

PROTOKOLOA

Materialen Fisika Zentroan (CFM) jazarpenari aurre egiteko

2021eko abendua



elhuyar
ezagutuz aldatzea



AURKIBIDEA

1.PRINTZIPIOEN DEKLARAZIOA	2
2.APLIKAZIO EREMUA.....	3
3.ARAUDIA ETA ERREFERENTZIAKO DEFINIZIOAK	4
4.IKERKETA BATZORDEA.....	11
5.BERME PROZEDURA	14
6. FALTEN TIPIFIKAZIOA ETA ZIGORRAK	20
7. PRESTAKUNTZA POLITIKA.....	22
8. EBALUAZIOA ETA JARRAIPENA.....	23
9. UKITUTAKO PERTSONEI ZUZENDUTAKO INFORMAZIOA.....	24



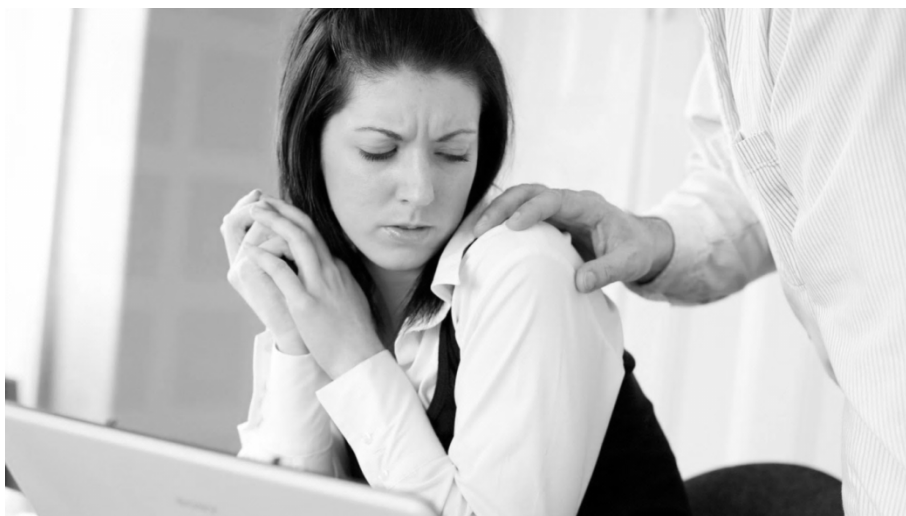
1 PRINTZPIOEN DEKLARAZIOA

Laneko jazarpenak, lan munduan gertatutako indarkeria adierazpena den heinean, oinarrizko eskubideak urratzen ditu, hala nola duintasuna, berdintasuna, osotasun fisikoa eta morala, sexu askatasuna eta lan egiteko eta laneko osasuna eta segurtasuna izateko eskubideak. Era berean, laneko jazarpena sexu jazarpena edo sexuagatiko jazarpena denean, generoan oinarritutako bereizkeria bortitzenetakoa da; gainera, pertsonen sexuaren arabera esleitzen zaizkien genero rolekin lotura zuzena duten botere harremanen adierazpenak dira. Horregatik guztiagatik, prebenitu, galarazi eta, egokia denean, geldiarazi beharreko jokabideak dira, biktimen osasunean ondorio kaltegarriak eragitea edo biktimek beren lana normaltasunez garatzeko ezintasuna izatea saihesteko.

Bereizkeriarik eza, berdintasuna, osotasun fisiko eta morala, intimitatea, sexu askatasuna eta lan egiteko eta duintasuna babesteko eskubidea nazioarteko erregelamendu eta legeetan eta estatuko zein Euskal Autonomia Erkidegoko (EAE) legeetan jasota daude. Gainera, mota honetako indarkeriak ondorio kaltegarri larriak izan ditzake osasunean. Beraz, Erakundearen izenean protokolo hau izenpetu dugun pertsonak adierazten dugu ez dugula inolako laneko jazarpenik onartuko, barne hartuta sexu jazarpena eta sexuagatiko jazarpena ere, Materialen Fisika Zentroan (CFM, gaztelaniako akronimoaren arabera). Jokabide hauek kasu bakoitzean egokia den moduan zigortuko dira protokolo honetan ezarritako neurrien arabera, eta erakundearen esku dagoena egingo da CSiCen eta/edo UPV/EHUn, edo tartean egon litekeen beste edozein erakundetan indarrean dauden protokoloekin koordinatzeko.

Halaber, protokolo honen bitartez konpromisoa hartzen dugu mota guztietako jazarpenei buruzko erreklamazio eta salaketei erantzuna emateko prozedura bat arautu eta berme guztiekin aplikatzeko, bai eta CFMko komunitatean hemen azaldutako eskubideak errespetatzeko beharraren inguruan sentsibilizazioa sortzeko behar diren prestakuntza eta informazioa eskaintzeko ere.

Konpromiso honen arabera, CFMko Berdintasun Batzordeko kideek protokolo hau diseinatzeko prozeduran parte hartu dute. Protokoloa pertsona hauen ekarpen eta esperientziarekin aberastu da, CFMren errealitatearekin lerrokatuta egon dadin.



2 APLIKAZIO EREMUA

Protokolo hau aplikatuko zaie:

1. CFM komunitateari, hots:
 - a. MPCK kontratatutako pertsoneri;
 - b. MPCK kontratatu ez dituen baina beren ikerketa CFMn egiten duten langileei.
2. CFMri aldi baterako zerbitzuak ematen dizkieten edo CFMren instalazioak bisitatzen dituzten (arrazoi profesionalengatik, ikastetxeen bisitak etab.) eta protokolo honetan aurreikusitako egoeraren batean egon litezkeen pertsona guztiei.

Jazarpena CFMko komunitatearen parte diren pertsonen eta lan ingurunea partekatzen duten kanpoko erakunde bateko langileen artean gertatzen bada, dokumentu honetan jasotako ikerketa prozedura aplikatuko da. Hala ere, eragindako enpresek modu koordinatuan hartuko dituzte neurriak, 31/1995 Legeak, azaroaren 8koak, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzkoak, aurreikusitako ondoreetarako eta 24. artikuluaaren arabera.

Jazarpen egoera bat gertatzen bada CFM komunitateko pertsona baten eta erakundearekin inolako lotura profesionalik ez duen pertsona baten artean, betiere lan testuinguruan gertatzen bada, hala nola kongresuetan, lanari lotutako gizarte (edo aisialdiko) espazioetan, lan bidaietan, kongresuetako afarietan, etab., protokoloan jaso den ikerketa prozedura bera jarraituko da. Jazarpena sufritu duen pertsonak jazarpena CFMren instalazioetan gertatu balitz jasoko lukeen tratua bera jasoko du, eta beharrezkotzat jotzen diren eta pertsona horrekin adosten diren ordain neurriak hartuko dira.

3 ARAUDIA ETA ERREFERENTZIAKO DEFINIZIOAK

3.1. Erreferentziako araudia

Sexu jazarpena eta sexuagatiko jazarpena genero indarkeria modu bat dira. Emakumeen Aurkako Bereizkeria Desagerrarazteko Nazio Batuetako Batzordearen 19. Gomendio Orokorrak honela definitzen du:

“Sexuan oinarritutako indarkeriak, hau da, neurrigabeko eragina sortzen duen edozein pertsonaren aurkako indarkeriak, barne hartzen ditu izaera fisiko, mental edo sexualeko kaltea edo sufrimendua eragiten duten ekintzak, horiek gauzatzeko mehatxuak, bortxaketa eta askatasunaz gabetzeko beste modu batzuk”.

2006/54/EE Zuzentarauak, Europako Parlamentuarenak eta Kontseiluarenak, 2006ko uztailaren 5ekoak, enpleguarekin eta okupazioarekin zerikusia duten gaitan gizonen eta emakumeen arteko tratu berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoak, sexu jazarpena eta sexuagatiko jazarpena definitzen ditu eta ezartzen du egoera hauek bereizkeriatzat joko direla eta, ondorioz, debekatuta egongo direla; baita modu egoki eta proportzionalean eta disuasioko moduan zigortuko direla ere.

Bere aldetik, **Sexu Jazarpenaren aurkako Erkidegoko Jokabide Kodea**, 1991ko azaroaren 27koa, prebentzioaren arloko erkidegoko arau bat garatzen duen Europako arau bat da.

3/2007 Lege Organikoak, martxoaren 22koak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarriari buruzkoak, 7. artikuluan xedatzen du:

1. Zigor Kodean ezarritakoari kalterik egin gabe, Lege honen ondoreetarako, sexu jazarpena da sexu izaerako jokabide bat sortzea, ahozkoa edo fisikoa, xede nahiz ondore dituen pertsonaren duintasunaren aurka egitea, batez ere, larderiakoa, apalesgarria edo ofentsakoa den ingurua sortzen denean.
2. Sexuagatiko 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.
3. Edozein kasutan, bereizkeriatzat joko dira sexu jazarpena eta sexuagatiko jazarpena.
4. Sexuagatiko bereizkeriatzat joko da, halaber, eskubide bat edo eskubide igurikimen bat eskuratzeko, aldeztu aurretik egoera jakin bat onartu behar izatea, egoera horrek berarekin dakarrenean sexu jazarpena edo sexuagatiko jazarpena.

Eta **48. artikuluan** xedatzen du:

- Langile guztiei jakinaraztea pertsonen duintasuna eta intimitate eskubidea errespetatu behar direla, bai eta emakume eta gizonen arteko tratu berdintasuna ere.

- Sexu jazarpena edo sexuagatiko jazarpena dakarten egintzen ondoriozko salaketen tratamendu konfidentziala, diziplina araubidea arautzen duen araudian xedatutakoa kaltetu gabe.
- Salaketa aurkezten dutenei arretoa emateko arduradunen identifikazioa.

Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 14. artikulua, laneko arriskuen aurreko babes eskubideari buruzkoa. Kontuan hartuta sexu jazarpena eta sexuagatiko jazarpena laneko arriskuak direla, izaera psikosozialekoak, eta pertsonen segurtasun eta osasunari eragin diezaieketela, enpresek beharrezkoak diren neurriak hartzeko betebeharra dute langileen osasuna eta segurtasuna babesteko lan-testuinguruan.

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

4/2005 Legeak, otsailaren 18koak, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoak, alor bera jorratzen du. Zehazki, 43. artikuluan, laneko sexu jazarpena eta sexuagatiko jazarpena definitzen ditu, eta euskal administrazio publikoei jokabide hauen biktimei zuzendutako berehalako laguntza juridiko eta psikologiko doakoa, espezializatua, deszentralizatua eta eskuragarria bermatzeko betebeharra ezartzen die.

Lanaren Nazioarteko Erakundearen 190. ebazpenak dio jazarpena oinarritzko eskubideen urraketa dela. Horrek esan nahi du jazarpen prozeduretan frogaren karga alderantzikatu egiten dela eta, beraz, enpresa izango dela behar bezala jardun izana frogatu beharko duena, indarrean dagoen protokolo baten bidez. Ondorioz, protokoloa indarrean sartu den ebazpen honekin bateratu behar da.

Era berean, jazarpen moralak ere delitua izan daiteke. Hala ezartzen du **Zigor Kodearen 173. artikulua**: “norbaitek beste pertsona bati tratu apalesgarria ematen badiu, haren osotasun moralari kalte larria eginez, sei hilabetetik bi urte arteko espetxealdi-zigorra ezarriko zaio”; eta jarraian dio: “zigor bera ezarriko zaie, lan edo funtzionario harreman baten eremuan eta bere nagusitasun egoeraz baliatuz, beste pertsona baten aurka etsaigoko edo umiliazioko egintzak gauzatzen dituztenei, tratu apalesgarria izatera iritsi gabe biktimari jazarpen larria eragiten badiote”.

Ildo horretatik, **62/2003 Legeak, Zerga, Administrazio eta Gizarte Arloetako Neurriei buruzkoak**, 28. artikuluan definitzen du jazarpena, honela: “pertsona baten arraza jatorriarekin edo jatorri etnikoarekin, erlijio edo sinesmenekin, desgaitasunarekin, adinarekin edo sexu orientazioarekin lotura duten nahi ez izandako jokabide guztiak, helburua edo ondorioa pertsonaren duintasunaren aurka egitea eta larderiakoa, apalesgarria edo ofentsakoa den ingurua sortzea denean”.

Era berean, CFMk bere beharretara egokitutako protokolo espezifiko bat diseinatzeko konpromisoa adierazi zuen Emakume eta Gizonen Berdintasunerako I. Planaren diseinu prozesuan zehar. Hain zuzen ere, plan horren laugarren ardatza laneko sexu jazarpena da, eta

bertan aurreikusten dira sexu jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren prebentzioa eta, kasuaren arabera, kudeaketa egokia. Testuinguru horretan, protokolo hau garatzeko prozesuan, laneko jazarpen modu guztiak barne dituen protokolo orokor bat definitzeko beharra antzeman zen, sexu jazarpena edo sexuagatiko jazarpena kaltetu gabe. Helburu hauek betetzeko ahaleginean, neurri hauek definitu dira:

4.1.1 UPV/EHU eta CSICen uneko protokoloak aztertzea eta CFMren protokoloa definitzea, erakundearen beharretara egokituta dagoela ziurtatuta.

4.1.2 CFMn gai honen ardura izango duten pertsonak identifikatzea, Aholkularitza Konfidentzialak, eta CFM komunitate osoari jakinaraztea.

4.1.3 Protokoloaren ezarpenaren jarraipena egitea eta bi urtean behingo txostena prestatzea.

4.1.4 Prestakuntza espezifikoa eskaintzea sexu jazarpenari buruz eta generoagatiko jazarpenari buruz Aholkularitza Konfidentzialari. (Oharra: kideren bat aldatzen bada, berriro eman beharko da prestakuntza).

4.1.5 CFMren protokoloa aurkezteko mintegi publiko bat antolatzea laneko jazarpena prebenitzeko eta hari aurre egiteko helburuarekin; saioa erabili ahalko da gai honi buruz sentsibilizatzeko ere bai.

4.1.6 Sexu eta genero indarkeriari buruz sentsibilizatzeko online prestakuntza bat sartzea CFMren Ongietorri Politikan.

4.1.7 Sexu jazarpena edo sexuagatiko jazarpena prebenitzeko eta hari aurre egiteko protokoloa behar bezala komunikatu dela eta irisgarria dela ziurtatzea CFM komunitate osoan zehar: esaterako, Ongietorri Politikan sartuta, erregularatasunez adierazita protokoloa non aurki daitekeen, protokoloaren paperezko bertsioak ipinita jende gehien izaten duten CFMko espazioetan, etab.

4.1.8 Sexismoarekiko zero tolerantzia jarrera hartzea, eta baliabide instituzionalen bidez ezagutzera ematea (esaterako, webgunea, gizarte sareak edo urteko jarduera memoriak...).

3. 2 Definizioak

HITZAURREA

Lan eremuan, jazarpena hiru ardatz nagusitan oinarritzen da batez ere: emakumeen kontrako indarkeria matxista; lan ingurune sexista, arrazista eta gutxiengoen aurkakoa; eta botere abusu hierarkikoa eta genero larderia.

Lan eremuko jazarpena **emakumeen kontrako indarkeria matxistaren esparruan kokatzen da**; izan ere, jazarpen honen atzean dagoena da gizonek emakumeengan duten boterea, eta indarkeria erabiltzen dute hierarkia hori mantentzeko tresna gisa. Ondorioz, izaera sexuala instrumentala da eta gizonezkoen botere abusuaren oinarrian dago.

Halaber, jazarpen mota hau emakumeen kontrako bestelako bereizkeriak ere ahalbidetzen dituen **lan ingurune sexista batean gertatzen da**. Ingurune horrek, beraz, bestelako jazarpenak ere sortzen ditu lan eremuan, hala nola psikologikoa edo morala.

Laneko jazarpena botere abusuzko eremu batean gertatzen da eta, beraz, beste abusuzko jokabideekin batera gerta daiteke. Hau da, jokabide sexistak ez ezik arrazistak eta homofoboak ere testuinguru honetan gertatzen dira.

Zentzu horretan, sexu jazarpen bertikala pareko lankideen arteko sexu jazarpena baino larriagoa izango da, lehenengo kasuan jazarleak bi abantaila mota baititu: bere nagusitasunetik eratorritakoak – jazarlearen eskuetan baitago jazarpenaren biktimak enpresan jarraitzea eta baita pertsona horren soldata eta promoziorako aukerak ere– eta bere generotik eratorritakoak.

SEXU JAZARPENA

Sexu jazarpena zer den hobeto definitu ahal izateko, hartzen dituen bi forma ohikoenak ulertu behar dira:

- **Sexu xantaia:** jazarpen mota honetan, xantaia sufritzen duen pertsonak eskatu ez duen sexu jokabidea onartzeak edo errefusatzek zuzeneko eragina izan dezake bere lanean edo bere lan baldintzetan, soldatan, promozioetan, lekualdaketetan, prestakuntzan, etab. Mota honetako jazarpena egiten duten pertsonak hierarkikoki jazartzen duten pertsonaren gainetik egon ohi dira.
- **Inguruneko sexu jazarpena:** jazarpen mota honek lan ingurune latza, iraingarria eta beldurgarria sortzea dakar. Ez du berehalako eraginik pertsonen lan baldintzetan, jazarleak ez baitu horretarako eskumenik. Hala ere, honelako egoera batek sortzen duen lan-ingurunea arriskutsua da jazarpena sufritzen duen pertsonaren osasunerako; beraz, zeharka bada ere pertsona horren lanari eragiten dio. Honelako inguruneak sortzen dira txistekin, iruzkinekin, emakumeen kontrako indarkeria matxistari buruzko adierazpen arbuiagarriekin etab. Sexu jazarpen mota hau lankideek, nagusiek, mendekoek edo Erakundearekin lotura duten hirugarrenek egin dezakete.

Bi jazarpen mota hauen jatorria eta/edo xedea dira sexuan oinarritutako emakumeenganako bereizkeria, abusua, iraina edo umiliazioa.

Laneko sexu jazarpenak beste arazo bat ere badu: ez duela ikusgarritasunik gizartean eta, ondorioz, sexu jazarpenaren adierazpen larrienak edo muturrekoenak dira ezagutzen diren bakarrak. Horrek gehien normalizatzen diren inguruneko sexu jazarpen kasuak ez ikustea edo gutxiestea dakar.

Horregatik, laneko sexu jazarpena behar bezala prebenitzeko, arazoa ongi ulertu behar da, jokabide hauek onartezinak izan daitezzen eta garaiz antzeman eta/edo zigortu daitezzen.

Sexu jazarpena da “sexu izaerako jokabide bat sortzea, ahozkoa edo fisikoa, xede nahiz ondore duena pertsonaren duintasunaren aurka egitea, batez ere, larderiakoa, apalesgarria edo ofentsakoa den ingurua sortzen denean” (3/2007 Lege Organikoaren 7. artikulua).

Sexu jazarpenaren berehalako helburua da sexu asebetetzea lortzea, baina amaierako helburua da pertsona batek beste batengan duen boterea adieraztea, normalean gizonak emakumearen gainean duena. Honela, sexu jazarpenak gure gizartean oraindik ere badiren botere egiturak iraunaraztea lortzen du.

Hona hemen sexu jazarpenaren zenbait adibide:

- a. Enplegurako sarbidea, lan baldintza bat edo enpleguaren mantentzea baldintzatzea, jazarpena sufritzen duen pertsonak sexu izaerako mesede bat onartzearen arabera, mehatxua esplizitua zein inplizitua bada ere (sexu xantaia).
- b. Nahi ez izandako kontaktu fisikoa (ukituak, igurtziak, besarkadak, atximurrak...).
- c. Sexuarekin lotutako telefono deiak, gutunak, mezuak, argazkiak edo bestelako euskarriak.
- d. Sexu harremanak izateko presioa edo bortxa.
- e. Sexu proposamen edo eskaera bati ezetz esan ondorengo errepresalia mehatxuak.
- f. Zigor Kodean tipifikatuta dauden sexu erasoak.
- g. Errepikatzen diren keinu, soinu edo mugimendu lizunak edo likitsak.
- h. Sexu bizitzari buruzko galderak egitea.
- i. Zitat behin baino gehiagotan eskatzea ezezkoa jaso bada.
- j. Gehiegizko hurbiltze errepikakorrak.
- k. Sexu proposamenak egitea.
- l. Pertsonaren itxurari, izaerari edo sexu orientazioari buruzko etengabeko iruzkin edo balorazioak egitea.
- m. Sexu harremanak modu irekian eskatzea, itxuraz presiorik gabe.
- n. Sexu izaerako zurrumurruak edo pertsona baten sexu bizitzari buruzko zurrumurruak zabaltzea.
- o. Toki pribatuetan zelatan ibiltzea; esaterako, komunetan edo aldageletan.
- p. Eduki sexualeko txisteak kontatzea edo etengabe piropoak esatea.
- q. Pertsona baten gorputzari begiratzea modu obsesibo edo lizunean behin eta berriro.
- r. Sexu izaerako argazkiak, bideoak edo bestelako edukiak zabaltzea lan ingurunean, bereziki behin baino gehiagotan egiten bada.
- s. Lantokian eta/edo laneko ekipamenduetan sexuaren ikuspuntutik apalesgarriak diren irudiak erabiltzea (lizunak edo pornografikoak).

- t. Norberaren gaitasun edo trebezia sexualei buruz behin eta berriro hitz egitea.
- u. Fantasia, lehentasun eta trebezia/gaitasun sexualei buruzko galderak, azalpenak edo iruzkinak egitea.
- v. Sexu osotasunaren aurkako jazarpen errepikakorra eta iraingarria.

SEXUAGATIKO JAZARPENA

“Sexuagatiko jazarpentzat hartuko da pertsona baten sexuaren arabera haren duintasunari eraso egiteko eta giro beldurgarria edo iraingarria sortzeko egiten den edozein jokabide”. (Berdintasunari buruzko 3/2007 Lege Organikoaren 7.2 artikulua).

Sexuagatiko jazarpena balia dezakete goragoko maila hierarkikoan daudenek, maila bereko lankideek edo beheragoko maila hierarkikoan daudenek. Jazarpen hori genero estereotipoen ondorioa da eta, oro har, sexu bateko pertsonak mespretxatzeko helburua izaten du, sexu horretakoak izanagatik bakarrik, pertsona horien gaitasunak, abileziak eta trebetasun teknikoak gutxietsita. Xedea da sexu batek bestearen gainean duen botere egoera mantentzea eta sexu bateko pertsonal lan eremutik kanporatzea.

Hona hemen sexuagatiko jazarpen jokabideen zenbait adibide:

- a) Deskalifikazio publiko eta/edo pribatu errepikakorrek egitea pertsona bati buruz eta bere lanari, gaitasunei, trebetasun teknikoari, abileziei eta abarri buruz, pertsona horren sexua edo sexu orientazioa dela eta.
- b) Adierazpen sexista iraingarriak erabiltzea pertsona baten gaitasunak, trebetasunak, abileziak eta abar gutxiesteko (adibidez: “emakumea izan behar zenuen”, “garbitzeko bakarrik balio duzu”...).
- c) Pertsona baten ekarpenei, iruzkinei edo ekintzei arretarik ez jartzea pertsona horren sexuaren edo sexu orientazioaren ondorioz.
- d) Nagusi hierarkikoen aginduak edo jarraibideak ez betetzea emakumeak direlako edo nagusi horien sexu orientazioa dela eta.
- e) Pertsona baten sexuaren edo sexu orientazioaren ondorioz, pertsona horri bere gaitasunen azpitik dauden lanpostu edo eginkizunak ematea.
- f) Pertsona baten lanari sabotajea egitea edo lan hori behar bezala egiteko baliabideetara sarbidea nahita galaraztea (informazioa, dokumentazioa, ekipamendua...).
- g) Pertsonaren sexuari edo sexu orientazioari erreferentzia egiten dioten agindu iraingarriak ematea.
- h) Umore sexista erabiltzea.

- i) Tradizionalki beste sexuarenak izan diren lanak gauzatzen dituzten pertsonen kontura barre egitea.
- j) Pertsona bati dagozkion eskubideak ukatzea, modu arbitrarioan eta sexuarengatik.
- k) Balio profesionala gutxiestea amatasun edo aitatasunaren ondorioz.
- l) Haurdunaldiaren eta/edo amatasunaren ondoriozko tratu kaltegarria.
- m) Bizitza pertsonala, profesionala eta familia bizitza bateragarri egiteko eskubideak baliatzen dituztenen (emakumeak zein gizonak) aurkako etsaitasuneko jokabideak.
- n) Pertsona bati zentzurik ez duten edo ezinezkoak diren (epe irrazionalak) lanak ematea pertsona horren sexuaren ondorioz.
- o) Pertsonen lana mespretxuz, bidegabeko moduan edo modu partzialean ebaluatzea, pertsona horren sexu edo sexu orientazioaren ondorioz.

JAZARPEN MORALA

Laneko jazarpen moralak da “bere duintasunaren aurka jotzeko eta giro beldurgarria edo iraingarria sortzeko asmoarekin edo eraginarekin egindako edozein portaera”.

Bilakaera gradualak duen indarkeria psikologikoko prozesua da, eta hainbat alderdi ezberdinekin lotutako biktimaren edota biktimenen aurkako jokabideak eta jardunak barne hartzen ditu, hala nola:

- a) Behar bezala komunikatzea galarazi edo mugatzea.
- b) Harremanak ezartzeko aukerak murrizteko eta isolamendu soziala lortzeko erasoak.
- c) Pertsona eta bere lana gutxiensten duten iruzkin edo txantxak.
- d) Pertsonaren lan eta errendimendu profesionalaren aurkako erasoak.
- e) Pertsonaren erreputazio profesional eta pertsonalaren aurkako erasoak eta pertsonaren bizitza pribatuan muturra sartzea.
- f) Ahozko indarkeria, indarkeria sexuala edo fisikoa erabiltzea.

4 IKERKETA BATZORDEA

CFMk Ikerketa Batzorde bat sortu du gorago deskribatutako jazarpen moten testuinguruan salatzen diren kasuak izapidetzeko. **Ikerketa Batzordea** osatzen duten pertsona guztiek **diskrezioz eta konfidentziasunez jardun beharko dute planteatutako arazoen aurrean**. Ikerketa Batzordearen barruan, CFMk egokitzen jo du Aholkulari Konfidentzialaren postua sortzea, Batzordera iristen diren kasuentzako lehen kontaktua izango dena.

Hauek izango dira **Aholkularitza Konfidentzialaren eginkizunak**:

- a) Sexu jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren edo bestelako laneko jazarpen moduen inguruko salaketak jasotzea, horretarako ezarritako kanalen bitartez.
- b) Prozesua zuzentzea protokoloan ezarritakoaren arabera. Eskura izango dituzte eginkizun hauek betetzeko behar dituzten baliabideak eta informazio baliagarria eman dezaketen pertsonak (betiere prest badaude), bai eta beharrezkoa den informazio eta dokumentazio guztia ere, kasuarekin loturarik badu.

Jazarpen kasu bati arreta emateko pertsona hauek izango dituzten **eskumen espezifikoak** izango dira:

- a) Sexu jazarpena, laneko jazarpena edo sexuagatiko jazarpena salatu duen/duten pertsonari/pertsonari laguntza ematea prozedura osoan zehar, eta beharrezkoak diren jarduketaren abiaraztea eskatzea.
- b) Jazarpena jaso duen pertsonarekin elkarriketak egitea. Pertsona horrek aukeratuko du norekin egon nahi duen prozesua hastean. Garrantzitsua da jazarpena jaso duen pertsonari hasieratik jakinaraztea, bilera pertsona batekin izango duen arren, bertan emandako informazioa Batzordea osatzen duten pertsona guztiekin partekatuko dela, lana behar bezala egin ahal izateko.
- c) Jazarpena jasan duen pertsonaren aldamenean egotea ikerketa prozesu osoan zehar eta, egokia bada, dagokion diziplina prozedura izapidetzea. Jazarpena jaso duen pertsonari behar duen laguntza ematea, prozesua amaitu ondoren. Laguntza horren arabera izango da ordain neurrien kudeaketa ere: bai jazarpena sufritu duen pertsonari dagokionez eta baita eragindako lan arloari dagokionez ere, horrelakorik hartzea beharrezko ikusten bada.
- d) Biktimaren anonimotasuna eta pribatutasuna bermatzea prozesu osoan zehar.

CFMko Aholkulari Konfidentzialak izango dira sexu jazarpenarekin, laneko jazarpenarekin edo sexuagatiko jazarpenarekin lotutako salaketak jasotzeko eskuduntza izango dutenak. Bi Aholkulari Konfidentzial egongo dira. Pertsona enpatiko eta askotarikoak hautatzen ahalegindu gara, bai generoari zein CFMrekiko afiliazioari dagokionez, ahal den neurrian mundu guztiak nahikoa hurbiltasun eta konfiantza senti dezan edozein jazarpen kasuren berri emateko. Hauek dira Aholkulari Konfidentzialak:

IZENA ETA ABIZENAK	LANPOSTUA	Helbide elektronikoa
Idoia Mugika Mendiola	Komunikazio eta hedapen arduraduna	idoia_mujika001@ehu.eus
Gabriel Molina Terriza	Ikerbasque Research Professor	gabriel_molina001@ehu.eus

Zuzeneko bide bat ere sortu da edozein kasu Aholkularitza Konfidentzialari helarazteko, betiere helbide elektroniko hauetan jasotzen den guztiaren anonimatua eta konfidentziasuna bermatuz:

harassment.cfm@ehu.eus

mfz.jazarpena@ehu.eus

acoso.cfm@ehu.eus

Aholkulari Konfidentzialak izango dira, salaketak jasotzeaz gain, jazarpena sufritu duten pertsonen aldamenean egongo dena berme prozedura osoan zehar.

Aholkulari Konfidentzialek salaketak aztertu ondoren, beharrezkoa balitz, Ikerketa Batzordeari gertatutakoaren berri emango diote.

Hauek dira Ikerketa Batzordearen eginkizunak:

- Hartu beharreko neurriak definitzea eta Zuzendaritzari berri ematea.
- Aztertu den jazarpen kasu posibleari buruzko txostena prestatzea, honen inguruan jasotzen diren froga guztiak aintzat hartuta eta, kasuaren arabera, proposatutako behin behineko neurriak.
- Lanekeo jazarpen, sexu jazarpen eta/edo sexuagatiko jazarpen kasuetan hartu diren neurriak betetzen direla kontrolatzea eta horien jarraipena egitea.
- Salatutako jazarpenak bestelako jazarpenik ez dakarrela bermatzea, zigor neurrien eta ordain neurrien jarraipena eginez.
- Protokolo honen aplikagarritasunaren jarraipena eta ebaluazioa egitea, Berdintasun Batzordearekin lankidetzan.
- Beharrezkoa den kasuetan, kanpoko laguntza espezializatua eskatzea.

Ikerketa Batzordea lau pertsonak osatuko dute eta lanean hasiko da prozedura abiarazi ondoren batzorde honen lana beharrezkoa dela erabaki bada.

Zehazki, **Ikerketa Batzordea** osatuko dute:

IZENA ETA ABIZENAK	LANPOSTUA	Helbide elektronikoa
Idoia Mugika Mendiola	Komunikazio eta outreach arduraduna	idoia_mujika001@ehu.eus
Gabriel Molina Terriza	Ikerbasque Research Professor	gabriel_molina001@ehu.eus
Txema Ramos Fernandez	Administrazioa eta laneko arriskuen prebentzioaren arduraduna	txema_ramos@ehu.eus
Nerea Zabala Unzalu	UPV/EHUko irakasle elkartua	nerea.zabala@ehu.eus

Batzordearen osaeran aldaketarik gertatuko balitz, ahaleginak egingo dira Batzordean gutxienez aholkulari bat mantentzeko, hartara esperientzia duen pertsona baten partaidetza bermatuz. Beraz, aldaketak modu koordinatuan egingo dira.

5 BERME PROZEDURA

5.1 Prebentziozko neurriak

Jarraian adierazitako jarduketak diseinatu dira sexu jazarpeneko eta sexuagatiko jazarpeneko jokabideak prebenitu, saihestu, ebatzi eta zigortzeko¹:

- Dokumentu hau ezagutzera ematea eta gaiaren inguruko informazioa zabaltzea CFM komunitatea osatzen duten pertsonen artean, bai eta aldi baterako edo modu mugagabearen erakundearekin bat egiten duten pertsona guztien artean.
- Kanpo hedapena; hau da, hartutako konpromisoa erakunde/pertsona laguntzaileei ezagutzera ematea.
- Prestakuntza ikastaroak antolatzea gai hauek aztertu eta horien inguruan eztabaidatzeko: sexu jazarpena, laneko jazarpena eta sexuagatiko jazarpena, jazarpenaren jatorria, kausak, adierazpenak, indarrean dagoen legeria, jarduketa egokiak, etab.

5.2 Baldintzak

Aplikazio eremua. Protokoloa egoera desberdinetan erabiltzeko pentsatuta dago:

- a) Jazarpenaren subjektu aktiboa eta pasiboa CFMko kide direnean.
- b) Jazarpenaren subjektu pasiboa CFMko kide denean eta subjektu aktiboa beste erakunde bateko kide denean; beste ikerketa zentro edo unibertsitate batean egindako ikerketa egonaldi (edo kongresu) batean zehar. Kasu honetan hobe izango da egoera ezagutzera ematea eta jazarpenaren subjektu aktiboaren erakundearekin modu koordinatuan jardutea.
- c) Jazarpenaren subjektu aktiboa CFMko kide denean eta subjektu pasiboa hornitzailea, bezeroa edo laguntzailea denean, betiere jazarpena lan testuinguru batean gertatu bada.
- d) Jazarpenaren subjektu aktiboa CFMren hornitzailea, bezeroa edo laguntzailea denean.

Anonimotasuna. Zigorraren ondorioz egiten diren komunikazioetan ez da adierazitako sexu jazarpena edo sexuagatiko jazarpena sufritu duen pertsonaren izena. **Kasuak modu anonimizatuan izendatuko dira**, kode estandarrak baliatuta.

Bermeak. **Jazarpen egoerak salatzen dituzten pertsonen** edo laneko jazarpenaren, sexu jazarpenaren eta/edo sexuagatiko jazarpenaren inguruko ikerketetan parte hartzen, laguntzen edo testigantza ematen duten pertsonen **aurkako errepresaliarik egongo ez dela bermatu behar da**, bai eta mota honetako jokabideen aurka egiten duten edo kritikatzten dituzten pertsonen aurkakoak ere, jokabideak haien kontrakoak edo hirugarrenen kontrakoak izan badira ere. Subjektu hauentzat (salatzaileak, lekukoak edo laguntzaileak) kaltea dakarten neurriak hartzea jarraian adierazitako diziplina araubidearen arabera zigortuko da.

¹ Laneko arriskuen prebentzio politikak garatuko dira, zehazki arrisku psikosozialen arloan, genero ikuspegia kontuan hartuta, erakundeko pertsonen osasuna eta segurtasuna ziurtatzeko helburuarekin eta sexu jazarpeneko eta sexuagatiko jazarpeneko jokabideak prebenitzeko helburuarekin.

Aurrekoa gorabehera, salatutako pertsonari **justifikaziorik gabeko kaltea eragitea xede duten salaketa faltsuak eta gezurrezko alegazioak edo adierazpenak zigortu egingo dira**; horrez gain, zuzenbidean egokitzen jotzen diren gainerako ekintzak ere aurrera eraman ahal izango dira.

Zuzenketa. Jazarpen egoerak iraun bitartean biktimak errepresaliak edo kaltea sufritu baditu, jazarpen egoeraren aurretik zituen baldintza berak itzuliko zaizkio.

Ikerketa Batzordeak ez badu lortzen salatutako egintzak frogatutzat emateko adina froga biltzea, baina hala eta guztiz ere uste badu salaketa sinesgarria dela, eta salatzailea jazarpena sufritu duen pertsona bera bada, ezingo da pertsona hori bere borondatearen kontra behartu salatuarekin lan egitera. Kasu horretan, lanpostu aldaketa ahalbidetuko da ahal den guztietan, horrek jazarpena sufritu duen pertsonarentzat maila profesibolean eragin kaltegarriarik sortu gabe.

Salatu den ekintza delitua balitz, eta jazarpena sufritu duen pertsonak auzibidera jotzeko asmoa balu, Ikerketa Batzordeak harremanetan jarriko du jazarpena sufritu duen pertsona (hala eskatzen badu) dagokion epaitegi edo polizia agintaritzarekin, eta behar duen laguntza emango dio salaketa jartzeko zein prozesu judizialean zehar.

5.3 Salaketak aurkeztea

Protokolo honen aplikazio eremu barruko langile guztiek, CFM komunitateak, ahozko salaketa aurkeztu ahalko dute Aholkulari Konfidentzialesak edozeinen aurrean (ikus protokolo honen 12. orria) eta/edo idatziz aurkeztu ahalko dute salaketa helbide hauetan:

harassment.cfm@ehu.eus, mfz.jazarpena@ehu.eus edo acoso.cfm@ehu.eus, sexu jazarpenaren, laneko jazarpenaren edo sexuagatik jazarpenaren biktima izan direla uste badute edo jazarpen egoera baten berri izan badute. Aldez aurretik prozedura informala gauzatu bada, prozedura formala abiarazten duen salaketa idatziz egin beharko da.

Ahozko salaketen kasuan, Aholkulari Konfidentzialak salaketaren iturria, izaera eta seriotasuna aztertuko ditu eta, nahikoa seinalerik aurkitzen badu, ofizioz jardungo du salatutako egoera ikertzeko.

Jazarpen egoera baten berri duen edozein pertsonak sala dezake egoera hori, zuzenean edo hirugarren pertsonen bitartez. Aholkularia Konfidentzialek jakinaraziko dizkiote Ikerketa Batzordeari ikertu behar diren kasuak.

Ikerketa Batzordea osatzen duten pertsonak salaketen konfidentziasuna eta hauek isilpean mantetzea bermatu beharko dute.

Salaketak honako alderdi hauek jaso beharko ditu:

- Salatzailearen datu pertsonalak.
- Gertatutakoaren azalpena.
- Jazarpena sufritu duten pertsonen identifikazioa.
- Bestelako informazio baliagarria (lekukoak...).

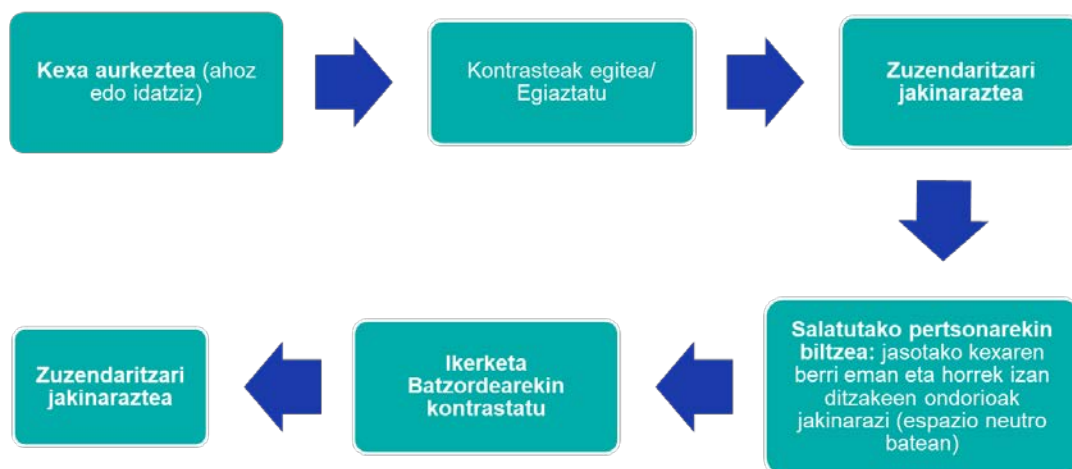
5.4 Kasuak kudeatzeko prozedurak

Ikerketa Batzordeak salaketa aztertu ondoren, bi prozedura mota hautatu ahalko dira, kasuaren larritasunaren arabera. Kasua ez bada larritzat jotzen, baina sexu jazarpena, laneko jazarpena edo sexuagatiko jazarpena eragin dezakeen bereizkeriazko jokabide edo jokabide sexista baten ingurukoa bada, prozedura konfidentzial eta azkarra abiaraziko da salaketaren egiazkotasuna baieztatzeko. Prozedura horri prozedura informal deituko diogu. Salatu den jokabidea larria dela baloratzen bada, ustez jazarpena sufritu duen pertsonari jakinaraziko zaio idatzizko salaketa aurkeztu behar duela prozedura formalari ekiteko.

5.4.1 Prozedura informala

Prozedura informalaren helburua da arazoa estraofizialki konpontzea, egoera laneko jazarpen, sexu jazarpen edo sexuagatiko jazarpen bihurtu gabe. Prozedura hau eskaintzen da, zenbait kasutan, nahikoa izaten delako subjektu aktiboari ezagutzera ematea bere jokabideak eragiten dituen ondorio larriak.

PROZEDURA INFORMALA



- Prozedura informala Aholkulari Konfidentzialek gauzatuko dute.
- Planteatutako salaketak egiazkoa izateko zantzuak dituela baieztatzen bada, Aholkulari Konfidentzialak harremanetan jarriko dira salatuarekin eta hitzordu bat adostuko dute, espazio neutro batean. Biler horretan azalduko zaio salaketa jarri dutela berak izandako jokabide baten ondorioz, eta esateko daukana entzungo dute Aholkulari Konfidentzialek. Salaketa egiazkoa bada eta errepikatzen bada edo denboran zehar irauten badu, sexu jazarpen, laneko jazarpen edo sexuagatiko jazarpen gisa tratatu ahalko da.
- Bereizkeriazko edo jazarpenezko jokabide hau egotzi zaion pertsonak berak egoki ikusten dituen dituen azalpenak emateko aukera izango du.

- Ebazpen prozedura informal honetan zehar, Aholkulari Konfidentzialek salaketaren berri emango diote salatutako pertsonari, eta jokabide hori mantenduko balitz ekar litezkeen erantzukizunen berri emango diote.
- Ikerketa Batzordea aholkularitza organoa izango da prozedura honetan.
- Aholkulari Konfidentzialek berehala jakinaraziko diote prozedura informalearen emaitza zentroko Zuzendaritzari, eta "Ebaluazioa eta jarraipena" atalean aipatzen den erregistroan jasoko dute.
- Prozedura, gehienez ere, zazpi egun balioduneko epean zehar gauzatuko da. Printzipioz, sinesgarritasuna emango zaio salatzaileari. Prozesuaren hasieran kasua dokumentatu ahal izateko, zenbakizko kodeak esleituko dizkiete tartean dauden pertsonari.
- Salaketa aurkeztu eta zazpi egun baliodunen buruan, prozesua amaitutzat emango da. Ezohiko kasuetan, eta erabat beharrezkoa bada bakarrik, epe hori hiru egun luzatu ahalko da.

5.4.2 Prozedura formala

Salatutako egoerak sexu jazarpen, laneko jazarpen edo sexuagatiko jazarpen kasuak izan badaitezke; salatzailea pozik ez badago ebazpen prozedura informalean lortutako konponbidearekin, konponbidea desegokia izateagatik edo salatutako jokabideak errepikatu direlako; edo salatzaileak uste badu ebazpen prozedura informala abiaraztea egokia ez dela, salaketa formala planteatu ahalko du salatuaren diziplina erantzukizun posibleak argitu ahal izateko. Horrez gain, eskubidea du Lan Ikuskaritzan, auzibide zibilean eta laneko auzibidean salaketa jartzeko, edo zigor auzibidean kereila bat jartzeko.

PROZEDURA FORMALA



Prozedura salaketa jasotzen den momentuan abiaraziko da:

- Salaketa jasotzean, Aholkulari Konfidentzialek ahalik eta informazio gehien jasoko dute. Salaketa ez badu jarri jazarpena jasan duen pertsonak, lehenengo urratsa izango da pertsona horrekin hitz egitea, egoera nola bizi duen jakiteko. Elkarrizketa horretan jokabide horren egilea argi eta garbi identifikatzen saiatuko dira, gertatutakoa argitzen eta lekuko posibleak biltzen.
Elkarrizketan zehar, salatzailearen espektatibak eta beharrak aztertuko dira, prozesuari eta jazarpena sufritu duen pertsonari dagokienez. Gainera, jazarpena jasan duen pertsonari prozesuan zehar sostengua eta laguntza emateko konpromiso irmoa helaraziko diote Aholkulari Konfidentzialek.
 - ✓ Salatzaileak bere egoeraren pertzepzio okerra edo neurriz kanpokoa badu, harekin batera lan egingo dute pertzepzio hori egoeraren larritasunera moldatzeko, ondorio posibleak aztertuz eta beharrezkoak diren babes neurriak zehaztuz.
 - ✓ Ikerketa Batzordeak gertatutakoa larria edo oso larria dela baloratzen badu, baina salatzaileak prozedura eta ondorio posibleak ezagutzen baditu eta ez badu prozedurarekin aurrera jarraitu nahi, Ikerketa Batzordeak jakinaraziko dio prozedurak aurrera jarraituko duela eta salatzaileari behar den babesa eta segurtasuna eskainiko dizkio. Pertsona horrek prozesu osoan zehar behar duen informazioa eta laguntza dituela ziurtatuko dute.
- Ikerketa Batzordeak beharrezko diligentziak, probak eta jarduketak gauzatu ahalko ditu salatutako egintzak argitzeko. Ikerketa espedienteak beteko dute eta, horretarako, alderdi, lekuko eta ikertutako pertsona guztiei arreta jarriko diete eta entzungo dituzte. Salatutako pertsona elkarrizketatuko dute prozesua abiarazi bezain laster, egoera ezagutu dezan eta bere bertsioa entzun ahal izateko.
- Sexu jazarpen, laneko jazarpen eta sexuagatiko jazarpen kasu guztietan, prozedura amaitutzat eman aurretik – eta betiere jazarpena gertatzen ari dela baieztatzeko zantzuak badaude – beharrezkoak diren kautelazko neurriak hartu ahalko dira. Esaterako, jazarpenaren subjektu aktiboa eta pasiboa berehala bereiztea, ordutegiak edo lantokiak aldatzea eta abar, jazarpena sufritu duen pertsonaren osasuna eta integritatea kaltetzen duen egoera errepikatu dadin saihesteko. Neurri hauek ez diote inola ere kalterik ekarriko jazarpena sufritu duen pertsonari.
- Bi alderdiek, ustez jazarpena sufritu duenak eta jazarpen posiblea sortu duenak, prozesuan zehar laguntza jasotzeko eskubidea dute.
- Salaketa jarri eta 10 egun baliodunen buruan espedienteak itxi egingo du Ikerketa Batzordeak, azkartasuna oso garrantzitsua baita prozedura hauetan. Kasua bereziki konplexua bada, epea luzatu ahalko da, betiere salatzailea momentu oro jakinaren gainean mantenduta eta kasua ahalik eta azkarren ixteko asmoarekin, bigarren biktimizazio bat saiheste aldera.
- Prozedura itxi ondoren, Ikerketa Batzordeak “Ondorioen txostena” prestatuko du eta bertan azalduko ditu ateratako ondorioak, behatutako inguruabar astungarriak edo aringarriak eta, egokitzeak jotzen bada, kautelazko neurriak proposatuko ditu. Txosten hori Zuzendaritzan aurkeztuko dute. Halaber, txostena salatzaileari eta salatuari ere aurkeztuko diete.
 - ✓ Sexu jazarpena edo sexuagatiko jazarpena gertatu dela frogatu bada, neurri zuzentzaileak hartuko dira egoera hori amaitu dadin eta arrisku posible guztiak murrizteko. Neurri horien artean egon daitezke, besteak beste, langileak tokiz aldatzea eta/edo zigor desberdinak, betiere jazarpenaren larritasunaren arabera. Gisa honetako jarrerak berriz ere ez gertatzeko helburuarekin, egindako ikerketaren emaitza eta zehapen espedienteak ezagutarazi ahalko dira zigortutako jardura gertatu zen sailean, beharrezkoa dela baloratuko balitz bakarrik.
 - ✓ Jazarpenaren frogarik aurkitu ez bada edo salatutako egoera gertatu dela frogatu ezin izan bada, espedienteak artxibatu egingo da eta prozesua amaitutzat eman.

Hala ere, Ikerketa Batzordeak salaketa oinarritzeko behar diren frogak biltzea lortu ez badu, baina salaketa sinesgarria dela baloratuko balu, salatzailea ezingo dute behartu salatuarekin lan egitera.

- Aurreko bi kasuetan, Ikerketa Batzordea osatzen duten pertsonak espedientearen jarraipena egingo dute jazarpena sufritu duen pertsonaren egoera eta zigor posibleen aplikazioa nola dauden ezagutzeko. Jarraipen hau urrats hauek jarraituz egingo da: prozedura itxi eta 7 egun beranduago lehenengo kontaktua egingo da; 15 egun beranduago, bigarren kontaktua eta prozedura itxi eta hilabete bat beranduago, hirugarren eta azken kontaktua. Jarraipen berri bat egingo da hiru edo sei hilabeteren buruan kasuaren bilakaera aztertzeko helburuarekin. Jazarpen egoerak jarraitzen badu edo laneko jazarpen bihurtzen bada, zigor berria jarriko da, faltaren larritasuna areagotuz.

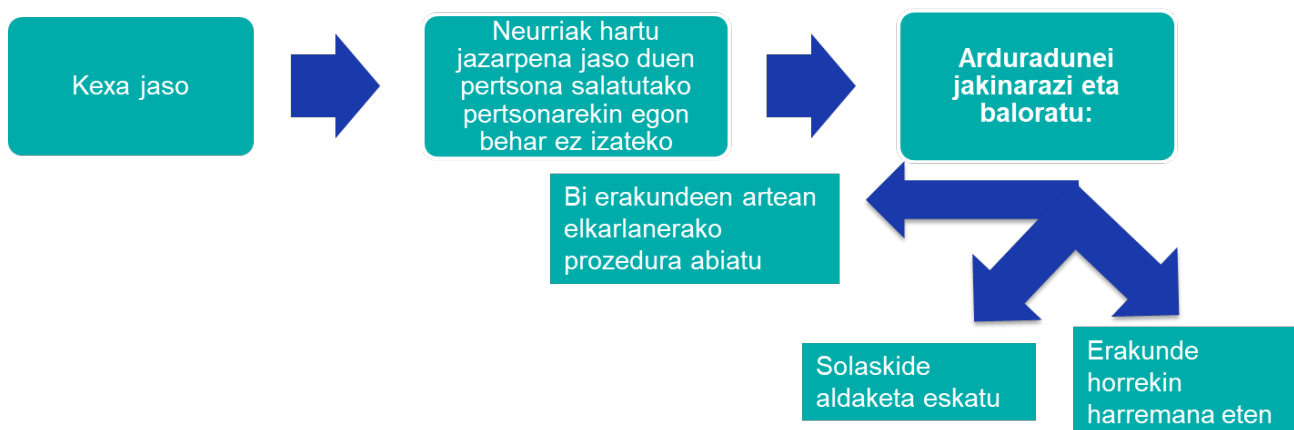
5.4.3 Jazarlea CFM barrukoa ez den kasuak

Jazarleak ez badu kontratu harremanik MPCrekin, baina bertan lan egiten badu, eta gertatutakoaren larritasunak hala aholkatzen badu, CFMko Aholkulari Konfidentzialek dagokion erakundeko Aholkulari Konfidentzialei edo Zuzendaritzari gertatutakoaren berri emango die. Kasu horretan erabaki beharko da zer den egokiagoa: erakundearen arteko lankidetzaren prozedura bat abiaraztea edo erakunde bakoitzak bere prozesua egitea.

Jazarpenaren subjektu aktiboa CFMren hornitzailea, bezeroa edo laguntzailea bada, hobe izango da ere prozesua beste enpresa edo erakundearekin batera koordinatu eta adostea. Aukera hauek egongo dira:

- Bi erakundearen arteko lankidetzaren prozedura irekitzea.
- Hornitzaile, enpresa edo laguntzaile horrekin ezarritako lan harremana etetea.
- Hornitzailea edo enpresa aldatzea jazarpen egoerari amaiera emateko.

SALATUTAKO PERTSONA EZ DA CFM-KO KIDEA



6 FALTEN TIPIFIKAZIOA ETA ZIGORRAK

6.1 Faltaren tipifikazioa

Sexu jazarpena, sexuagatiko jazarpena eta/edo jazarpen morala dakarten egintza eta jokabideak falta larri edo oso larriak dira. Falten tipifikazioa protokolo honen 3.2 atalean ("Definizioak") azaldutako jokabideetan oinarrituko da.

Inguruabar ASTUNGARRIAK dira:

- a) Nagusitasun hierarkikoaz abusatzea edo jazarpena egin duen pertsonak biktimaren lan baldintzen edo lan harremanaren gaineko erabaki ahalmena izatea.
- b) Biktimak ebazpen prozedurak baliatu ondoren jokabide iraingarriak errepikatzea edo mantentzea.
- c) Azpikeria, hau da, jazarpena egiteko erabili diren bitarteko, modu edo formen helburua subjektu aktiboaren ukigabetasuna ziurtatzeko modukoak izatea.
- d) Jazarpena egin duen pertsona sexu jazarpen eta/edo sexuagatiko jazarpen kasuetan berrerorlea izatea.
- e) Bi biktima edo gehiago egotea.
- f) Biktimak nolabaiteko desgaitasun fisiko, psikiko edo sentSORIALA izatea.
- g) Biktimak medikuek egiaztatutako aurretiazko osasun arazoren bat izatea.
- h) Erasotzailearen aldetik larderiazko jokabideak edo errepresaliak frogatzea biktimaren, lekukoen edo Aholkulari Konfidentzialen aurka.
- i) Langileen hautaketa edo promozio prozesuan zehar gertatzea.
- j) Biktimaren, lekukoen edo biktimaren lan edo familia inguruneko pertsonen gaineko presioak edo bortxak egin izana ikerketaren garapen egokia galarazteko edo oztopatzeko helburuarekin.
- k) Biktima aldi baterako kontratazio egoeran, bitarteko lan kontratazio egoeran, probaldian, bekadun lanetan edo praktikaldian egotea.

6.2 Zigorrak

Gertatutakoaren larritasunaren arabera, egokitzen jotzen diren zigorrak ezarriko dira. CFMri dagokionez, zigorrak zuzenean ezarri ahalko dira MPCK kontratatutako langileen kasuan, eta CSIC eta UPV/EHUrekin modu koordinatuan ezarri beharko dira tartean dagoen pertsonaren kontratu harremanaren arabera.

Proporzionaltasun printzipioaren arabera, hauek izango dira ZIGORRAK:

Falta larriak:

- 2 eta 21 egun arteko enplegu eta soldata etetea.
- Behin behineko edo behin betiko lan maila profesionalaren galera.
- Ahozko kargu hartzea, idatzizko kargu hartzea edo/eta zentsura karta.

Falta oso larriak:

- 21 eta 60 egun arteko enplegu eta soldata etetea.
- Behin betiko lan maila profesionalaren galdera.
- Behin behineko edo behin betiko lekualdaketa behartua.
- Diziplinazko kaleratzea.

Diziplinazko kaleratzea ez dakarten zigor guztiak prestakuntza ikastaro bat egiteko betebeharrarekin osatuko dira; ikastaro horrek protokolo honen "Prestakuntza politika" atalean adierazitako edukia izango du.

Prozedura hau baliatzeak ez du galaraziko jazarpena jasan duen pertsonak dagokion babes prozedura judiziala abiaraztea, egokitzen jotzen badu, "benetako babes judizial" izeneko oinarritzko eskubidea errespetatuz.

7 PRESTAKUNTZA POLITIKA

CFMk laneko jazarpenari, sexu jazarpenari eta sexuagatiko jazarpenari buruzko prestakuntza espezifikoa bermatuko du.

Emango den prestakuntzan, alderdi hauek jorratuko dira:

- Komunitate osoari zuzendutako sentsibilizazioa, lan arloko bereizkeria egoerei buruzkoa.
- Sexu jazarpena eta sexuagatiko jazarpena dakarten bereizkeria jokabideen identifikazioa.
- Protokoloan jasotako prozedura ezagutzera ematea.

Prestakuntza hau 5 urtean behin eguneratuko da gutxienez, langile guztiak sentsibilizatzeko eta gaiaren gaineko trebakuntza eskaintzeko.

Horrez gain, CFMk bermatuko du Ikerketa Batzordea osatzen duten pertsonak eta, batez ere, Aholkulari Konfidentzialek prestakuntza espezifikoa jaso dutela eta kasu hauetarako jarduketa irizpide argiak dituztela, prestakuntza gehigarria eskainita, beharrezkoa balitz.

8 EBALUAZIOA ETA JARRAIPENA

Ikerketa Batzordeak eta Berdintasun Batzordeak kontrolatuko dituzte salaketak eta aurkeztutako espedienteen ebazpena, eta urteko txosten bat egingo dute protokolo honen ezarpenaren jarraipena egiteko. Txosten hori erakundeko Zuzendaritzari aurkeztuko diote.

Txosten horrekin batera, jasotako kasuen erregistro bat egingo da.

Halaber, urteko txostena bidaliko zaio Emakunderi. Bertan adieraziko da protokolo hau aplikatu den prozeduren kopurua, egindako jarduketekin azalpenarekin batera.

Kasuen jarraipena egingo da, gorago adierazitako moduan, astebeteko, 15 eguneko eta hilabete bateko epeen buruan, jazarpena sufritu duen pertsonaren jarraipena egin ahal izateko. Jarraipen hori amaitu eta 3 hilabete edo 6 hilabete beranduago elkarrizketak antolatuko dira bi alderdiekin, jarraipen sakonagoa egiteko helburuarekin. Jarraipena zabaltzeko beharra aztertuko da. Elkarrizketa hauen ondorioak erregistroan eta txostenean jasoko dira.

9 UKITUTAKO PERTSONEI ZUZENDUTAKO INFORMAZIOA

Jazarpena sufritu duten biktima posibleei CFMk eskuragarri dituen zerbitzuen berri emango zaie: harassment.cfm@ehu.eus, mfz.jazarpena@ehu.eus edo acoso.cfm@ehu.eus, Aholkulari Konfidentzialak eta Ikerketa Batzordea osatzen duten pertsonak.

Bestalde, egokiak diren zerbitzu publikoei ere egoeraren berri emango zaie, eragindako pertsonaren babes egokia eta susperraldia ziurtatzeko.

- **Emakunderen Defentsa Zerbitzua:** Sexuagatiko bereizkeria egoeren aurreko herritarren defentsarako zerbitzua da eta emakume eta gizonen arteko tratu berdintasunaren eskubidea babesten du Euskal Autonomia Erkidegoan.

Helbide elektronikoa: defentsoria@ej-gv.es

www.euskadi.net/defentsoria

Telefonoak: 945 016 552

945 016 553

945 016 554

- **24 orduko arreta telefonoa genero indarkeriaren biktima diren emakumeentzat:** 900 840 111. Profesional espezializatuak arreta ematen diete mota guztietako indarkeria sufritu duten emakumeei. Bestalde, zerbitzuak aholkularitza eta informazioa eskaintzen die edozein zalantza edo gai argitu nahi duten profesionali, senideei edo hurbileko pertsonei.
- **Biktimaren Arreta Zerbitzua:** Barakaldoko, Bilboko, Donostiako eta Gasteizko Justizia Jauregietan kokatua, emakumeen kontrako indarkeriaren biktimei orientazioa eta laguntza eskaintzen die, aurrez aurre, doan, konfidentzialtasuna bermatuz eta banakako modu pertsonalizatuan, prozesu osoan zehar: laguntza psikologikoa, prozesu judizialaren azalpena eta laguntza, epaiketa prestatzeko laguntza, doako justiziaren izapidetzea eta eskubideen, legezko prozeduren eta errekursoen inguruko informazioa.
- **OSALANEK** aholku eta laguntza teknikoko zerbitzua ematen die enpresei, langileei, horien ordezkariari eta laneko segurtasun eta osasunaren profesional multzoari, bai eta erakunde publikoei eta horietan lan egiten dutenei ere. [Herritarren postontzia.](#)