktiketako ikasleak eta Osakidetzan zerbitzuak ematen dituzten kanpoko enpresetako langileak, barneko lan-harremanen eremua barnean hartuta. Halaber, Osakidetzarentzat lan egiteagatik inplikaturako pertsonak dauden eta edozein tokitan gertatzen diren jardueretan ere aplikatuko da, baita eremu digitalean ematen diren jokabideetan ere.

Jazarpena Osakidetzako langileen eta lantokia partekatzen duten kanpoko enpresa bateko langileen artean gertatzen bada, enpresen artean koordinatuta jardungo da, Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 24. artikulua, enpresa-jardueren koordinazioari buruzkoa, aplikatuz.

Protokoloa, jarrera sexistetarako, sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuetarako soilik aktibatuko da, eta protokolotik kanpo geratuko da beste edozein jazarpen edo gatazka mota; egoera horiek horretarako ezarritako prozeduren arabera tratatuko dira.



4. Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren definizioak

Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren definizioak

LANEren 190. Hitzarmena, 1.b) art. *«Generoagatiko indarkeria eta jazarpena» esamoldeak sexuaren edo generoaren zioz pertsonen aurka zuzentzen den indarkeria eta jazarpena adierazten du, edo sexu edo genero jakin bateko pertsoneri neurritz kanpo eragiten diena, eta sexu-jazarpena barne hartzen du».*

Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa (EGBLO, 7. artikulua. Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena).

- 1. Sexuan oinarritutako jazarpena da pertsona jakin baten sexuarekin zerikusia duen edozein jokabide, xede nahiz ondore dituen pertsonaren duintasunaren aurka egitea eta larderiakoa, apalesgarria eta ofentsakoa den ingurua sortzea.»*
- 2. Sexuan oinarritutako bereizkeriatzat joko da, halaber, eskubide bat edo eskubide-igurikimen bat eskuratzeko, aldez aurretik egoera jakin bat onartu behar izatea, egoera horrek berarekin dakarrenean sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena.»*



5. Jazarpen moten sailkapena

Jazarpen moten sailkapena

Aurreko definizioei jarraiki, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena hitzezko edo hitzik gabeko jokabideak izan daitezke, bai eta fisikoak edo larderiazkoak ere, edozein komunikazio-bide, multimedia-elementu, sare sozial edo beste edozein ziberjazarpen-egoera barne. Jazarpen horiek identifikatzeko, jokabideetan genero-ezaugarriak bilatu behar dira, kontuan hartuta jokabide bakar bat ere jazarpena izan daitekeela; izan ere, lan-eremuan, sexu-jazarpenean eta sexuan oinarritutako jazarpenean gertatzen diren beste jazarpen mota batzuk ez bezala, jazarpena gertatzeko ez da ezinbestekoa behin eta berriz egitea.

Protokolo honen esparruan, jokabide sexistak ere kontuan hartu behar dira, nola jasotzen diren edo zer ondorio dituzten alde batera utzita, estereotipo eta rol sozialei eusten laguntzen dutelako, emakumeak kaltetzen eta diskriminatzen dituztelako eta jazarpenaren oinarria direlako. Prebentzio- eta jarduketa-neurriek kontuan hartu behar dituzte, eta erantzun eraginkorra eman behar diete, zuzentzeko.

5.1 Jokabide sexistak

Jokabide matxistak dira, oro har, gogaikarriak edo desatseginak haiek pairatzen dituztenentzat eta ikusten dituztenentzat.

Aldizkako jokabideak dira, errepikatuz gero edo ohikoak eginez gero sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena eragin dezaketenak.

Batzuetan, gizarte-usadioek onartutakoak dira, baina erakundearen balioen aurkakoak dira, eta, horregatik, gaitzesgarriak.

Jarraian, adibide gisa, balizko jokabideak zerrendatzen dira, adierazpenezkoak eta inola ere ez mugatzaileak.

- Sexuarekin lotutako txisteak, piropoak, iruzkinak eta txantxak, betiere lantaldeetako pertsona zehatzei zuzentzen ez bazaizkie; kasu horietan jazarpena, sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena izango lirateke.
- Irudi sexualak edo pornografikoak erabiltzea lantokietan, baldin eta irudiak ez badira laneko espazioak partekatzen dituzten pertsonenak; kasu horretan, sexu-jazarpena izango dira.
- Paternalismoa zereginak banatzean edo horiek egiteko laguntza eskaintzean.
- Gorputzei, janzteko moduei, ezaugarri espezifikoak eta adinari buruzko iruzkinak, pertsona zehatzei buruzkoak ez direnean.

Aipatutako kasuez gain, kontuan izan behar da edozein jokabide sexista, hasieran larritasun gutxikoak dirudienak barne, jazarpena ere izan daitekeela egoera jakin batzuetan.

5.2 Sexu-jazarpena

Legearen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko eta emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duen martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren 47.4 artikulua arabera, *“Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena diziplinako falta oso astuna izango da EAEko administrazio publikoetako funtzionarioentzat, lege honen 2.1 artikulua Euskal Enplegu Publikoari buruzko abenduaren 11/2022 Legearen 178.c) artikuluaekin lotuta ezartzen duenarekin bat”*.

Sexu-jazarpenak hainbat adierazpen ditu, eta maila hierarkiko handiagoko pertsona batek edo maila bereko edo beheagoko hirugarren pertsona batek egin dezake, bai eta lan-arrazoiengatik biktimarekin zerikusia duten beste pertsona batzuek ere, betiere lan-eremuan gertatzen bada.

Jazarpen moten sailkapena

Baztertzaila eta mugatzailea izateko asmorik gabe, honako adibide hauek aipatzen dira¹:

- Biktimak izaera sexualeko mesedea (xantaia sexuala) onartzearen mende jartzea enplegua lortzea edo horri eustea.
- Nahi ez den kontaktu fisikoa (ukituak, igurtziak, besarkadak, zapladatxoak, atximurrak...).
- Izaera sexualeko telefono-deiak, gutunak, mezuak, argazkiak edo bestelako izaera sexu-aleko material iraingarriak bidaltzea.
- Sexu-harremanak izateko presioa egitea edo hertsatzea.
- Sexu-iradokizunei edo eskaerei uko egin eta gero, errepresalia-mehatxuak egitea.
- Zigor Kodean tipifikatutako edozein sexu-eraso.
- Errepresaliak hartzea jazarpenak salatzen dituzten edo jazarpen-ikerketetan parte hartu, lagundu edo lekukotza egiten duten pertsonen aurka, bai eta horrelako jokabideei aurre egiten dieten pertsonen aurka ere, berengan edo hirugarren pertsona batzuen aurka.
- Keinua, soinu edo mugimendu lizunak egitea.
- Sexu-bizitzaren inguruko galderak egitea.
- Zidak behin eta berriz eskatzea, ezezkoa eman denean.
- Gehiegi hurbiltzea behin eta berriz.
- Pertsona baten mugimendua oztopatzea kontaktu fisikoa bilatuz.
- Iradokizun sexualak egitea.
- Pertsonaren itxura fisikoari edo antzari buruzko etengabeko iruzkinak edo balorazioak egitea.
- Presiorik gabeko sexu-harremanak eskatzea, argi eta garbi.
- Pertsona baten sexu-bizitzari buruzko edo izaera sexualeko zurrumurrak zabaltzea.
- Pertsonen so egitea ezkutuan edo estalian leku erreserbatuetan, hala nola bainugeletan edo aldageletan.
- Sexuaren ikuspegitik eduki iraingarria duten irudiak erabiltzea lantokian eta/edo laneko ekipoetan (iradokitzaileak edo pornografikoak).
- Izaera sexualeko txisteak kontatzea edo eduki sexualeko piropoak behin eta berriz esatea.
- Norberaren trebetasun edo gaitasun sexualei buruz behin eta berriz hitz egitea.
- Norbaiten gorputzari etengabe so egitea, lizunkeriaz.
- Fantasiei, zaletasunei eta trebetasun/gaitasun sexualei buruzko galderak, deskribapenak edo iruzkinak egitea.

¹Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa. Emakunde – Emakumearen Euskal Erakundea

5.3 Sexuan oinarritutako jazarpena

Sexu biologikoarekin edo jazarritako pertsonaren edo pertsonen genero-rol ez-tradizionalekin lotutako portaerak dira, eta haien helburua da haien gaitasunak, gaitasun teknikoak eta trebetasunak gutxiestea, haien gaineko botere-egoera mantentzeko, edo lan-ingurune iraingarria edo umiliagarria sortzea.

Aurreko kasuan bezala, ez da zerrenda zehatz bat, batzuk adibide gisa adierazten dira²:

- Emakume edo gizon izateagatik diskriminatzen duten jokabideak erabiltzea.
- Haurdunaldiagatiko edo amatasunagatiko bereizkeria; zuzeneko sexuagatiko bereizkeria izango da emakumeei tratu kaltegarria ematea haurdunaldiarekin edo amatasunarekin lotuta.
- Sexuan oinarrituta, pertsonari eta haren lanari, gaitasunei, gaitasun teknikoari, trebetasunei eta abarri buruzko deskalifikazio publiko eta/edo pribatuak behin eta berriz egitea.
- Esamolde sexistak eta iraingarriak erabiltzea, gaitasun eta trebetasun horiek gutxiesten dituztenak (hala nola "emakumea behar zenuen", "zorua garbitzeko baino ez duzu balio", "emakume, zure zereginetara"...).
- Pertsona batek egindako ekarpenak, iruzkinak edo ekintzak baztertzea bere sexua dela medio (baztertu, serio ez hartzea).
- Hierarkian gorago dauden emakumeek emandako aginduak edo jarraibideak betetzeari uko egitea.
- Pertsona bati bere gaitasuna baino erantzukizun txikiagoko lanpostu edo funtzio bat esleitzea, sexua dela-eta.
- Beren lana sabotatzea edo lana egiteko bitarteko egokiak (informazioa, dokumentazioa, ekipamendua...) eskuratzea nahita eragozte, sexua dela-eta.
- Sexua dela-eta pertsona adingabeak, mendeko pertsonak edo intelektualki maila baxuagoan egongo balira bezala tratatzea (hitz egiteko modua, adibidez).
- Pertsonaren sexuan oinarritutako agindu iraingarriak ematea.
- Beste sexuak tradizionalki bere gain hartu dituzten zereginak egiten dituzten pertsonen barre egitea.
- Pertsona baten baimenak ukatzea, modu arbitrarioan eta sexua dela-eta.
- Umore sexista erabiltzea.

² Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa. Emakunde – Emakumearen Euskal Erakundeare

5.4 Inguruabar astungarriak

Jazarpena larriagoa izan daiteke honako arrazoi hauengatik³:

- Nagusitasun hierarkikoko egoeraz abusatzea edo jazarpena egiten duen pertsonak biktimaren lan-baldintzei edo lan-harremanari buruz erabakitzeke ahalmena izatea.
- Jokabide iraingarriak errepikatzea biktimak ebazpen-prozedurak erabili ondoren.
- Jazarpena egiten duen pertsona berrerorlea da sexu-jazarpeneko eta/edo sexuan oinarritutako jazarpeneko ekintzetan.
- Bi biktima edo gehiago daude.
- Biktimak desgaitasun fisiko, psikiko edo sentsozialen bat du.
- Biktimaren egoera psikologikoak edo fisikoak medikoki egiaztatutako alterazio larriak jasanditu.
- Erasotzaileak biktimarekiko, lekukoekiko edo Aholkularitza Konfidentzialarekiko larderiako jokabideak edo errepresaliak hartu dituela frogatu da.
- Jazarpena langileen hautaketa- edo sustapen-prozesuan gertatu da.
- Biktima, lekukoak edo bere lan- edo familia-inguruneko pertsonak presionatu edo hertsatu ditu, ikerketa behar bezala egitea saihesteko edo oztopatzeko.
- Biktimak aldi baterako kontratua du, bitarteko kontratua du, probaldia du, bekadun da edo praktikak egiten dago.

³*Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa. Emakunde – Emakumearen Euskal Erakundea*



6. Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari osakidetzan aurre egiteko protokoloa

Protokolo horrek jarduketa-esparru espezifiko bat ezartzen du Osakidetzan sexu-jazarpenik eta sexuan oinarritutako jazarpenik gabeko ingurunea eta lan-harremanak bermatzeko, eta, aldi berean, salaketa-kanal bat eta jarduteko prozedura arin eta eraginkor bat eskaintzen du, gerta daitezkeen kasuak konpontzeko.

6.1 Prebentzio-neurriak

Ezinbestekoa da jazarpen-jarduerak edo jarduera sexistak zuzentzea eta sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzea, jazarpen hori desagerrarazteko. Horretarako, proposatutako neurriak esku hartzeko 4 ardatzetan egituratzen dira: sentsibilizazioa, prestakuntza, komunikazioa eta arriskuaren detekzio goiztiarra. Lehenengo biak jazarpenaren lehen mailako prebentzioa dira, eta hirugarrena eta laugarrena, aldiz, bigarren mailako prebentzioa.

Aipatutako 4 ardatz horiek garatzeko prebentzio-jarduerak berdintasun-planeko jarduerekin lotuko dira, bertan zehazten diren epeekin, arduradunekin eta aurrekontuarekin, hargatik eragotzi gabe prebentzio-neurriak eraginkortasunez txertatzea Osakidetzako lan-arriskuen kudeaketa-sisteman.

6.1.1 Sentsibilizazioa

- Printzipio-adierazpenaren komunikazio orokorra egitea.
- Leloa intranet korporatiboan eta beste intranetetan.
- Protokoloa lan-baldintzen akordioari gehitzea.
- Lantokietako jazarpenari buruzko liburuxka, diptikoa edo triptikoa edukitzea.

6.1.2 Prestakuntza

- Jazarpen-kasuen prebentzioari eta detekzioari buruzko prestakuntza ematea aginte-lerroko langileei.
- Ordezkaritza sindikalari prestakuntza ematea.
- Protokoloan zehaztutako organoak osatzen dituzten pertsonentzako prestakuntza espezifiko ematea.
- Prestakuntza espezifiko ematea Prebentzioko Oinarrizko Unitateentzat.
- Langile guztientzako urteko prestakuntza-eskaintzan gai horri buruzko prestakuntza programatzea.

6.1.3 Komunikazioa

- Jarduketa-protokoloa eta kexak eta salaketak jakinarazteko modua erakunde osoan zabaltzea, esku hartzen duen organoan eta erreferenteen artean.
- Protokoloa harrera-eskuliburuetan zabaltzea.
- Zerbitzu-erakundeetako intranet bakoitzean erreferenteak diren pertsonak ikusaraztea.

6.1.4 Arriskuaren detekzio goiztiarra

- Arrisku psikosozialen ebaluazioan sartzeari jokabide sexisten eta sexu-jazarpeneko eta/edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoeren adierazleak azterketa.
- Jazarpenari buruzko galderak sartzeari lan-giroari buruzko inkestan, emaitzak aztertzea eta dagozkion hobekuntza-ekintzak programatzea.

6.2 Jarduteko irizpideak eta bermeak

Prozedurak honako jarduketa-irizpide eta berme hauek kontuan hartuta egingo dira, administrazio-bidean zein bide judizialean egin daitezkeen ekintzak alde batera utzi gabe:

SALATZEKO ESKUBIDEA

Jazarpen-egoera bat jasaten duen edo ezagutzen duen edozein pertsonak egoera hori salatzeko eskubidea izango du.

IZAPIDETZEKO ETA EBAZTEKO BETEBEHARRA

Jasotako salaketa guztiak dagokien organoek izapidetu eta ebatziko dituzte, protokolo honetan ezarritako prozedurari jarraiki. Jarduna eragingarria izan dadin, eginbideek prozesua berme osoz egin ahal izateko bezain azkarrak izan behar dute. Jazarpen-kasu probablea erantzunik gabe gera ez dadin beharrezkoak diren jarduerak egingo ditu.

PERTSONEN INTIMITATEAREKIKO ETA DUINTASUNAREKIKO BEGIRUNEA

Prozedurek pertsonen intimitaterako eta duintasunerako eskubidea errespetatuko dute, eta bermatuko da prozeduratik kanpoko pertsonak ez dituztela ezagutzen salatuaren eta salatzailearen identitateak.

HARRERA ETA ERRESPETUZKO TRATUA

Jazarpena edo jokabide sexistak jasaten dituela sentitzen duen pertsonari harrera eta errespetuzko tratua emango zaio; horretarako behar duen laguntza emango zaio eta salatzen duenaren garrantzia gutxitzen duten edo haren sinesgarritasuna zalantzan jartzen duten iruzkinak saihestuko dira. Ez da ezarriko esandakoa frogatzeko betebeharra, eta beharrezkoak diren egiaztapenak zeharka egingo dira, beharrezkoa bada; horretarako, kasurako garrantzitsua den informazioa baino ez da bilduko eta kontuan hartuko.

BIRBIKTIMIZAZIORIK EZA

Gertaeren kontakizuna behin eta berriz errepikatzea ekidingo da, baita salatzailea jendaurrean aurkeztea eta hura identifikatzeko datuak ere.

KONFIDENTZIALTASUNA

Kasuekin lotutako informazioa konfidentziala izango da, eta ezingo zaie prozeduratik kanpoko pertsoneri zabaldu. Bertan parte hartzen dutenek, parte-hartzearen izaera edozein dela ere, diskrezioa mantentzeko betebeharra dute eta errespetatu ezean diziplina-erantzukizuna egotziko zaie. Horretaz gain, *Konfidentzialtasun- eta inpartzialtasun-konpromisoaren eredu sinatuko dute* (5. Eranskina).

DILIGENTZIA ETA BIZKORTASUNA

Jarduketak beharrezkoak ez diren errepikapen eta atzerapenik gabe egingo dira, kasuak ahalik eta lasterren eta behar bezala konpontzen direla bermatuz.

BABESA

Beharrezko neurriak hartuko dira jazarpenaren ondorioz biktimak jasan ditzakeen osasun fisikoko zein psikikoko kalteak babestu eta prebenitzeko, eta biktimaren segurtasuna eta bereziki, haren egoerak eskatzen duen laguntza medikoa eta psikologikoa bermatzeko.

OBJEKTIBOTASUNA ETA KONTRAESANAK

Prozedurek salaketa ebazteko alegazioak egitea eta frogak aurkeztea ahalbidetuko dute, ukitutako pertsona guztiei bidezko tratamendua emanez, eta kasuarekin zerikusirik ez duten gertakariak kontuan hartu gabe.

INPARTZIALTASUNA

Entzunaldi inpartziala bermatuko da. Prozeduran parte hartzen duten pertsona guztiek fedeez jardungo dute egia bilatzeko eta salatutako egitateak argitzeko.

INFORMAZIOA

Salatuari salaketaren berri emango zaio, eta bi alderdiei jakinaraziko zaizkie izapideak egin bitartean egiten diren jarduketak eta hartzen diren ebazpenak.

ERREPRESALIEN DEBEKUA

Prozeduran parte hartzen duten pertsonen errepresaliarik ez izatea bermatuko da.

6.3 Aholkularitza Konfidentziala

Protokoloak aplikatzeko, jarraipena egiteko eta ebaluatzeko, organo espezifikoak behar dira. Horretarako, **Aholkularitza Konfidentzial** bat eratuko da zerbitzu-erakunde bakoitzean; haren osaera eta eginkizunak aurrerago azaltzen dira.

Organo horien osaera aldatu behar denean, zerbitzu-erakundearen Gerentziak edo Zuzendaritzak izendatuko ditu erakundearen aholkularitza konfidentziala osatuko duten pertsonak. Guztiek jasoko dute prestakuntza espezifikoa sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruz, bai eta protokoloaren aplikazioari buruz ere, beren funtzioak bete ahal izateko.

Protokoloa aplikatzeko organoetako kide guztiek prozeduren konfidentziasuna errespetatzeko eta Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren 40/2015 Legearen 23. artikuluan jasotako edozein abstentzio arrazoi komunikatzeko betebeharra izango dute, eta protokolo honetan ezarritako printzipio eta berme guztiak bete.

Halaber, ukitutako pertsonak eta salatuak protokoloa aplikatzeko organoetako edozein kide errefusatu ahal izango dute, aipatutako arauan aurreikusitako arrazoiaren bat gertatzen denean.

Betebehar horiek urratzea edo ez betetzea ohartarazpen batetik diziplina-espediente bat irekitzera artekoa izan daiteke, betiere aplikatu beharreko araudiaren arabera.

Erakunde guztietan zabalduko dira organoen eraketa, kexak eta salaketak egiteko bidea, eta kontsultak egiteko modua.

6.3.1 Aholkularitza Konfidentzialaren osaera

Aholkularitza Konfidentzial bat egongo da Osakidetzako zerbitzu-erakunde bakoitzean, Zuzendaritza Nagusia barne.

Aholkularitza Konfidentziala 4 pertsonak eta horien ordezkoez osatuko dute:

- Dagokion erakundearen berdintasun-erreferente 1.
- Laneko arriskuen prebentzioaren edo lan-osasunaren arloko teknikari 1.
- Berdintasunaren edo laneko arriskuen prebentzioaren eremuko ordezkari sindikal 1.
- Idazkari 1, profil juridikokoa, ahal dela pertsonen edo kudeaketaren esparrukoa, erakundeko Gerentziak edo Zuzendaritzak izendatua eta boto-eskubiderik izango ez duena.

Beharrezkoa izanez gero, horrelako jokabide sexistetan, sexu-jazarpenetan eta/edo sexuan oinarritutako jazarpenetan aditua den pertsona baten aholkularitza eskatu ahal izango da.

Aholkularitza Konfidentziala osatzen duten pertsona guztiek Osakidetzaren sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloaren eta haren ezarpenaren inguruko prestakuntza espezifikoa jasoko dute.

6.3.2 Aholkularitza Konfidentzialaren eginkizunak

Eginkizun hauek beteko ditu:

- Jokabide sexistei edo sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko keaxak, komunikazioak edo salaketak jasotzea eta izapidetzea.
- Jokabide sexisten, sexu-jazarpenaren eta/edo sexuan oinarritutako jazarpenaren biktima izan daitezkeenei harrera egitea, informazioa ematea eta laguntzea, laguntza eskainiz eta babes-neurriak hartzeko beharra eta hartutako neurriak baloratuz.
- Hasierako komunikazioa egitea inplikaturako alderdiekin eta Langileen Zuzendaritzarekin edo Giza Baliabideen Zuzendaritzarekin, dagokionaren arabera.⁴
- Nolanahi ere, lehenengo jarduketak egitea eta salaketen hasierako azterketa egitea.
- Jokabide sexistei erantzuteko prozedura informala aplikatzea.
- Prozedura formala aplikatzea sexu-jazarpenaren eta/edo sexuan oinarritutako jazarpenaren kasuan.
- Kasuen erregistroa egitea, protokoloaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko.
- Ondorioen txostena egitea, Langileen Zuzendaritzari dagokion txostenarekin.

⁴ Testuan zehar; "Langileen Zuzendaritza" aipatzen denean, zerbitzu-erakundeetako Langileen Zuzendaritzari egingo dio erreferentzia, bai eta Giza Baliabideen Zuzendaritza ere, Zuzendaritza Nagusiaren kasuan, dagokionaren arabera.



7. Jarduteko prozedura

Jarduteko prozedura

Jazarpen-kasuen aurrean jarduteko eta tratatzeko protokoloa dagokion zerbitzu-erakundeko Aholkularitza Konfidentzian edo Osakidetzak ezartzen duen edozein salaketa-bidetan jasotzen diren kexa edo salaketetan oinarrituta aktibatuko da.

7.1 Prozedura motak

Bi prozedura-mota ezartzen dira: laburra, jokabide sexistak zuzentzeko **prozedura informala**, laburra da, eta sexu-jazarpeneko eta/edo sexuan oinarritutako jazarpeneko kasu gisa katalogatzeko bezain larriak ez diren ekintzen kasuan soilik erabili ahal izango da; **prozedura formala** da, sexu-jazarpenera eta/edo sexuan oinarritutako jazarpena iradokitzen duten jokabideen kasuan erabiliko dena.

7.2 Salaketa egitea

NORK EGIN DEZAKE SALAKETA?

Osakidetzako profesionala, praktiketako ikasle edo Osakidetzan lan egiten duten kanpoko enpresetako langilea den pertsona orok, baldin eta ustezko jokabide sexista, sexu-jazarpenera eta/edo sexuan oinarritutako jazarpena pairatu edo honen berri badu. Ikus protokoloaren xedea eta aplikazio-eremua, 3. atala.

Protokolo hau aplikatzeak ez die eragotziko ez inplikaturako alderdiei ez Osakidetzari bidezkotzat jotzen dituzten legezko ekintzak egitea, bai bide judizialean, bai administrazio-bidean, protokoloa garatu aurretik, aldi berean edo ondoren.

SALAKETA EGITEKO BIDEAK

Prozedura hasteko, dagokion zerbitzu-erakundeko Aholkularitza Konfidentzialarekin harremanetan jarri behar da, honako hauek baliatuta:

- Telefonoa: 945 20 79 79
- Osakidetzaren webgunea: <https://www.osakidetz.euskadi.eus/sexu-jazarpenari-eta-sexuan-oinarritutako-jazarpenari-osakidetzan-aurre-egiteko-protokoloa/webosk00-sercon/eu/>

Aholkularitza Konfidentzialak hitzordu bat adostuko du eskatzailearekin, eta informazioa emango du kexa edo salaketa *Sexu-jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpenagatiko protokoloa aktibatzea eskatzeko salaketa-inprimakian (2. Eranskina)* aurkeztu eta erregistratzeari buruz, emandako informazioaren konfidentziasuna bermatzeko.

Hasierako elkarrizketa horretarako, pertsona lagunduta joan daitekeela jakinaraziko da, bai eta kexa edo salaketa nork izapidetuko duen ere.

Online espazio zehatz bat ezarriko da, Aholkularitza Konfidentzialekin zuzenean lotuta, kexa edo salaketaren komunikazioa eta kontsultak egitea errazteko. Gainera, legez ezarritako edozein bide-tatik aurkeztu ahal izango dira, tresna espezifikoak garatzen den bitartean.

Jarduteko prozedura

Langileen Zuzendaritzaren ardura izango da online gune honetarako baimenak eguneratzea, eta Aholkularitza Konfidentziala osatzen duten pertsonengan gertatutako edozein aldaketa egin eta berehala jardun behar du.

NOLA JARRI KEXA EDO SALAKETA BAT

Kexa edo salaketa ahoz edo idatziz egin daiteke. Aholkularitza Konfidentzialak, ahozko komunikazio edo salaketaren bat jasozerako, jarduketa-prozedura hasteko berehala erregistratu behar du idatziz *Sexu-jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpenagatiko protokoloa aktibatzea eskatzeko salaketa-inprimakian (2. Eranskina)*.

Salaketetan, gomendatzen da salatutako gertakaria deskribatzea, behar diren bezain beste orri zenbakituak erantsita, ahal den guztietan gertaeren datak eta tokiak adierazita, eta, hala badagokio, gertakarien lekuko izan diren pertsonak.

Pertsonak salaketa sinatu nahi ez badu, erakundeak jarraituko du prozedurarekin, martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuko 47.5. artikulua arabera, Emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko eta emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena.

IZAPIDEAK

Prozeduretan ezarritako epeak egun balioduntzat hartuko dira.

Errefusatze edo abstentzioaren kasuan, kontuan hartuko da eta aplikatuko da Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren urriaren 1eko 40/2015 Legearen 23. eta 24. artikuluetan indarrean dagoen araudia.

Aholkularitza Konfidentzialen abstentzio edo errefusatze posibleen arrazoiak erakunde horretako Gerentzian aurkeztuko dira.

Ildo horretan, bi pertsonak (Aholkularitza Konfidentzialeko titularrak eta ordezkariak) 40/2015 Legearen 23. artikuluan oinarritutako errefusatze- edo abstentzio-arrazoiak egiaztatzen badituzte, beste erakunde bateko Aholkularitza Konfidentzialen izendapenak izendatuko dira prozeduraren parte-hartzaile gisa. Izendapen hori Langileen Zuzendaritzari dagokio, Gerentziak horretarako jakinarazpena egin ondoren.

Era berean, bermatuko da Aholkularitza Konfidentzialeko langileen alderdia ez dela eraginpeko alderdien legezko ordezkaria izango.

Inplikaturako pertsonak erakunde desberdinetakoak badira, prozedura hasteko eta garatzeko kontuan hartuko da jazarritako pertsonaren jatorrizko erakundea, eta salatutako pertsonaren erakundearen aholkularitzarekin koordinatuta egingo da jarraipena. Jazarpena jasan dutenak erakunde bat baino gehiagokoak badira, gertakarien jakinarazpena lehen auzialdian jasotzen duen erakundeak aktibatuko du prozedura.

7.3 Lehenengo jarduketak: protokoloa aktibatzea

Lehenengo jarduketak egiteko epea **6 egunekoa da**: prozedura hastea / kexa edo salaketa / egoeraren analisisa jasotzea.

KEXA EDO SALAKETA JASOTZEA

Aholkularitza Konfidentzialak kexa edo salaketa ahoz edo idatziz jaso dezake.

Kexa edo salaketa jaso bezain laster; Aholkularitza Konfidentzialak Langileen Zuzendaritzari jakinarazi beharko dio, **6. Eranskin**eko inprimakiaren bidez: Aholkularitza Konfidentzialak Langileen Zuzendaritzari jakinaraztea ustezko jokabide sexista, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena kasu bat dagoela.

Kexa edo salaketa jaso ondoren, hitzordua adostuko da. Lehen elkarrizketa horretarako, alde zuretik pertsonari jakinaraziko zaio lagunduta joan daitekeela. Era berean, prozedura izapidetuko duten pertsonen berri emango zaio, lege zuzenaren arazoengatik errekusatze aukera emanez.

Ukitutako pertsonak ez badu nahi bere erakundeko Aholkularitza Konfidentzialak ebazpenean parte hartzea, jakinaraziko zaio dagokion erakundeko Gerentziara jo dezakeela arrazoiak azalduz. Arrazoi horiek aztertu ondoren, Gerentziak beste zerbitzu-erakunde bateko Aholkularitza Konfidentziala aktibatze eskatuko dio Giza Baliabideen Zuzendaritzari, behar bezala arrazoi-tuta, hala badagokio.

Jasotzeko modua edozein dela ere, kexa edo salaketa idatziz jaso beharko da *Sexu-jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpenagatiko protokoloa aktibatzea eskatzeko salaketa-inprimakian (2. Eranskina)*, xehetasunez, gertaerak, inguruabarrak eta datak jasotzen dituen kontakizun ahalik eta osoena barne, eta horretarako behar den informazioa eskatu beharko da. Era berean, lekuko izan diren pertsonen datuak edo erantsi daitekeen eta kasurako garrantzitsua izan daitekeen beste edozein frogak jasoko dira. Horrela, ahal den neurrian saihestuko dugu eragindako pertsona berriz elkarrizketatu behar izatea, salatzailea bera izan bada.

Jazarria eta haren legeko ordezkaria ez den pertsona bat salatzen duenean, Aholkularitza Konfidentzialak elkarrizketa bat egingo dio kaltetuari berari, salaketaren berri emateko eta gertakariak egiaztatze, jarduketak erabaki aurretik.

Lehenengo elkarrizketa horretan, **Konfidentzialtasun- eta inpartzialtasun-konpromisoa** sinatuko da, eta prozeduran parte hartzen duten pertsona guztiek ere sinatuko dute (**5.1.** eta **5.2. Eranskinak**).

Prozeduraren konfidentzialtasuna eta pertsonen duintasuna babesteko, zenbakizko kodeak esleituko zaizkie ukitutako alderdiei.

Jarduera guztien agiri-erregistroa egin beharko da (**10. Eranskina**), ahal dela formatu elektronikoa, anonimotasuna eta datu pertsonalen babesa bermatuta.

Jarduteko prozedura

KEXAREN EDO SALAKETAREN AZTERKETA

Salaketa xehatua egiten denetik aurrera, Aholkularitza Konfidentziala bildu egingo da salaketa horren lehen azterketa egiteko eta ikusteko ea jokabide sexistak egon diren (kasu horretan, prozedura informala aktibatuko du) edo sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena egon den (kasu horretan, prozedura formala aplikatuko du).

Egin beharreko jarduketak programatuko dira.

Beharrezkoa izanez gero, horrelako jokabide sexistetan, sexu-jazarpenetan eta/edo sexuan oinarritutako jazarpenetan aditua den pertsona baten aholkularitza eskatu ahal izango da, Berdintasuneko Unitate Korporatiboaren bitartez.

Protokoloa aktibatuko da salaketak edo kexak jokabide sexistak, sexu-jazarpenekoak eta/edo sexuan oinarritutako jazarpenekoak aipatzen baditu, eta protokolo honetan aurreikusitako prozeduretako baten bidez garatuko da, kasuan kasuko gertakarien arabera. Bi kasuetan, prozedura honi buruzko informazioa emango zaio eragindako pertsonari, bai eta prozeduraren fase eta bermeei buruzkoa ere, eta erabakiak hartzeko beharrezkoak izan daitezkeen eskubi-dei, aukerei eta ekintzei buruzkoa ere bai.

Egoeraren aurretiazko azterketa egin ondoren, jazarpena jasan duen pertsonak pairatutako arriskuaren eta/edo kaltearen arabera, beharrezkotzat jotzen diren **babes- edo prebentzio-neurriak hartzea** proposatuko zaio Langileen Zuzendaritzari, betiere jazarpena jasan duen pertsonaren interesak zainduz eta hari garrantzia emanez. Era berean, **prozeduraren edozein fasetan eskatu ahal izango da neurri hori**. Langileen Zuzendaritza harremanetan jarriko da eragindako pertsonaren zuzeneko arduradunekin, prebentzio-neurriak aplikatu ahal izateko.

OHARRAK

Bestelako jazarpen mota: Hasiera batean sexu-jazarpenentzat edo sexuan oinarritutako jazarpenentzat salatutako gertakariak beste jazarpen-kategoria batean sartzen direla uste bada edo sexu- edo genero-osagairik gabeko lan-gatazka dagoela jakinarazten bada, (kasu horiek ez dira protokolo honen esparruan sartzen), salaketa Langileen Zuzendaritzara bideratuko da, hark jardun dezan eta, aldi berean, salatzaileari horren berri eman diezaion.

Ofiziozko prozedura: Sexu-jazarpenaren eta/edo sexuan oinarritutako jazarpenaren susmoak hautematen badira, eta salaketa egiten duen **pertsona jazarpena jasaten duena edo haren legezko ordezkaria ez bada**, Aholkularitza Konfidentziala harremanetan jarriko da **jazarpena jasaten duen pertsonarekin, jarduketak hasi baino lehen gertakariak egiaztatzeko**. Jazarpen-egoera ukatzen bada, edo prozedura hastea nahi ez bada, jazarpen-susmo argiak badaude, prozedura ofizioz hasiko da⁵ eta prozeduran parte hartzen duten pertsona guztien segurtasuna bermatuko da une oro.

Zuzeneko deribazioa: Sexu-jazarpenaren eta/edo sexuan oinarritutako jazarpenaren ebidentzia argiak badaude, ez da beharrezkoa izango prozedura formala hastea; izan ere, Aholkularitza Konfidentzialesetik salaketa (**2. Eranskina**) eta egindako txostena (**4. Eranskina**) berehala bidaliko dira dagokion Langileen Zuzendaritzari, hark diziplina-espeditentea ireki dezan.

⁵ Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duen Martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuko 47.5. artikulua..

7.4 Jokabide sexistak ebazteko prozedura informala

Helburua da ustezko jokabide sexistak arin konpontzea, sexu-jazarpen edo sexuan oinarritutako jazarpen bihur ez daitezen. Pertsonari bere jokabideak sortzen dituen ondorio iraingarriak, larderiazkoak eta jazarpen bihurtzeak ekar ditzakeen ondorioak adieraztea lagungarria izan daiteke arazoa konpontzeko.

7.4.1 Epea

Salaketa Aholkularitza Konfidentzialera iristen denetik prozedura informala amaitu artek **epea ez da 16 egunetik gorakoa izango (lehen jarduketak 6 egunekoak izango dira, eta prozedura informala 10 egunekoak)**, salbu eta arrazoitutako inguruabarrek aipatutako epeak betetzea eragozten badute; kasu horretan, inguruabar horiek adierazten dituen txosten arrazoitua egin beharko da. Beharrezkoa izanez gero, prozedura behin-behinean etenda gera daiteke, harik eta hori eragin zuten inguruabarrak ebatzi arte. Kasu horretan, eta denboran luzatuko dela aurreikusten denean, txostena egingo da (**3. Eranskina**), eta Langileen Zuzendaritzari igorriko zaio. Zuzendaritza horrek Aholkularitza Konfidentzialari jakinaraziko dio egoera hori amaitzen edo aldatzen denean.

7.4.2 Faseak

1. FASEA: PROZEDURA INFORMALA ONARTZEA (EGUN 1)

Jokabide sexista dela uste bada, salatzaileari prozedura informala egitea proposatuko zaio, zertan datzan azalduz eta bere zalantzei erantzunez.

Prozedura informala onartzen ez bada, Aholkularitza Konfidentzialak txosten bat egingo du, gertakarien azterketa zehatzarekin (**3. Eranskina**), eta Langileen Zuzendaritzara bidaliko da. Zuzendaritza horrek erabakiko du zer neurri hartu, eta alderdiei horren berri emango die.

2. FASEA: ESKU-HARTZEA (7 EGUN)

Salatuari jakinaraztea eta pertsonekin harremanetan jartzea, aurrez aurre edo egoeraren tratamendu egokia ahalbidetzen duen beste edozein bitartekoren bidez:

Aurkeztutako kexan **jokabide sexisten zantzuak** daudela egiaztatu ondoren, kexa jaso duen pertsonarekin harremanetan jarriko da Aholkularitza, konfidentziasunez, bakarrik edo salatzailearekin batera (salatzaileak erabakitzen duenaren arabera). Alde batetik, salatuaren jokabideari buruzko kexa bat dagoela adierazteko, eta kexa hori egiazkoa bada eta behin eta berriz errepikatzen bada edo denboran irauten badu, sexu-jazarpenzat eta/edo sexuan oinarritutako jazarpenzat jo daiteken ikusteko, eta, bestetik, salatutako pertsonak izan ahal lituzkeen diziiplina-erantzukinak xedatzeko.

Salatua beste pertsona batekin joan ahal izango da, hala nahi badu, eta egokitzen jotzen dituen azalpenak eman ahal izango ditu.

Jarduteko prozedura

Kasua ixteko eta berrerortzea prebenitzeko, ahal bada, alderdien arteko **bitartekaritza-lana** egitea proposatuko da, eta salatutako pertsonari **genero-berdintasunari, jokabide sexisten prebentzioari eta sexu-jazarpenari edo sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko sentsibilizazio-ikastaro bat egiteko aukera emango zaio.**

Salatuari jakinaraziko zaio Aholkularitza Konfidentzialak Langileen Zuzendaritzari erabakitako behin betiko neurrien berri emango diola. Adostasunik ez badago, azken horretara jo ahaliko du, arrazoiak adierazita.

FASE 3: FIN PROCEDIMIENTO INFORMAL (2 DÍAS)

- Aholkularitza Konfidentziala arduratuko da adostutako konpromisoak eta neurriak dokumentu bidez jasotzeaz, "*Aholkularitza Konfidentzialaren Txostenaren formularioa*" (**3. Eranskina**).
- Era berean, Langileen Zuzendaritzari igorriko dio "*Aholkularitza Konfidentzialaren Txostenaren formularioa*" (**3. Eranskina**), beteta.
- Aholkularitza Konfidentzialak sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa jarduketan erregistroa beteko du (**10. Eranskina**).
- Eragindako pertsonari eta salatuari jakinaraztea Langileen Zuzendaritzak azken ebazpena eman duela.
- Aholkularitza Konfidentzialari jakinaraztea dagoeneko egoeraren berri eman zaiela eragindako pertsonari, bai eta Langileen Zuzendaritzak kasuarekin lotuta egindako edozein neurri edo ekintza ere.
- **Jokabide sexistatzat hartzen ez dela** ondorioztatzen bada, Langileen Zuzendaritzak ukitutako alderdiei jakinaraziko die eta **prozedura amaitu egingo da.**

Prozedura informalak ez badu egoera konpontzen, ukitutako pertsonak hala nahi duelako edo egitatei buruzko informazioa biltzean gertakari horiek sexu-jazarpen edo sexuan oinarritutako jazarpen kasu bat izan daitezkeela susmatzen delako, **prozedura formala** abiaraziko da. Langileen Zuzendaritzak eraginpeko alderdiei jakinaraziko die.

7.5 Prozedura formala

Zuzenean abiaraziko da sexu-jazarpenaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren zantzuak daudenean.

Garatzen den espedientea **informazio-espedientea** izango da.

7.5.1 Epea

Aholkularitza Konfidentzialak kasua jasotzen duenetik aurrera, **ebazteko guztizko epea 31 egunekoa izango da gehienez ere (lehen jarduketak 6 egunekoak izango dira, eta prozedura formala 25 egunekoa)**. Konplexutasun bereziko kasuetan, **epe hori 8 egunez luzatu ahal izango da salbuespen gisa**, baldin eta justifikatutako inguruabarrek aipatutako epeak betetzea eragozten ez badute; kasu horretan, inguruabar horiek jasotzen dituen txosten arrazoitua egin beharko da. Beharrezkoa izanez gero, prozedura behin-behinean etenda gera daiteke, harik eta hori eragin zuten inguruabarrak ebatzi arte. Kasu horretan, eta denboran luzatuko dela aurreikusten denean, txostena egingo da (**4. Eranskina**), eta Langileen Zuzendaritzari igorriko zaio. Zuzendaritza horrek Aholkularitza Konfidentzialari jakinaraziko dio egoera hori amaitzen edo aldatzen denean.

7.5.2 Faseak

1. FASEA: PROZEDURA FORMALAREN HASIERA (2 EGUN)

Lehenengo jarduketetan jasotako salaketa aztertu ondoren, eta ustezko sexu-jazarpen edo sexuan oinarritutako jazarpen gisa tipifikatu ondoren, Aholkularitza Konfidentzialak prozedura formalari ekingo dio.

- **Prozedura formalaren hasieraren berri ematea inplikaturako alderdiei.** Ukitutako pertsonari proposatuko zaio prozedura formala gauzatzea, zertan datzan azalduta eta haren zalantzei erantzunda. Era berean, salaketa salatuari jakinaraztea eta Aholkularitza Konfidentzialean parte hartuko duten pertsonak identifikatzea, lege ezarritako arrazoiengatik errekusatzea ahalbidetuz.
- **8 eguneko epea** emango da, salatutako gertaerei buruzko **frogak eta alegazioak** aurkezteko. Alegazioak aurkezteko aldiari, hurrengo fasea egingo da, hau da, ikerketa-fasea.

2. FASEA: IKERKETA (20 EGUN)

- **Ikerketa osagarria** egitea, beharrezkoa bada: informazioa eskatzea, arduradunei, lekukoei edo bestelakoei elkarrizketak egitea, eta alegazioetarako irekitako epean egitea.
- Jazarpena pairatu duen pertsonaren egoerak eskatzen duen laguntza medikoa eta psikologikoa emango zaio.
- Prozeduran zehar beharrezkoa den laguntza edo aholkularitza juridikoa emango da.

Jarduteko prozedura

- Alderdiei txostenaren ondorioak jakinaraztea eta alegazioak aurkezteko **3 eguneko epea emango da**.
- Jasotako alegazioen balorazioa egingo da.
- **Behin betiko txostena** eta *Prozedura Formalaren Txostena egitea (4. Eranskina)*, alegazioak jaso eta gehienez ere **3 eguneko epean**.

3. FASEA: PROZEDURA FORMALAREN AMAIERA (3 EGUN)

- Aholkularitza Konfidentzialak **4. Eranskin**eko txostenean jasotako neurrien **proposamenaren eta emaitzaren berri emango dio** Langileen Zuzendaritzari.
- Aholkularitza Konfidentzialak sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokolo **Jarduketan Erregistroa** beteko du (**10. Eranskina**).
- **Jazarpena frogatu bada**, Langileen Zuzendaritzak, bere eskumenen esparruan etagehienez ere 7 eguneko epean, egoera konpontzeko beharrezkotzat jotzen dituen ekintzak **abiarazteko agindua emango du**. Halaber, hala badagokio, Fiskaltzan salaketa jartzea, Osakidetzako Aholkularitza Juridikoarekin kontrastatu ondoren. Ekintza horiek inplikaturako alderdi guztiei jakinaraziko zaizkie.
- Jazarpena jasan duen pertsonak berariaz atzera egiten badu, baina jazarpen-zantzu oinarritunak hautematen badira, eta/edo ikerketaren ondorioz sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena frogatuta geratu bada, jarduketak ofizioz egingo dira.
- Ondorioztatzen bada egitateak **ez direla sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena**, baina zigorgarriak izan daitezkeela, horren berri emango zaio organo eskudunari, ebazpena eman dezan.
- Jazarpen-egoera frogatzen ez bada, salaketa artxibatu egingo da, eta Langileen Zuzendaritzak alderdiei jakinaraziko die.

7.6 Diziplina-araubidea

Protokolo honek zehapen-ahalmenik ez badu ere, jazarpena dagoela ondorioztatzen de-
nean, dagokion diziplina-prozedura hasiko da, protokoloaren esparruan egindako ikerketa
eta ebazpen-txostena kontuan hartuta.

Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena oso hutsegite larritzat tipifikatzen dira
Osakidetzako langileei aplika dakiekeen diziplina-araubidean, oinarritzko araudiaren arabera:
55/2003 Legea, abenduaren 16koa, Osasun Zerbitzuetako Estatutupeko Langileen Esparru
Estatutuarena, eta 5/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 30ekoa, Enplegatu Publi-
koaren Oinarritzko Estatutuaren testu batagina onartzen duena.

Osakidetzan lan egiten duten funtzionarioek Euskal Enplegu Publikoari buruzko abenduaren
leko 11/2022 Legearen xedapen indargabetzaile bakarrean ezarritako diziplina-araubidea eta
zehapenak bete beharko dituzte. Indargabetuta geratzen da Euskal Funtzio Publikoari buruzko
uztailaren 6ko 6/1989 Legea, bai eta lege honetan ezarritakoaren aurka doan maila bereko edo
beheragoko beste edozein xedapen ere.

7.7 Protokoloa aplikatzea kanpoko enpre- sak tartean daudenean

Egoera hauek gerta daitezke:

- **Jazarlea edo jokabide sexista duena Osakidetzako plantillakoa bada eta jazarria kanpoko enpresa batekoa bada**, salaketa jasotzean protokoloa aktibatuko da ezarritako prozedurari jarraituz eta Aholkularitza Konfidentzialak hasiera-hasieratik emango dio ho-
rren berri Langileen Zuzendaritzari. Zuzendaritza harremanetan jarriko da jazarritako
pertsonaren enpresarekin eta enpresari lagunduko dio ukitutako pertsonari aholkuak eta
laguntza ematen. Praktiketako langileak kanpoko enpresa batek kontratatutako langileekin
parekatuko dira.
- **Osakidetzako langile baten aurkako jazarpena kanpoko enpresako pertsona batek egiten badu**, Aholkularitza Konfidentzialak eraginpeko enpresari eskatuko dio Langileen
Zuzendaritzaren bitartez haren protokoloa edo kasu horiek konpontzeko dituen neurriak
aktiba ditzala. Osakidetzak jarduketetan parte hartuko du, aldi berean bere protokoloa apli-
katuz eta ukitutako pertsonaren babesa bermatuz.
- **Jazarpena edo jokabide sexista Osakidetzako zentroetan lan egiten duten kanpoko pertsonen artean gertatzen bada** eta salaketa Aholkularitza Konfidentzialera iristen bada,
edo, hala badagokio, gertaeren berri badu, Langileen Zuzendaritzari jakinaraziko zaio, eta
horrek, era berean, egoeraren berri emango die dagokien enpresei, ebazpenaren jarraipena
eginez.

Jarduteko prozedura

Kanpoko enpresak ez badu ezer egiten bere langileek egindako jazarpen-kasu baten aurrean, dela enpresaren langileen artean, dela Osakidetzako langile baten aurka, horrek ondorioak izango ditu enpresak Osakidetzarekin duen kontratu-harremanean, bai eta etorkizunean egin daitezkeen kontratazioetan ere, aplikatu beharreko araudiaren arabera.

Era berean, Osakidetzak klausula espezifikoak sartzea bultzatuko du formalizatzen diren obra-eta zerbitzu-kontratuetan.

7.8 Protokoloa aplikatzea zuzendariei eragiten dienean

Osakidetzako zuzendariak egindako ustezko jazarpena salatzen denean, Langileen Zuzendaritzak edo Giza Baliabideen Zuzendaritzak Etika Publikorako Batzordeari jakinaraziko dio salaketa, eta, hala badagokio, Aholkularitza Konfidentzialaren jarduerak eta ondorioak. Izan ere, batzorde hori da organo eskuduna Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioari eta haren sektore publikoko kargu publikodunen Etika eta Jokabide Kodearen ez-betetzeari buruzko keak edo salaketak ebazteko. **Ikus 1.1. Eranskina.**

8. Jarraipena, ebaluazioa eta hobekuntza

Jarraipena, ebaluazioa eta hobekuntza

Aholkularitza konfidentzialek aurkeztutako kexa eta salaketa guztien **erregistroa** egingo dute, prozedura mota (informala edo formala) eta deribatu edo artxibatu den zehaztuz.

Langileen Zuzendaritza, protokoloa aplikatzean, ondorioen txostenaren azken hartzailea da, eta hartuko diren neurrien berri emango die eraginpeko alderdiei. Beraz, Langileen Zuzendaritzak neurri horien jarraipena egingo du, eta protokolo horren aplikazioaren jarraipenean eta **ebaluazioan** lagunduko du.

Sei hilean behin jarraipen-txostenak egingo dira, eta, horietan oinarrituta, prozeduren **urteko ebaluazioa** egingo da, bai eta horien ondoriozko neurri eta zehapenena ere. Lan horretan Aholkularitza Konfidentzialak eta Langileen Zuzendaritzak parte hartu beharko dute.

Sei hileko txosten horiek informazio kuantitatiboa eta kualitatiboa jasoko dute. Sei hilean behingo jarraipen-txostenak (**7. Eranskina**) eta hobekuntza-jardueren proposamena jasotzen duen urteko ebaluazioa (**8. Eranskina**) Osakidetzako Berdintasun Batzordeari helaraziko zaizkio.

Zerbitzu-erakundeetako Berdintasun Batzordeetan sei hilean behin kasuen jarraipena egingo da, betiere kasuak itxita badaude, horietan inolako interferentziarik egon ez dadin, eta informazio kuantitatiboa soilik emango da.

Protokolo hau Osakidetzako Berdintasun Batzordeak berrikusiko du urtero, beharrezkotzat jotzen dituen aldaketak eta hobekuntzak proposatzeko. Lehenengo 4 urteetan, urteko ebaluazioa egitea gomendatzen da, eta une horretatik aurrera, 2 urtean behin berrikusiko da.

8.1 Adierazleak

Adierazleak lortzeko erregistro bat izatea proposatzen da. Bertan datuak estatistika-ondorioetarako soilik jasoko dira, datu pertsonalik izan gabe. **Ikusi 10. Eranskina: Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloko jarduketan erregistroa.**

8.1.1 Inpaktuaren adierazleak

- Egindako komunikazio-, informazio- eta sentsibilizazio-neurrien kopurua.
- Protokoloko prestakuntza-ekintzen kopurua eta tipologia.
- Prestakuntza-ekintzen aurreko eta ondorengo balorazioa.

8.1.2 Emaidaren adierazleak

- Jasotako salaketan guztizko kopurua, motaren arabera sailkatuta: jokabide sexista, sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena.

Jarraipena, ebaluazioa eta hobekuntza

- Protokolotik kanpo geratzen diren beste kasu batzuegatiko salaketen kopurua (beste jazarpen mota batzuk).
- Salatzaileen eta salatuen kopurua, sexuaren arabera bereizita.
- Jazarpena jasan duena ez den beste pertsona batek egindako salaketen ehunekoa.
- Prozedura kopurua, motaren arabera: informala, formala.
- Aurreikusitako gehieneko epea gainditzen duten prozeduren ehunekoa.
- Adostasunez ebatzen diren prozedura informalaren ehunekoa.
- Salaketa ezesten duten prozedura formalen ehunekoa.
- Hartutako neurrien kopurua eta tipologia.

8.1.3 Prozesuaren adierazleak

Salatzaileei zuzenduta, protokoloaren prozesua baloratzeko inkesta bat planteatzen da prozeduraren amaierarako, harrera-prozedura eta prozedurak aurrera egiteahobetu ahal izateko. **Ikusi 9. Eranskina. *Protokoloaren pertzepzio kualitatiboa.***

9. Izaera pertsonaleko datuen babesa (DPBLO)

Izaera pertsonaleko datuen babesaren (DPBLO)

Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuak datu pertsonalen babesarekin eta genero-berdintasunarekin hartutako konpromisoak barne hartzen du erakunde publiko honek datu pertsonalen babeserako araudian jasotako printzipioak errespetatzen direla errespetatu eta bermatzeko borondatea, datu horien tratamenduan.

Zehazki, *EUROPAKO PARLAMENTUAREN ETA KONTSEILUAREN 2016/679 (EB) Erregelamenduaren* 5. artikulua, 2016ko apirilaren 27koak, datu pertsonalen tratamenduari dagokionez pertsona fisikoen babesari eta datu horien zirkulazio askeari buruzko arauak ezartzen dituenak eta 95/46/EE Zuzentaraua (Datuak Babesteko Erregelamendu Orokorra; aurrerantzean, DBEO) indargabetzen duenak, datuen babesari buruzko oinarriko printzipio horiek ezartzen ditu eta, horien artean, prozedura honetarako, hauek nabarmendu behar dira:

- **Zilegitasuna:** jazarpenaren aurreko prozedurari lotutako datu pertsonalen tratamendua gaitzen duen oinarri juridikoa DBEO 6.1.c) lege-betekizuna da, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen arabera (5.4. eta 14. art.).
- **Leialtasuna eta gardentasuna:** interesdunei (biktimei, ustezko jazarleei) beren datu pertsonalen tratamenduaren eta datu pertsonalen babesaren arloan dituzten eskubideen berri emango zaie.
- **Helburua:** datu pertsonalak jazarpenaren aurkako prozedurarako baino ez dira erabiliko. Ez da jaso behar prozedura horri buruzkoa ez den dokumenturik, eta "jazarpena" ez litzateke agertu behar lanpostuan neurri zuzentzaileak hartzeko arrazoi gisa. Era berean, balizko delitu bat ikusiz gero, Fiskaltzari/Epaitegiari salatzeko betebeharra dago, eta horrek beharrezko datuak jakinaraztea ekarriko luke.
- **Minimizazioa:** gertatutakoa argitzeko eta egin beharreko jarduerak egiteko beharrezkoak diren datu pertsonalak soilik bildu eta tratatuko dira.
- **Kontserbatzeko epea mugatzea:** barne-prozedura amaitzean, datuak blokeatuta egongo dira (hau da, ez dira eskuragarriak egongo; agintaritzaren eskudunak eskatuta soilik emango dira) zehapena preskribatzen den edo prozesu judizial batean jasota dauden bitartean. Eta epe hori igarotakoan, ezabatu egingo dira, edo, beste ondorio batzuetarako kontserbatzen badira, anonimo bihurtu beharko dira (hau da, kasuan kasuko datuen xede diren pertsonen identifikazioa erraz dezakeen erreferentzia oro ezabatuko da).
- **Informazioaren segurtasuna eta konfidentzialtasuna:** Jazarpenari aurre egiteko prozeduran parte hartzen dutenek soilik ezagutuko dituzte datuak. Baimenik ez duten pertsonak datu horien xede diren pertsonen nortasuna ezagutzea saihesteko, kode seudonimizatuak esleituko zaizkie inplikaturako pertsona guztiei (biktimak, ustezko jazarleak, lekukoak...). Langileen legezko ordezkariak dagokion pertsonaren nortasuna jakin ahal izango dute soilik ordezkari hori gauzatzeko ezinbestekoa bada.

Izaera pertsonaleko datuen babesa (DPBLO)

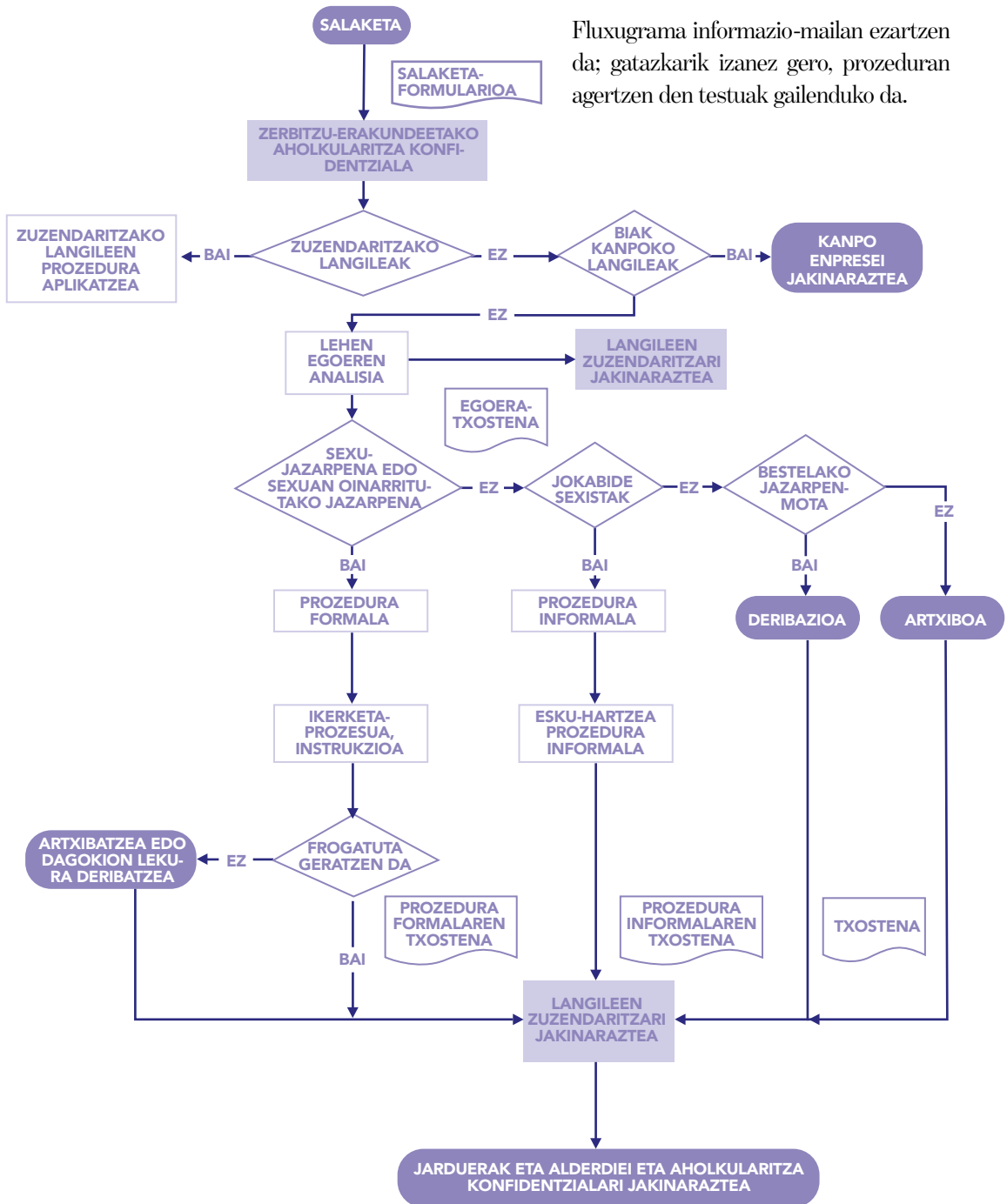
Osakidetzak uste du, legeekin bat etorritik, biktimen datu pertsonalak (batez ere nortasuna) **datu pertsonalen kategoria berezitzat** hartzen direla. Era berean, izaera hori bera aplikatuko zaie ustezko jazarleen datu pertsonalei (delitu bat [zigor-zuzenbidea aplikatuz] eta/edo balizko arau-hauste administratibo bat [datu pertsonalak babesteko legeriaren arabera] izan litekeelako). Ondorioz, datuen tratamenduan segurtasun-neurri egokienak hartu behar dira.

Azkenik, gogorarazi behar da arau-hausleek izan ditzaketan erantzukizunek, datu pertsonalak babesteko araudia urratzeagatik (benetako jazarpen-egoerarik detektatzen ez bada ere), zehapen ekonomiko larriak ezartzea ekar diezaiaketela, Datuak Babesteko Autoritate eskudunak salaketa jartzen badu. Era berean, diziplina-espedita ireki dakieke (falta larria edo oso larria; etetea, banantzea, lekualdatzea ...), edo, bestela, delitu bat egotz dakieke, espetxe-zigorarekin (esate baterako, sekretuak zabaltzea). Halaber, erantzukizun zibila ere izan beharko lukete kalte moral edo ondarezkoak direla-eta (dagozkien kalte-ordainak beren gain hartu beharko dituzte).

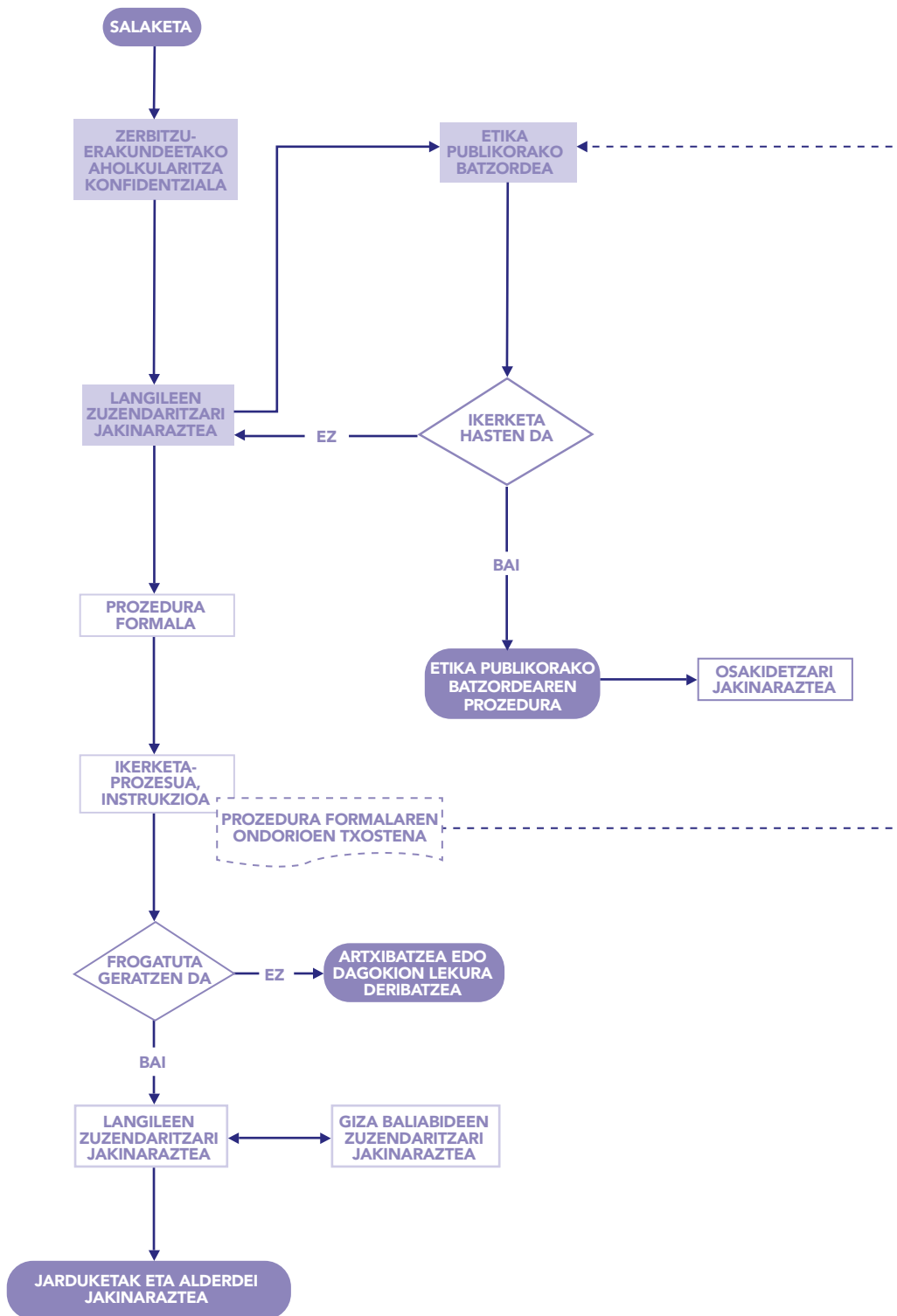
10. Eranskinak

10.1 1. Eranskina: Prozeduraren laburpen-fitxa

Fluxugrama informazio-mailan ezartzen da; gatazkarik izanez gero, prozeduran agertzen den testuak gailenduko da.



10.1.1 1. Eranskina: Zuzendariei eragiten dieten jazarpen-kasuetarako prozedura



10.2 2. Eranskina: Sexu-jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpena- gatiko protokoloa akti- batzea eskatzeko salake- ta-inprimakia

SEXU-JAZARPENARI ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENARI AURRE EGITEKO PROTOKOLOA			
SEXU-JAZARPENAREN ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENAGATIKO PROTOKOLOA AKTIBATZEKO ESKAERA			
SALAKETAREN KODEA (organo hartzaileak bete beharrekoa)			
DATA			
/ /			
ESKATZAILEA			
PERTSONAREN KODEA (organo hartzaileak bete beharrekoa)			
01			
Ukitutako pertsona	Lekukoa	Legezko ordezkaria	Besterik
ESKATZAILEAREN DATU PERTSONALAK			
Izen-abizenak:			
NANa:		Harremanetarako telefonoa:	
Posta elektronikoa:			
Sexua:	Emakumea	Gizona	Bestelako sexu-identitatea
ESKATZAILEAREN DATU PROFESIONALAK			
Kategoria / lanpostu funtzionala:			
Zerbitzu-erakundea:			
Lan-lotura:			
UKITUTAKO PERTSONA (eskatzailea ez bada)			
PERTSONAREN KODEA (organo hartzaileak bete beharrekoa)			
02			
UKITUTAKO PERTSONAREN DATU PERTSONALAK (eskatzailea ez bada)			
Izen-abizenak:			
NANa:		Harremanetarako telefonoa:	
Posta elektronikoa:			
Sexua:	Emakumea	Gizona	Bestelako sexu-identitatea
UKITUTAKO PERTSONAREN DATU PROFESIONALAK (eskatzailea ez bada)			
Kategoria/lanpostu funtzionala:			
Zerbitzu-erakundea:			
Lan-harremana:			

Eranskinak

SALATUA	
PERTSONAREN KODEA (organo hartzaileak bete beharrekoa)	
03	
SALATUAREN DATU PERTSONALAK	
Izen-abizenak:	
NANa:	Harremanetarako telefonoa:
Posta elektronikoa:	
Sexua:	Emakumea Gizona Bestelako sexu-identitatea
SALATUAREN DATU PROFESIONALAK	
Kategoria/lanpostu funtzionala:	
Zerbitzu-erakundea:	
Lan-harremana:	
GERTAKARIEN DESKRIBAPENA	
LEKUKOAK (egonez gero)	
1. LEKUKOAREN KODEA (organo hartzaileak bete beharrekoa)	
2. LEKUKOAREN KODEA (organo hartzaileak bete beharrekoa)	
ERANTSITAKO DOKUMENTAZIOA	
EZ	BAI Dokumentu kop.

ESKABIDEA

Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari Osakidetzan aurre egiteko protokoloa martxan jartzea eskatzen dut.

Tokia eta data:

Interesdunaren sinadura

DATUEN BABESA. Pertsona fisikoen babesari buruzko Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2016ko apirilaren 27ko 2016/679 (EB) Erregelamenduaren 13. artikulua betez, datu pertsonalen tratamenduari eta datu horien zirkulazio askeari dagokienez, jakinarazten da protokolo honen esparruan sexu-jazarpenaren edo sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa kudeatzeko datu pertsonalak Osakidetzako Giza Baliabideen Dibisioko **“Sexu-indarkeriarik eta jazarpenik gabeko lan-ingurunea”** tratamendu-jardueran sartuko direla. Tratamendu horren helburua indarkeria, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena, profesionalen aurkako erasoak edo lan-ingurune gatazka kudeatzea da. Laneko Arriskuaren Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen arabera (5.4 eta 14). Hirugarren erakundeek ez zaie datuen jakinarazpenik egingo. Fiskaltzari/Epaitegiari izan ezik, delitu bat egon daitekeela ikusten bada, edo Eusko Jaurlaritzako Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailari atxikitako Etika Publikorako Batzordeari, zuzendariak parte hartu badute. Gertatutakoa argitzeko eta jazarpenaren aurkako prozedurarako behar diren datuak baino ez dira bildu eta tratatuko. Prozeduran parte hartzen dutenek soilik ezagutuko dituzte datuak, eta, prozedura amaitzean, datuak blokeatuta egongo dira zehapena preskribatzen den bitartean edo prozedura judicial batean agertzen diren bitartean, eta, epe hori igarotakoan, ezabatu edo anonimo bihurtuko dira, beste ondore batzuetarako gordetzen badira. Interesdunak eskubidea du bere datuak eskuratzeko, zuzentzeko, ezabatzeko, bai eta tratamendua mugatzeko edo tratamenduari uko egiteko ere. Datuak babesteari buruzko informazio gehiago duzu webgune honetan: <https://www.osakidetza.euskadi.eus/osakidetza-eus/-/datu-pertsonalen-babesa-osakidetzan/>

10.3 3. Eranskina: Prozedura informalaren txostenaren formularioa

SEXU-JAZARPENARI ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENARI AURRE EGITEKO PROTOKOLOA PROZEDURA INFORMALAREN TXOSTENA			
ESKATZAILEA			
Ukitutako pertsona	Lekukoa	Legezko ordezkaria	Besterik
KONTSULTA / KEXA / SALAKETA MOTA			
Kontsulta		Sexu-jazarpena	
Jokabide sexistak		Sexuan oinarritutako jazarpena	
ERAGINDAKO PERTSONAREN DATUAK			
Espediente-zenbakia:			
Zerbitzu-erakundea:			
AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALAREN DATUAK (osaera)			
IZAPIDETZE-DATAK (uuuu/hh/ee)			
Eskabidea jaso den eguna: / /			
Hasierako balorazio-elkarrizketaren data: / /			
Aholkularitza Konfidentzialaren eratze-data: / /			
Salatuarekin izandako elkarrizketaren data: / /			
Prozeduraren amaiera-data: / /			
KONTSULTAREN / KEXAREN / SALAKETAREN ARRAZOIA (deskribapena)			
BILDUTAKO INFORMAZIOA ETA EGINDAKO ELKARRIZKETAK			

10.5 5. Eranskina: Konfidentzialtasun- eta inpartzialtasun-konpromisoaren eredua

10.5.1 5.1. Eranskina: Aholkularitza Konfidentzialaren konfidentzialtasun- eta inpartzialtasun-konpromisoaren eredua

_____ jauna/andrea:

Osakidetzan sexu-jazarpenagatiko edo sexuan oinarritutako jazarpenagatiko kexak eta salaketak jasotzeko, izapidetzeko eta ikertzeko prozeduran esku hartzeko Aholkularitza Konfidentzialeko kide izendatu nautenez, honako betebeharrak hauek betetzeko konpromisoa adierazten dut:

- Pertsonen duintasunarekiko eta intimitaterako eskubidearekiko errespetua bermatzea prozedura osoan zehar; bai eta emakumeen eta gizonen tratu-berdintasuna ere.
- Zuhurtziaz eta diskrezio osoz tratatzea sexu-jazarpenagatiko edo sexuan oinarritutako jazarpenagatiko har daitezkeen egoerei buruz edo jokabide sexistei buruz dakien informazio guztia.
- Aurkeztutako, ebatzitako edo ikerketa-prozesuan dauden salaketen edukiari buruzko konfidentzialtasun zorrotzenari eustea, baita eragindako pertsonen nortasunei buruz ere.
- Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren 23. Legearen 40/2015 artikuluan xedatutako arazoirekin bat dagoenean prozeduran parte ez hartzeko edo nire inpartzialtasuna uki dezakeen edo zalantzan jar dezakeen beste edozein inguruabarren berri ematea.

Halaber, adierazten dut Osakidetzak informazioa eman didala arestian adierazitako betebeharrak ez betetzeagatik aplikatu daitezkeen diziplina-erantzukizunari eta zehapenei buruz.

(e)n

(e)ko

a)ren

(e)an

10.5.2 5.2. Eranskina: Prozeduran parte hartzen duten eta Aholkularitza Konfidentzialekoak ez diren pertsonen konfidentziasun- eta inpartzialtasun-konpromisoaren eredia

_____ jauna/andrea:

Osakidetzan gertatzen diren sexu-jazarpenagatiko edo sexuan oinarritutako jazarpenagatiko kexak eta salaketak jasotzeko, izapidetzeko eta ikertzeko prozeduran jakin dudanez, honako betebeharrak hauek betetzeko konpromisoa adierazten dut:

- Pertsonen duintasunarekiko eta intimitaterako eskubidearekiko errespetua bermatzea prozedura osoan zehar; bai eta emakumeen eta gizonen tratu-berdintasuna ere.
- Zuhurtziaz eta diskrezio osoz tratatzea sexu-jazarpenagatiko edo sexuan oinarritutako jazarpenagatiko har daitezkeen egoerei buruz edo jokabide sexistei buruz dakien informazio guztia.
- Aurkeztutako, ebatzitako edo ikerketa-prozesuan dauden salaketen edukiari buruzko konfidentziasun zorrotzenari eustea, baita eragindako pertsonen nortasunei buruz ere.
- Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren 23. Legearen 40/2015 artikuluan xedatutako arazoirekin bat dagoenean prozeduran parte ez hartzeko arazoirekin bat dagoenean edo nire inpartzialtasuna uki dezakeen edo zalantzan jar dezakeen beste edozein inguruabarren berri ematea.

Halaber, adierazten dut Osakidetzak informazioa eman didala arestian adierazitako betebeharrak ez betetzeagatik aplikatu daitezkeen diziplina-erantzukizunari eta zehapenei buruz.

(e)n (e)ko a)ren (e)an

10.6 6. Eranskina: Aholkularitza Konfidentzialak Langileen Zuzendaritzari jakinaraztea ustezko jokabide sexista, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena kasu bat dagoela

Osakidetzan jokabide sexista, sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena dela-eta kexa eta/edo salaketa bat jaso dela jakinda, Langileen Zuzendaritzari jakinarazten zaio protokoloa aktibatu dela eta Aholkularitza Konfidentziala eratu dela, azter eta iker dezan:

Kexa/salaketa jaso den eguna: / /

(e)n

(e)ko

a)ren

(e)an

10.7 7. Eranskina: Sei hileko jarraipenaren txostenaren formularioa

SEXU-JAZARPENARI ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENARI AURRE EGITEKO PROTOKOLOA SEI HILEKO JARRAIPENAREN TXOSTENAREN FORMULARIOA - URTEA/SEIHILEKOA: ____ / ____				
PROZEDURAK		Kop.	%	OHARRAK
Jasotako salaketak, motaren arabera sailkatuta	Jokabide sexistak			
	Sexu-jazarpena			
	Sexuan oinarritutako jazarpena			
Protokolotik kanpo geratzen diren beste kasu batzuegatiko salaketak				
Pertsona salatzaileak	Emakumea			
	Gizona			
	Bestelako sexu-identitatea			
Salatutako pertsonak	Emakumea			
	Gizona			
	Bestelako sexu-identitatea			
Kaltetua ez den beste pertsona batek egindako salaketak	Emakumea			
	Gizona			
	Bestelako sexu-identitatea			
Prozedurak, motaren arabera	Informala			
	Formala			
Aurreikusitako gehieneko epea gainditzen duten prozedurak				
Adostasunez ebatzen diren prozedura informalak				
Salaketa ezesten duten prozedura formalak				
Hartutako neurriak eta tipologia				

10.8 8. Eranskina: Urteko ebaluazioaren txostenaren formularioa

SEXU-JAZARPENARI ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENARI AURRE EGITEKO PROTOKOLOA				
URTEKO EBALUAZIOAREN TXOSTENAREN FORMULARIOA				
PREBENTZIO-JARDUKETAK		Kop.	%	OHARRAK
Komunikazio-, informazio- eta sentsibilizazio-neurriak				
Prestakuntza-ekintzak				
Prestatu diren pertsonak	Emakumea			
	Gizona			
	Bestelako sexu-identitatea			
Prestakuntza-ekintzen aurreko eta ondorengo balorazioa	Emakumea			
	Gizona			
	Bestelako sexu-identitatea			
PROZEDURAK		Kop.	%	OHARRAK
Jasotako salaketak, motaren arabera sailkatuta	Jokabide sexistak			
	Sexu-jazarpena			
	Sexuan oinarritutako jazarpena			
Protokolotik kanpo geratzen diren beste kasu batzuegatiko salaketak				
Pertsona salatzaileak	Emakumea			
	Gizona			
	Bestelako sexu-identitatea			
Salatutako pertsonak	Emakumea			
	Gizona			
	Bestelako sexu-identitatea			
Kaltetua ez den beste pertsona batek egindako salaketak	Emakumea			
	Gizona			
	Bestelako sexu-identitatea			
Prozedurak, motaren arabera	Informala			
	Formala			
Aurreikusitako gehieneko epea gainditzen duten prozedurak				
Adostasunez ebazten diren prozedura informalak				

Eranskinak

Salaketa ezesten duten prozedura formalak				
Hartutako neurriak eta tipologia				
INFORMAZIO KUALITATIBOA				
		EMAKUMEAK	GIZONAK	BESTELAKO SEXU-IDENTITATEA
Protokolo hau badagoela eta nola funtzionatzen duen jakitea	BAI			
	EZ			
Nora joan jakitea	BAI			
	EZ			
Prozedura gauzatzen duten pertsonetikiko komunikazio-erraztasuna/irisgarritasuna	Balorazioa			
Jasotako arreta / Langileen harrera eta tratua	Balorazioa			
Ebazpena eta hartutako neurriak	Balorazioa			
Epeak	Balorazioa			
Balorazio globala	Balorazioa			
AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALAK PROPOSATUTA HARTUTAKO NEURRIAK				
EZARRITAKO ZEHAPENAK				

Eranskinak

DATUEN ANALISIA ETA BALORAZIOA
HOBEKUNTZA-PROPOSAMENAK

10.9 9. Eranskina: Protokoloaren pertzepzio kualitatiboa

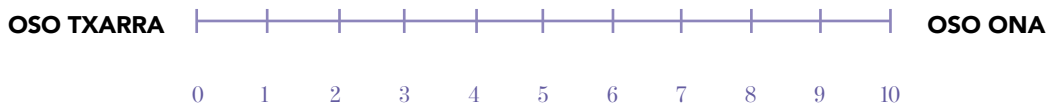
Hurrengo galderen bidez jakin nahi dugu zer iritzi duzun SEXU-JAZARPENARI ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENARI AURRE EGITEKO PROTOKOLOARI buruz.

BAZENEKIEN PROTOKOLO HAU BAZEGOELA ETA NOLA FUNTZIONATZEN DUEN?
BAI EZ
BAZENEKIEN NORA JO BEHAR ZENUEN?
BAI EZ / Informazioa bilatu behar izan dut
ADIERAZI ZURE SEXUA DAGOKION LAUKIAN
Emakumea Gizona Bestelako sexu-identitatea

Adierazi zure balorazioa eta baieztapen hauekiko adostasun/desadostasun-maila, dagokion laukitxoan X batez betez.

SEXU-JAZARPENARI ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENARI AURRE EGITEKO PROTOKOLOA	PUNTUAZIOA (letik 10era, 10 oso ona izanda)
Prozedura gauzatzen duten pertsonekin komunikatzeko erraztasuna/irisgarritasuna	
Jasotako arreta/harrera eta langileen tratua	
Ebazpena eta hartutako neurriak	
Epeak/prozesuak iraun duen denbora	

Baloratu modu globalean SEXU-JAZARPENARI ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENARI AURRE EGITEKO PROTOKOLOA eskala honekin:



HOBETZEKO IRADOKIZUNAK

MILA ESKER ZURE EKARPENENGATIK

10.10 10. Eranskina: Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa jar-duketen erregistroa

SEXU-JAZARPENARI ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENARI AURRE EGITEKO PROTOKOLOA JARDUKETEN ERREGISTROA	
SALAKETAREN KODEA (organo hartzaileak bete beharrekoa)	
DATA	
MOTA	
Kontsulta	Sexu-jazarpena
Jokabide sexistak	Sexuan oinarritutako jazarpena
SAILKAPENA	
Jokabide sexistak	Sexu-jazarpena
Sexuan oinarritutako jazarpena	Bestelako jazarpen mota
SALATZAILEA	
Ukitutako pertsona	Osakidetza
Legezko ordezkaria	
SALATZAILEAREN SEXUA	
Emakumea	Bestelako sexu-identitatea
Gizona	
SALATUA	
Goiko maila	
Besterik	
SALATUAREN SEXUA	
Emakumea	Bestelako sexu-identitatea
Gizona	
PROZEDURA	
Formala	Erabakia
Informala	

Eranskinak

EBAZPENA	
Frogatutako jokabide sexista	Sexu-jazarpen frogatua
Sexuagatiko jazarpen frogatua	
ORGANO ESKUDUNA	
Giza Baliabideen Zuzendaritza	Etika Publikorako Batzordea
Langileen Zuzendaritza	Fiskaltza
ONDORIOAK	
Diziplina-espedientea.	Fitxategia
Neurriak	
IRAUPENA	
Epe barruan	
Epez kanpo	
OHARRAK	

10.11 11. Eranskina: Araudia

NAZIOARTEA

LANEren 2019ko C-190 Hitzarmenak, indarkeriari eta jazarpenari buruzkoak, honako hau eskatzen die kideei: "*[...] pertsona orok indarkeriarik eta jazarpenik gabeko lan-mundua izateko duen eskubidea errespetatzea, sustatzea eta bermatzea*".

"a) lan-munduko «indarkeria eta jazarpena» esamoldeak jokabide eta praktika onartezinen edo portaera eta praktika horien mehatxuen multzo bat adierazten du, behin bakarrik edo behin eta berriz agertzen direnak, xedetzat kalte fisiko, psikologiko, sexual edo ekonomikoa eragiten dutenak edo eragin dezaketenak, eta generoan oinarritutako indarkeria eta jazarpena barne [...]".

ERKIDEGOKO ARAUAK

2006/54/EE Zuzentaraua, Europako Parlamentuarena eta Kontseiluarena, 2006ko uztailearen 5ekoa, enplegu- eta okupazio-gaietan gizonen eta emakumeen arteko aukera- eta tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa (bateratzea)

ESTATUAN

Espainiako Konstituzioa, 1978ko abenduaren 29koa (10., 14. eta 15. artikulua).

3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorrari buruzkoa.

7. art. Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena

27. art. Berdintasun-printzipioa txertatzea osasun-politikan.

3. "Administrazio publikoek, osasun-zerbitzuen eta kasuan kasuko organo eskudunen bidez, hurrengo jarduerak gauzatuko dituzte, aukera-berdintasunaren printzipioarekin bat etorritik:

c) Laneko osasuna babestean, sustatzean eta hobetzean sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena kontuan hartzea."

48. art. Lanean sexu-askatasunaren eta osotasun moralaren aurkako delituak eta bestelako jokabideak prebenitzeko neurri espezifikoak. (Honako artikulua honek aldatua: 10/2022 LOKo 12. art.).

2. "Langileen ordezkariak lagundu beharko dute lanean sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzen, horren aurrean langileak sentsibilizatuz eta enpresa-zuzendaritza informatuz eurek ezagutzen dituzten jokabideen eta jarreraren gainean, halakoek sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena eragin dezaketenean."

62. art. Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako jardute-protokoloa. "*Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko, Administrazio publikoek langileen ordezkariekin negoziatuko dute jardute-protokoloa; protokolo horrek, gutxienez [...]"*.

10/2022 Lege Organikoa, irailaren 6koa, Sexu Askatasunaren Berme Osoari buruzkoa

12. art. Prebentzioa eta sentsibilizazioa lan-eremuan

1. "Laneko sexu-askatasunaren eta osotasun moralaren aurkako delituak eta bestelako jokabideak saihesteko lan-baldintzak sustatu beharko dituzte enpresek, eta bereziki eragin beharko dute sexu-jazarpenean eta sexuan oinarritutako jazarpenean, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 48. artikuluan aurreikusitako baldintze-

tan, eremu digitalean egindakoak barne. Era berean, berariazko prozedurak ezarri beharko dituzte jokabide horien biktimek egin ditzaketan salaketak edo erreklamazioak prebenitzeko eta bideratzeko, bereziki eremu digitalean jasan dituztenak.

2. Enpresek langileen ordezkariekin negoziatu beharko diren neurriak ezarri ahal izango dituzte, hala nola jardunbide egokien kodeak egitea eta zabaltzea, informazio-kanpainak, jarduketa-protokoloak edo prestakuntza-ekintzak egitea [...] Enpresek sentsibilizazioa sustatuko dute, eta sexu-indarkerien aurkako babes osorako prestakuntza eskainiko diete beren zerbitzura dauden langile guztiei".

13. art. Prebentzioa eta sentsibilizazioa Administrazio Publikoan, organismo publikoetan eta organo konstituzionaletan.

- 1. "Martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan eta legeria autonomikoan ezarritakoaren esparruan, administrazio publikoek, organismo publikoek eta konstituzio-organoen lan-baldintzak sustatu beharko dituzte, laneko sexu-askatasunaren eta osotasun moralaren aurkako jokabideak saihesteko, bereziki azpimarratuz sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena, eremu digitalean egindakoak barne. Era berean, prozedura edo protokolo espezifikoak ezarri beharko dituzte jokabide horien biktimak prebenitzeko, garaiz detektatzeko, salatze eta haiei aholku emateko.*
- 2. Administrazio publiko eskudunek eta haiei lotutako edo haien mendeko organismoek informazioa eta sentsibilizazioa sustatuko dute, eta sexu-indarkerien aurkako babes osorako prestakuntza eskainiko diete haien zerbitzura dauden langileei, agintari publikoei eta hautetsiei [...]"*

Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legea

5. art. Politikaren helburuak.

- 4. "Administrazio publikoek sustatuko dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioaren eragingarritasuna".*

14. art. Lan-arriskuen aurrean babesa izateko eskubidea.

- 1. "Langileek eskubidea dute laneko segurtasun- eta osasun-arloan benetako babesa izateko. Eskubide horrek esan nahi du enpresaburuak langileak lan-arriskuez babesteko betebeharrak korrelatiboak duela. Babes-eginbehar hori dute, berebat, administrazio publikoek, euren zerbitzupean dauden langileekin [...]"*

16. art. Laneko arriskuen prebentziorako plana, arriskuen ebaluazioa eta prebentzio-jarduerekin plangintza.

2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen (LE) testu bategina onartzen duena.

17. art. Bereizkeriarik ez, lan-harremanetan.

"Deuseztatu eta eraginik gabe geldituko dira bai erregelamendu bidezko aginduak, bai hitzarmen kolektiboetako baldintzak, bai banakako itunak, bai enpresaburuak bere kabuz hartutako erabakiak, baldin eta, enpleguan eta ordainketetan, jardunaldian eta laneko gainerako baldintzetan, adina edo ezintasunak arrazoi direla, zuzenean edo zeharka, kontrako bereizkeriarik egiten badute, edo zuzenean nahiz zeharkako bereizkeriarik egiten badute, betiere sexua, jatorria, arraza edo etnia, egoera zibila, egoera soziala, erlijioa edo sineskerak, iritzi politikoak, joera edo izaera sexuala, sindikatueta eta sindikatuen akordioetara atxikita egon edo ez egotea aitzakia hartuta, edo enpresako beste langile batzuen ahaidetasuna eta hizkuntza oinarri direla Espainiako Estatu barruan [...]"

54. rt. Diziplinazko kaleratzea.

Eranskinak

1. *"Enpresaburuaren erabakiz azkendu daiteke lan-kontratua, langilearen ez-betetze larri eta errudun oinarritutako kaleratzearen bidez.*
2. *Kontratua ez betetzea izango da: g) Enpresaburuaren edo enpresan lan egiten duten pertsonen aurkako jazarpena, arrazarengatik, etniarengatik, erlijioarengatik edo sinesmenengatik, desgaitasunarengatik, adinarengatik zein sexu-joerarengatik, eta sexu-jazarpena zein sexuan oinarritutakoa".*

5/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 30ekoa, Enplegatu Publikoaren Oinarri-zko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena

1. art. 2.d) Emakumezkoen eta gizonezkoen arteko tratu-berdintasuna zaintzea.

14. art. Eskubide indibidualak.

"h) Lanean norberaren intimitatea, orientazio sexuala, irudia eta duintasuna errespetatzeko eskubidea, batez ere, jazarpen sexuala, sexuagatikoa, morala eta lanekoa saihesteko.

i) Inolako bereizkeriarik ez jasateko eskubidea, jaiotza, arraza edo etnia, generoa, sexua edo orientazio sexuala, erlijioa edo sinesmenak, iritzia, desgaitasuna, adina edo bestelako egoera edo inguruabar pertsonal nahiz sozialak direla-eta.

52. art. Enplegatu publikoen betebeharrak. Jokabide-kodea.

"Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna errespetatzeko betebeharra".

53. art. Printzipio etikoak.

"4. Enplegatu publikoen jokabideak oinarrizko eskubideen eta askatasun publikoen errespetua izango du oinarri, eta saihestu egingo ditu era guztietako bereizkeriak, jaiotza, arraza edo etnia, generoa, sexua edo orientazio sexuala, erlijioa edo sinesmenak, iritzia, desgaitasuna, adina edo bestelako egoera edo inguruabar pertsonal nahiz sozialak direlaeta, sor litezkeenak".

54. art. Jokabide-printzipioak.

"9. Laneko osasunari eta segurtasunari buruzko arauak beteko dituzte".

95. art. Diziplina-faltak.

"2. Hauek dira falta oso astunak:

b) Honako arrazoi hauetakoren batengatik diskriminazioa dakarten jarduerak: arraza edo jatorri etnikoa, erlijioa edo sinesmenak, desgaitasuna, adina edo orientazio sexuala, hizkuntza, iritzia, sorlekua edo bizilekua, sexua edo beste edozein gorabehera pertsonal edo sozial. Era berean, arau-hauste oso astunak dira arraza edo jatorri etnikoan, erlijioan edo sinesmenetan, desgaitasunean eta adinean edo orientazio sexualean oinarritutako jazarpenak eta jazarpen morala, sexuala eta sexuan oinarritutakoa".

96. art. Zehapenak.

15/2022 Legea, uztailaren 12koa, tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza lortzekoa. 4.1, 6.4, 47.4. b), 25.1, 27.2 y 47.4. b). art.

AUTONOMIA ERKIDEGOAREN ESPARRUAN

11/2022 Legea, abenduaren 1ekoa, Euskal Enplegu Publikoarena

19.1. art. Eusko Jaurlaritzako sailak.

1. *"Sail bakoitzaren eskumen dira, bertan zerbitzuak ematen dituzten enplegatu publikoei dagokienez, eskuduntza hauek:*

k) Laneko jazarpen-kasuak izapidetu eta ebaztea, jazarpenaren arrazoia edozein dela ere".

94. art. Euskal administrazio publikoetako funtzionarioen lanpostuak hornitzea.

3. *"Hauek hartuko dira, berriz, lanpostuak aldi baterako hornitzeko [...] c) Osasun-arrazoiengatik mugigarritasuna eta ustezko lan- eta sexu-jazarpenaren ondoriozko mugigarritasuna [...]".*

114. art. Genero-indarkeriagatik edo lan- edo sexu-jazarpenagatik mugikortasuna.

161. art. Euskal enplegatu publikoen eskubide indibidualak.

"Euskal enplegatu publikoek honako eskubide indibidual hauek dituzte:

i) Sexu-jazarpenaren, sexuan oinarritutako jazarpenaren, jazarpen moralaren eta lan-jazarpenaren aurrean arreta eta babesa jasotzeko eskubidea".

178. art. Falta oso astunak.

"Falta oso astunak dira: c) Jazarpena, horren arrazoiak direnean arraza edo etnia, erlijioa edo uste sendoak, desgaitasuna, adina edo orientazio sexuala. Orobat, jazarpen moral, sexuala edo sexuan oinarritutako jazarpena".

III. KAPITULUA 182-184. art. Diziplina-zehapenak.

IV. KAPITULUA 185-186. art. Diziplina-prozedura.

1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena

3. art. Printzipio orokorrak.

1. *"Tratu-berdintasuna. Debe katuta dago pertsonen sexuan oinarritutako diskriminazio oro, hala zuzeneko nola zeharkakoa, edozein delarik ere diskriminatzeko erabilitako modua. Lege honen ondorioetarako: a) Zuzeneko diskriminazioa dago pertsona bati beste bati baino tratu txarragoa ematen zaionean, eman zaionean, edo eman lekiokenean, bere sexua dela-eta edo sexuarekin zuzenean loturik dauden inguruabarrak direla-eta; esaterako, haurdun egotea edo ama izatea. Ezertan eragotzi gabe delitu gisa tipifikatu ahal izatea, sexuan oinarritutako zuzeneko diskriminaziotzat jotzen dira sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena".*

43. art. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak eta politikak.

4. *"Autonomia Erkidegoko Administrazioak, bere eskumenen esparruan eta Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzarekin eta inplikaturako beste erakunde batzuekin lankidetzan, ikuskapen-lana bultzatu behar du, sexuan oinarritutako diskriminazioak (sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena barne) kontrolatzeari eta desagerrarazteari dagokionez. Halaber, lan-eremuan, bereziki, sektore bereziki zaugarrietan, planak, kanpainak eta beste neurri batzuk garatzea sustatu behar du, holako diskriminazioaren aurka borroka egiteko, hura desagerrarazte aldera".*

47. art. Laneko segurtasuna eta osasuna.

1. *"Autonomia Erkidegoko Administrazioak laneko osasunaren eta segurtasunaren arloan genero-ikuspegia txertatzea sustatuko du [...]"*

2. *EAEko administrazio publikoek, laneko osasuna babestu, sustatu eta hobetzerakoan, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena hartuko dute kontuan".*

3. ...

Eranskinak

- 4. Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena diziplinako falta oso astuna izango da euskal administrazio publikoetako funtzionarioentzat, lege honen 2.1 artikulua Euskal Funtzio Publikoari buruzko abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 178.c) artikuluaekin lotuta ezartzen duenarekin bat.*
- 5. EAEko botere publikoek ofizioz jardungo dute sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko salaketan aurrean. Orobat, politika espezifikoak ere abiarazi behar dituzte beren langileentzat, laneko jazarpena prebenitzeko eta desagerrarazteko. Politika horietan, beste neurri batzuen artean, aurreikusi behar da arrisku psikosozialak ebaluatzea, prebentzio-neurriak hartzea eta jarduera-protokoloak egin eta aplikatzea eta kontratazio publikoan klausulak txertatzea, lege honen 22. artikuluan ezarritakoarekin bat etorritz.*
- 6. EAEko administrazio publikoek, beren eskumen-eremuan, doako eta kalitateko arreta integral eskuragarria bermatu behar diete sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren biktimei, indarkeria-egoera horien ondorioz dituzten beharrei erantzungo diena, titulu honen VII. kapituluan ezarritakoarekin bat etorritz".*

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea indargabetu egin zuen martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen testu bategina onartzen duenak.

1/2023 Legea, martxoaren 16koa, Euskal Administrazio Publikoen Zehatzeko Ahalari buruzkoa.

