



II. PROTOKOLOA

ANTSOAINGO UDALAREN, **SEXU-JAZARPENA** ETA **SEXUAGATIKO**, **SEXU-ORIENTAZIOAGATIKO**, **GENERO-ADIERAZPENAGATIKO** ETA **SEXU- EDO** **GENERO-IDENTITATEAGATIKO** JAZARPENA, BAI ETA **SEXU-ASKATASUNAREN ZEIN OSOTASUN MORALAREN** AURKAKO **BESTE JOKABIDE BATZUK PREBENITZEKO** ETA HORIEN AURREAN JARDUTEKO.

AURKIBIDEA

1. AURKEZPENA	05
2. PRINTZPIOEN ADIERAZPENA	07
3. APLIKAZIO-EREMUA	11
4. ARAU-ESPARRUA.....	13
5. DEFINIZIOAK..	15
6. PREBENTZIO NEURRIAK...	23
7. JARDUKETA PROZEDURA.....	27
8. FALTAK ETA ZIGORRAK.....	35
9. JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA (ERANSKINAK).....	39



AURKEZPENA

ANTERIOINGO UDALAREN II. PROTOKOLOA, SEXU-JAZARPENA ETA SEXUAGATIKO, SEXU-ORIENTAZIAGATIKO, GÉNERO-ADIERAZPENAGATIKO ETA SEXU-EDO GÉNERO-IDENTITATEAGATIKO JAZARPENA, BAI ETA SEXU-ASKATASUNARIEN JEN OBITASUN MORALAREN AUPKAKO BESTE JOKAIDUEK BATZUR PREBENTZIBKO ETA HONEN AUPREAN JARDUTEKO



sexu-jazarpenera eta sexuagatik, sexu-orientazioagatik, genero-adierazpenagatik eta sexu- edo genero- identitateagatik jazarpenera, oinarritzeko eskubideen urraketa larriak dira, eta indarkeria matxistaren eta lgtbifobikoaren adierazpenak dira lan-eremuan. Fenomeno horrek batez ere emakumei eragiten dien arren, indarkeria matxistaren adierazpena izateagatik, beste pertsona batzuei ere eragiten die, homofobia eta transfobia bezalako faktoreengatik, besteak beste. Zorionez, azken urteotan aurrerapausoak eman dira arazo horren larritasunari buruzko kontzientziazioan, bai eta arazo hori prebenitzeko eta hari aurre egiteko mekanismoen garapenean ere.

Hala ere, lan-ingurunean sarritan jokabide horien muturreko formak baino ez dira aitortzen, eta alde batera uzten dira indarkeria matxista eta LGTBIfobikoaren forma “normalizatuak”: ez hain agerikoak, baina bai ohikoagoak. Adierazpen horiek onartu edo minimizatu egiten dira, antolaketa-giro toxikoa sortzen laguntzen dute eta diskriminazioa eta jazarpenera errazten dituen kultura patriarkala iraunarazten dute. Kultura horrek zaildu egiten du pertsona kaltetuek salaketak jartzea, haien erruduntasuna sustatuz, jazarpenera ikusezin bihurtuz eta biktimizazio bikoitza sortuz.

Indarkeria matxista eta lgtbifobikoa ezabatzeko, diskriminazio-mota guztiak desagerrarazi behar dira, eta, horrela, sexu-jazarpenerik gabeko lan-ingurunea izateko eskubidea bermatu ahal izango da, sexuagatik, sexu-orientazioagatik, genero-adierazpenagatik edota sexu- edo genero-identitateagatik jazartzeko ez duena. Horregatik, Antsoainen urtez urte dihardugu lanean berdintasuna benetakoa eta eraginkorra izan dadin.

Protokolo honen xede nagusia da sexu-jazarpenera eta sexuagatik, sexu-orientazioagatik, genero-adierazpenagatik eta sexu- edo genero- identitateagatik jazarpenera oinarritutako edozein adierazpen prebenitzea, jorratzea eta ezabatzea, eta, aldi berean, berdintasuna sustatzea Antsoaingo Udaleko udal-langileen artean. Protokolo honek lan-ingurunean jazarpenera sexista, sexuala eta LGTBfobia ezabatzeko neurriak garatzeko konpromisoa betetzen du, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunaren aldeko Antsoaingo I. planak (2010-2014) jasotzen duen bezala lan-eremuari dagokion atalean.

Gainera, protokolo hau bat dator Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko **3/2007 Lege Organikoan** (EGBELO) ezarritako printzipioekin, zeinak administrazio publikoak behartzen baititu, beren eskumenen esparruan, sexu-jazarpeneraren eta sexuan oinarritutako jazarpeneraren aurka babes-neurri eraginkorrak garatzera, bai eta otsailaren 28ko **4/2023 Legearekin** ere, trans pertsonen berdintasun erreala eta eraginkorrerako eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeari buruzkoa, zeinak administrazio publikoak behartzen baititu LGTBI pertsonen berdintasun erreala eta eraginkorra lortzeko neurriak eta baliabideak garatzera, LGTBI pertsonen aurkako jazarpenera edo indarkeriari erantzuteko jarduketako protokolo bat garatzea barne.

ESPERO DUGU TRESNA HAU BESTE URRATS BAT IZATEA GIZARTE BERTINZALEAGO BAT ERAIKITZEKO, INOLAKO DISKRIMINAZIOK GABEA.

PRINTZIPIOEN ADIERAZPENA

ANTZEOINGO UDALAREN II. PROTOKOLOA, SEXU-JAZARPENA ETA SEXUAGATIKO, SEXU-ORIENTAZIOAGATIKO, GENERO-ADIERAZPENAGATIKO ETA SEXU- EDO GENERO-IDENTITATEAGATIKO JAZARPENA, BAI ETA SEXU-ASKATASUNAREN ZEIN OSOTASUN MORALAREN AURKAKO BESTE JOKABIDE BATZUK PREBENITZKO ETA HORIEN AURREAN JARDUTEKO



emakumeen aurkako indarkeria matxista eta LGTBI+ pertsonen aurkako indarkeria oinarritzko eskubideen urraketa nabarmenetako bat dira, Espainiako Konstituzioan jasotakoarekin bat etorritik, askatasuna, berdintasuna, duintasuna, osotasuna, osasuna, segurtasuna, lanerako eskubidea eta diskriminaziorik eza bezalako eskubideei eragiten baitie. Gainera, oztopo bat da emakumeen, LGTBI+ pertsonen eta gizarte osoaren garapen osorako.

Antsoaingo Udalaren ustez, emakumeen eta gizonen arteko eta LGTBI+ pertsonentzako benetako berdintasun eraginkorra sustatzea da edozein diskriminazio mota ezabatze bide bakarra, diskriminazio sistemiko eta estrukturalaren barruan kokatuz sexu-jazarpena, sexuagatiko jazarpena, sexu-jazarpena eta sexuagatiko, sexu-orientazioagatiko, genero-adierazpenagatiko eta sexu- edo genero- identitateagatiko jazarpena. Hori dela eta, protokolo hau prestatu dugu sexu-jazarpena eta sexuagatiko, sexu-orientazioagatiko, genero-adierazpenagatiko eta sexu- edo genero- identitateagatiko jazarpena (forma guztietan) prebenitzeko, jorratzeko eta desagerrarazteko, jokabide horiek langileen lan-osasunari eta erakunde osoari eragiten dietela jakinda, egiturazko diskriminazioa betikotzen dutelako eta pertsona orok jazarpenik gabeko ingurune batean lan egiteko duen eskubidea urratzen dutelako.

Udalak arazo hau prebentzio-, laguntza-, ekintza- eta zigor-neurri argien bidez arautzeko konpromisoa hartu du, eta ukitutako pertsonen eskubideak babesteko konpromisoa berresten du. Gure helburua da sexu-jazarpen kasuak eta sexu-orientazioan, genero-adierazpenean eta sexu- edo genero-identitatean oinarritutakoak, eraginkortasunez ebatziko direla bermatzea, beti ere inplikaturikongo pertsonen eskubideak babestuz.

Arazo honen larritasuna gorabehera, lan-eremuko jazarpen-salaketak urriak dira oraindik. Salaketa jartzea zailtzen duten faktoreen artean daude jazarpena zer den identifikatzeko zailtasuna, jokabide matxista eta lgtbifobikoen normalizazioa, lan-ingurunean estigmatizazioari zaion beldurra, eta berriz biktimizatzeko edo sinetsia ez izateko beldurra. **Dinamika horiek aipaturiko jokabideak minimizatzen edo justifikatzen dituzten pertzepzio sozialak eta laneko pertzepzioak aldatzeko premia islatzen dute.**

Edozein pertsona jazarpenaren biktima izan daitekeen arren, **batez ere emakumeak dira indarkeria mota hori jasaten dutenak.** Sexu-jazarpena eta sexuagatiko, sexu-orientazioagatiko, genero-adierazpenagatiko eta sexu- edo genero- identitateagatiko jazarpena, beraz, sexuan, sexu-orientazioan, genero-adierazpenean edo sexu edo genero-identitatean oinarritutako diskriminazio-modutzat hartzen da, eta lantokian ez ezik, lanerako eta prestakuntzarako sarbidean eta lanbide-garapenean ere gerta daiteke. Egoera horien larritasunaren ondorioz, legediak froga-zamaren inbertsioa aldarrikatu du, eta biktimak babesteko neurri espezifikoak ezarri ditu.

Sexu-jazarpena eta sexuagatiko, sexu-orientaziotatik, genero-adierazpenagatiko eta sexu- edo genero- identitateagatiko jazarpena prebenitzeko eta ezabatzeko araudiak eta printzipioak betetzen direla ziurtatzeko, **prozesua gainbegiratzeko eta bermatzeko arduratuko diren bi organo sortu ditugu:**

- **Aholkularitza Konfidentziala**
- **Ikerketa Batzordea**

Erakundeko pertsona bakoitzak bere gain hartzen du onartezintzat eta iraingarritzat jotzen dituen portaerak identifikatzeko ardura. Lehenik eta behin, jokabide hori gauzatzen duenari jakinarazi behar zaio, zuzenean edo goi-kargu baten bitartez, edo Aholkularitza Konfidentziala erabiliz. Nolanahi ere, Protokolo honen aplikazioa eskatzeko eskubidea du.

Protokolo honetan ezarritako prozesuaz gain, indarkeria horri bizi dutenek edozein unetan jo dezakete auzibidera, babes judizial eraginkorra izateko duten oinarrizko eskubidea baliatzeko.

Antsoaingo Udaleko langile guztiek konpromisoa hartzen dute inolako diskriminaziorik gabeko lan-ingurunea sustatzeko. Udaleko arduradunek beharrezko bitartekoak ezarriko dituzte sexu-jazarpena, eta sexuagatiko, sexu-orientaziotatik, genero-adierazpenagatiko eta sexu- edo genero- identitateagatiko jazarpena izan daitekeen edozein jokabide prebenitzeko, jorrazteko, zehatzeko eta ezabatzeko, eta biktimei laguntza emango zaiela bermatuko dute, betiere konfidentzialtasun, objektibotasun, inpartzialtasun, sumariotasun eta errespetuaren printzipioak errespetatuz.

APLIKAZIO- EREMUA



rotokolo hau Antsoaingo Udalarentzat lan egiten duten pertsona guztiei aplikatuko zaie, haien laneko edo merkatuko harremana edozein dela ere, baita politikariei, Antsoain, Berriozar, Berriobeiti, Iza eta Juslapeñako Gizarte Zerbitzuetako Mankomunitateko langileei, Idakirolak SL sozietate publikoko langileei, kontratazio-pleguak esleitutako enpresei eta/edo autonomoei ere.

Lanean, lanarekin lotuta edo lanaren ondorioz gertatzen diren sexu-jazarpen zein sexuagatiko, sexu-orientazioagatiko, genero-adierazpenagatiko eta sexu- edo genero-identitateagatiko jazarpen egoerei aplikatuko zaie:

- a.** **Lantokian**, espazio publiko eta pribatuak barne, lantoki direnean.
- b.** **Langileari ordaintzen zaion**, atsedena hartzen duen edo jaten duen lekuetan, osasun- edo garbiketa-instalazioak erabiltzen dituen lekuetan eta aldageletan.
- c.** Lanarekin lotutako **desplazamenduetan**, bidaietan, ekitaldi edo jarduera sozialetan edo prestakuntza-jardueretan.
- d.** Lanarekin zerikusia duten **komunikazioen esparruan**, informazioaren eta komunikazioaren teknologien bidezkoak barne (jazarpen digitala, birtuala edo ziberjazarpena).
- e.** Enplegatzaileak emandako **ostatuan**.
- f.** Bizilekuaren eta lantokiaren arteko **joan-etorrietan**.

ARAU- ESPARRUA



protokolo hau bat dator lantokiko jazarpenari eta indarkeriari buruzko Europako esparru-akordioarekin, eta lan-munduan indarkeria eta jazarpena ezabatzeari buruzko **LANE Lanaren Nazioarteko Erakundearen 190. hitzarmenak** eskakizunak betetzen ditu.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko **3/2007 Lege Organikoak** berariaz debekatzen ditu sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena, eta administrazio publikoek langileen legezko ordezkariekin negoziatzeko duten konpromisoa ezartzen du sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko jarduera-protokolo bat gara dezaten. Halaber, herri-administrazioen betebeharrak orokorra da edozein diskriminazio-motaren jarraipena dakarten oztopoak kentzea, emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasun-baldintzak lortzeko, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako babes-neurri eraginkorrak ezarriz.

Otsailaren 28ko **4/2023 Legeak**, trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorrerako eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeari buruzkoa, LGTBI pertsonen tratua berdintasuna eta diskriminazio eza arautzen ditu lan-esparruan, eta lege horretan aurreikusitako arrazoiengatik diskriminazio mota guztiak debekatzen ditu.

Kontuan hartu beharreko gainerako arauak **I. ERANSKINEan** jasotzen dira, modu eskematikoan.

Hain zuzen ere, protokolo hau osatzen duten neurriekin konpromisoa hartzean, jarrera proaktiboa hartzeko berariazko borondatea adierazten eta iragartzen da, bai jokabide horien prebentzioan —onartzen ez diren portaerei buruzko sentsibilizazioa eta informazioa—, bai jardunbide egokien hedapenean eta horren inguruan planteatu daitezkeen salaketak edo erreklamazioak kudeatzeko eta kasu bakoitzean dagokiona ebazteko beharrezkoak diren neurri guztien ezarpenean.

DEFINIZIOAK

Emakumeen eta Gizonen berdintasun eragingarriko martxoaren 22ko **3/2007 Lege Organikoaren 7.1 artikuluekin** bat etorriz, eta Zigor Kodean xedatutakoa eragotzi gabe, protokolo bati dagozkion xedeetarako, sexu-jazarpena da pertsona baten duintasuna urratzeko helburua edo ondorioa duen sexu-izaerako edozein jokabide, hitzezkoa zein fisikoa, eta bereziki ingurune mehatxagarria, umiliagarria edo iraingarria sortzen duenean.

Sexu-jazarpen oro diskriminatzaileztat joko da.

Sexuan oinarritutako bereizkeriatzat joko da, halaber, eskubide bat edo eskubide-igurikimen bat eskuratzeko, egoera bat onartu behar izatea, egoera horrek sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena dakarrenean.

Adibide gisa, eta baztertzeko edo mugatzeko asmorik gabe, sexu-jazarpentzat har daitezke honako jokabide hauek:

a. Hitzezko jokabideak:

Sexu-jazarpentzat hartzen diren hitzezko jokabideen adibideak dira, besteak beste, eta kasu zehatz bakoitzean aztertuta, honako hauek: sexu-iradokizun gogaikarriak, sexu-jarduerarako proposamenak edo presioa; flirteo iraingarriak; iruzkin iradokitzaileak, zehar-esanak edo komentario lizunak; nahi ez diren telefono-deiak edo sare sozialetako kontaktuak; itxura fisikoari buruzko txantxak edo iruzkinak.

b. Hitzik gabeko jokabideak:

Sexualki iradokitzaileak edo pornografikoak diren argazkiak erakustea; objektuak edo idazkiak; begiradak; keinu lizunak; izaera iraingarriko eta eduki sexual argiko mezuak posta elektroniko edo sare sozial bidez.

c. Jokabide fisikoak:

Beharrezkoa ez den kontaktu fisikoa, besarkadak edo musuak, gehiegizko hurbilketa fisikoa, igurtziak.

d. Sexu-jazarpena “quid pro quo” edo sexu-xantaia:

Sexu-jazarpena dakarten jokabideen artean, “quid pro quo” sexu-jazarpena edo sexu-xantaia bereiz daitezke. Bigarren kasuan, pertsona sexu-eskakizunak betetzera behartzen da, edo bestela lan-baldintza jakin batzuk galtzeko edo kaltetzeko mehatxua egiten zaio, lanbide-heziketarako sarbidean, enplegu jarraituan, sustapenean, ordainsarrietan edo lotutako beste edozein erabakitan eraginez.

e. Inguruneke sexu-jazarpena

Sexu-jazarpen mota honetan, jazarleak ingurune larderiatsua, etsaitasunezkoa, apalesgarria, umiliagarria, iraingarria eta erasokorra sortzen du jasaten duenarentzat, gogoz kontrako sexu-izaerako jarrera eta portaeren ondorioz. Jazarpen mota horretan, lanpostuko hierarkia ez da erabakigarria; oso ohikoa da lankideen artean gertatzea edo erakundekoak ez diren baina erakundearekin harremana duten pertsonekin gertatzea. “Jazarpen horizontala” ere deitzen zaio.

Emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorrerako martxoaren 22ko **3/2007 Lege Organikoaren 7.2 artikulua** arabera, sexuagatiko jazarpena da edozein jokabide, pertsona baten sexuagatik egindako haren duintasuna urratzea edo ingurune mehatxagarri, umiliagarri edo iraingarri bat sortzea helburu edo ondorio duena.

Besteak beste, sexuan oinarritutako jazarpen jokabideak izan daitezke:

- a. Hertsatzea**, hau da, kanpotik sortzen den edozein jokabide larderiatsu, apalesgarri, umiliagarria eta iraingarri, eta jasaten duenak halakotzat hartzen duena.
- b. Eraso objektiboa**, jasaten duen pertsonaren duintasunari erasotzen diona eta subjektiboki halakotzat hartzen duena.
- c. Eraitza pluriofentsiboa**. Sexuagatiko jazarpena jasaten duenaren duintasunari erasotzeak ez du eragozten biktimaren beste oinarritzko eskubide batzuk kaltetzea, hala nola diskriminaziorik ez jasateko eskubidea, edo osasun psikikoan eta fisikoan eragitea, besteak beste.
- d. Egintza isolatua ez izatea.**
- e. Esamolde sexistak erabiltzea.**

Sexuan oinarritutako jazarpena hierarkian gorago daudenek, lankideek edo hierarkian beheago daudenek edo egin dezakete. Genero estereotipoetan eta roletan du jatorria, eta, normalean, sexu bateko pertsonak mespretxatzea du helburu, sexu horretakoak izate hutsagatik, bereziki emakumeak, bai eta haien gaitasunak, gaitasun teknikoak eta trebetasunak gutxiestea ere.

Sexuagatiko jazarpen oro diskriminatzailatzat jotzen da.

Adibide gisa, eta baztertzeko edo mugatzeko asmorik gabe, aurreko puntuan azaldutako baldintzak betetzen dituzten eta behin eta berriz gertatzen diren jokabide jakin batzuk jasotzen dira jarraian, sexuan oinarritutako laneko jazarpena izan daitezkeenak:

a. Antolakuntza-neurri bidezko erasoak:

1. Pertsonaren jarduna modu iraingarrian epaitzea, haren ahaleginak eta trebetasunak ezkutatzea.
2. Pertsonaren erabakiak zalantzan jartzea eta ezeztatzea.
3. Zereginik ez esleitzea edo zentzurik gabeko zereginak edo zeregin umiliagarriak esleitzea.
4. Lana egiteko bitartekoak ukatzea edo ezkutatzea edo datu okerrak ematea.
5. Pertsonaren gaitasun edo kualifikazioen gainetik edo azpitik dauden lanak esleitzea, edo daukan kualifikazioa baino askoz txikiagoa eskatzen dutenak.

- 6· Agindu kontraesankorrak edo bete ezinak.
- 7· Ondasunak, dokumentuak eta lan-tresnak lapurtzea, ordenagailuko fitxategiak ezabatzea, lan-tresnak manipulatzeko eta, ondorioz, kaltea eragitea, etab.
- 8· Jazarpena jasaten duen pertsonari laguntzen dioten pertsonen mehatxuak edo presioak egitea.
- 9· Pertsonaren korrespondentzia, deiak, mezuak eta abar manipulatzeko, ezkutatzea eta itzultzea.
- 10· Baimenak, ikastaroak, jarduerak eta abar ukatzea edo eskuratzeko zailtasunak jartzea.

b. Hartzailea isolatzea helburu duten jarduketak:

- 1· Pertsonaren kokapena aldatzea eta lankideengandik bereiztea (isolamendua).
- 2· Pertsonaren presentziari jaramonik ez egitea.
- 3· Pertsonari hitz ez egitea.
- 4· Lankideei pertsona horrekin hitz egiteko aukera mugatzea.
- 5· Pertsonari adierazten ez uztea.
- 6· Pertsonarekin kontaktu bisuala saihestea.
- 7· Pertsonak dituen komunikazio bideak (telefonoa, posta elektronikoa, etab.) ezabatzea edo mugatzea.

c. Biktimaren osasun fisikoari edo psikikoari eragiten dioten jarduerak:

1. Mehatxuak eta eraso fisikoak.
2. Ahozko edo idatzizko mehatxuak.
3. Oihuak eta/edo irainak.
4. Telefono dei beldurgarriak.
5. Pertsona probokatzeko, emozionalki erreakzionatzera behartuz.
6. Gastuak nahita eragitea pertsonari kalte egiteko.
7. Lanpostuan edo pertsonaren gauzetan kalteak eragitea.
8. Pertsonari lan arriskutsuak edo osasunerako kaltegarriak direnak egiteko eskatzea.

d. Bizitza pribatuaren eta ospe pertsonal edo profesionalaren aurkako erasoak:

1. Ospe pertsonala edo profesionala manipulatzeko, zurrumurruaren, irainaren eta barregarriaren bidez.
2. Pertsonak arazo psikologikoak dituela iradokitzea, eta azterketa edo diagnostiko psikiatrikoa egiten saiatzea.
3. Keinuen, ahotsaren, itxura fisikoaren edo desgaitasunen gaineko isekak; ezizenak jartzea; adierazpen sexistak, etab.
4. Kritikak nazionalitateari, jarrera eta sinesmen politiko edo erlijiosoei, bizitza pribatuari eta abarri.

5.3

EREMU DIGITALEKO INDARKERIAREN DEFINIZIOA

Protokolo honetan aipatzen diren jokabideak informazioaren eta komunikazioaren teknologiak erabiliz gertatzen direnean, Internet, telefono eta sare sozialen bidez (ez da beharrezkoa pertsona jarduleak eta jasaten duenak aurrez aurreko kontaktu fisikoa izatea), indarkeria digitaleko edo ziber indarkeriako jokabideez arituko gara. Indarkeria digitalaren hiru dimentsio espezifiko hartu behar dira kontuan: on line jazarpena eta teknologiak emandakoa; on line sexu-jazarpena; eta indarkeria psikologikoaren dimentsio digitala. Dimentsio horietako bakoitzak honako inplikazio hauek ditu:

SAREKO ETA TEKNOLOGIAK AHALBIDETUTAKO JAZARPENA

Mehatxua (sexuala), ekonomikoa, fisikoa edo psikologikoa	Ospea kaltetzea	Informazio pribatuaren jarraipena eta bilketa	Identitatea ordezte	Sexu-eskaera	Jazarpena konplizeekin, pertsona isolatzeko
--	-----------------	---	---------------------	--------------	---

ONLINE SEXU-JAZARPENA

Baimenik gabe irudiak edo bideoak zabaltzea edo baimenik gabe mehatxatzea (porno mendekua)	Baimenik gabe irudi edo bideo intimoak egitea, ekoiztea edo biltzea	Explotación, coacción y amenazas, sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (revelar información personal o la identidad.), outing (revelar la orientación sexual.)	Bullying sexuala	Ciberflashing (eskatu gabeko irudi sexualak bidaltzea zita- edo mezularitza-a plikazioen bidez, testuen bidez, edo Airdrop zein Bluetooth teknologiak erabiliz.)
--	---	---	------------------	--

INDARKERIA PSIKOLOGIKOAREN DIMENTSIO DIGITALA

Forma guztiek sute eragin psikologikoa	Delitu gisa tipifikatu ez diren banakako egintzak, masa-pentsamoldearekin eta errepikapen arekin konbinatzen direlako	Gorroto-diskurtso sexista	Larderia, mehatxua biktimei edo haien senideei, irainak, lotsa sentiaraztea eta difamazioa	Suizidiora edo autolesiora bultzatzea	Abusu ekonomikoa (Internet bidezko banku-eragiketak...)
--	---	---------------------------	--	---------------------------------------	---

Irailaren 6ko **10/2022 Lege Organikoaren 12. artikulua**k ezartzen duenez, sexu-askatasunaren berme integralari buruzkoa, **enpresa guztiek laneko sexu-askatasunaren eta osotasun moralaren aurkako delituak eta bestelako jokabideak saihesteko lan-baldintzak sustatu behar dituzte**. Enpresak ahal duen guztia egin behar du erakundean deliturik gerta ez dadin, eta langile batek protokoloa aktibatzen badu sexu-askatasunaren edo osotasun moralaren aurkako delitu baten biktima dela uste duelako, enpresak salaketa onartu behar du, eta nahitaezkoa izango da salaketa Ministerio Fiskalari jakinaraztea eta, hala badagokio, **enpresa barnean egoera ebaztea, kautela-neurriak hartuz, gutxienez pertsonarengandik urruntzea ekarriko dutenak**.

Hemen garrantzitsuak diren delitu-jokabideen artean, komeni da osotasun moralaren aurkakoak eta sexu-askatasunaren aurkakoak bereiztea. Lehenengoei dagokienez, **osotasun moralaren aurkako delituak**, Zigor Kodearen 173. artikulura jo behar dugu, eta bertan honako hau jasotzen da: “Norbaitek beste pertsona bati tratu apalesgarria ematen badio, haren osotasun moralari kalte larria eginez, orduan, horri sei hilabetetik bi urte arteko espetxealdi-zigorra ezarriko zaio. [...] Zigor bera ezarriko zaie, edozein lan- edo funtzionario-harremanen esparruan, nagusitasun-harremanaz baliatuz, beste baten aurka behin eta berriz etsaitasunezko egintzak edo egintza umiliagarriak egiten dituztenei, baldin eta egintza horiek, tratu apalesgarria izatera iritsi gabe, biktimaren aurkako jazarpen larria badakarte. [...] Zigor berberak ezarriko zaizkie beste pertsona bati sexu-adierazpen, -portaera edo -proposamenak egiten dizkioten horiei, baldin eta biktimari objektiboki umiliagarria, etsaitasunezkoa edo larderiazkoa den egoera bat eragiten badiote, larritasun handiagoko delituak izatera iritsi gabe”.



Jazarpen LGTBIfobikotzat hartzen da pertsona baten duintasunaren aurka egitea helburu edo ondorio duen edozein portaera, hitzekoa zein fisikoa, haren sexu-orientazio, genero-identitate edo -adierazpen edo sexu-ezaugarriengatik, bereziki ingurune larderiatsua, etsaitasunezkoa, apalesgarria, umiliagarria edo iraingarria sortzen denean.

Ulermena hobetze aldera, beharrezkoa iruditzen zaigu honako definizio hauek aipatzea:

Intersexualitatea: Gizartean gizonen edo emakumeen gorputzei buruz ezarritako nozioekin bat ez datozen ezaugarri biologiko, anatomiko edo fisiologikoak, anatomia sexuala, ugalketa-organoak edo patroï kromosomikoa dituzten pertsonen kondizioa.

Sexu-orientazioa: Pertsona batenganako erakarpen fisikoa, sexuala edo afektiboa. Orientazio sexuala heterosexuala izan daiteke, erakarpen fisikoa, sexuala edo afektiboa sexu desberdineko pertsonetara soilik sentitzen denean; homosexuala, erakarpen fisikoa, sexuala edo afektiboa sexu bereko pertsonetara soilik sentitzen denean; edo bisexuala, erakarpen fisikoa, sexuala edo afektiboa sexu desberdineko pertsonetara sentitzen denean, eta ez nahitaez aldi berean, modu berean, maila berean edo intentsitate berarekin.

Sexu-identitatea: Sexu batekoa izatearen kontzientzia.

Genero-identitatea: Generoaren barne eta banakako bizipena, pertsona bakoitzak sentitzen eta autodefinitzen duen moduan, jaiotzean esleitutako sexuarekin bat etor daitekeena edo ez.

Genero adierazpena: Pertsona bakoitzak bere genero-identitateaz egiten duen adierazpena.

Pertsona transa: Jaiotzean esleitutako sexuarekin bat ez datorren genero-identitatea duen pertsona.

LGTBI+ Familia: LGTBI+ diren kide bat edo gehiago dituzten familiak, familia homoparentalak barne, hau da, zaintzapean, tutoretzapean edo guraso-ahalpean adingabeko ondorengoak dituzten lesbianak, gayak edo bisexualak, edo beren kargura desgaitasunen bat duten adin nagusiko ondorengoak dituztenak.

Adibide gisa, eta baztertzeko edo mugatzeko asmorik gabe, jarraian deskribatzen diren jokabideak jazarpen LGTBIfobikoak izan daitezke:

a. Zuzeneko diskriminazioa:

Antzeko baldintzetan edo baldintza konparagarrietan sexu-orientazioa, sexu- edo genero-identitatea, genero-adierazpena edo sexu-ezaugarriak direla eta, pertsona edo talde bat beste pertsona batzuk baino okerrago tratatzen direnean, tratatu izan direnean edo tratatu daitezkeenean.

b. Zeharkako diskriminazioa:

Itxuraz neutroa den xedapen, irizpide edo praktika batek pertsona bati edo batzuei desabantaila berezi bat eragiten dienean edo eragin diezaiekeenean beste pertsona batzuekiko, sexu-orientazioagatik, sexu- edo genero-identitateagatik, genero-adierazpenagatik edo sexu-ezaugarriengatik.

c. Diskriminazio anizkoitza eta interseksionala:

Diskriminazioa edo bereizkeria anizkoitza gertatzen da pertsona bat diskriminatzen denean hainbat arrazoiengatik —aldi berekoak edo elkarren segidakoak—, hala nola sexuagatik eta sexu-orientazioagatik.

Zeharkako diskriminazioa gertatzen da diskriminazio-kausa bat baino gehiago daudenean edo elkarri eragiten diotenean, diskriminazio-modu espezifiko bat sortuz. Adibidez, emakumea, arrazializatua eta LGTBI kolektibokoa izatea.

d. Jazarpen diskriminatzailea:

Arestian aipatutako edozein jokabide diskriminatzaile gauzatzea, pertsona edo talde baten duintasunaren aurka aritzeko, eta ingurune larderiatsua, etsaitasunezkoa, apalesgarria, umiliagarria edo iraingarria sortzeko helburuarekin edo ondorioarekin.

e. Asoziazio eta oker bidezko diskriminazioa:

Asoziazio bidezko diskriminazioa gertatzen da pertsona batek, edo bera kide den taldeak, tratatu diskriminatzailea jasotzen duenean beste batekin duen harremanagatik, baldin eta tartean sexu-orientazioagatik, sexu- edo genero-identitateagatik, genero-adierazpenagatik edo sexu-ezaugarriengatik diskriminazio-kausaren bat badago.

Oker bidezko diskriminazioa diskriminatutako pertsonaren edo pertsonen ezaugarriei buruzko okerreko pertzepzioan oinarritzen da.

f. LGTBIfobia:

LGTBI+ pertsonetako gaitzespen-, arbuio-, aurreiritzi-, diskriminazio- edo intolerantzia-jarrera, -jokabide edo -diskurtso oro, LGTBI+ pertsona izateagatik edo hala hautemateagatik.

g. Homofobia:

LGTBI+ pertsonetako gaitzespen-, arbuio-, aurreiritzi-, diskriminazio- edo intolerantzia-jarrera, -jokabide edo -diskurtso oro, homosexualak izateagatik edo hala hautemateagatik.

h. Bifobia:

LGTBI+ pertsonetako gaitzespen-, arbuio-, aurreiritzi-, diskriminazio- edo intolerantzia-jarrera, -jokabide edo -diskurtso oro, bisexualak izateagatik edo hala hautemateagatik.

i. Transfobia:

LGTBI+ pertsonetako gaitzespen-, arbuio-, aurreiritzi-, diskriminazio- edo intolerantzia-jarrera, -jokabide edo -diskurtso oro, transak izateagatik edo hala hautemateagatik.

j. Diskriminazioa eragitea, agintzea edo instruitzea:

Diskriminatzailea da sexu-orientazioagatik, sexu- edo genero-identitateagatik, genero-adierazpenagatik edo sexu-ezaugarriengatik diskriminazio eragitea, agintzea edo instruitzea. Diskriminazioa modu zehatz, zuzen eta eraginkorrean eragin behar da, eta beste pertsona bat diskriminatzea eragin behar du.

PREBENTZIO NEURRIAK



jokabide onartezinen prebentzioa, hala nola sexu-jazarpena eta sexuagatiko, sexu-orientazioagatiko, genero-adierazpenagatiko eta sexu- edo genero-identitateagatiko jazarpena, **prebentzio-ekintza orokor eta proaktibo baten baitan planteatu behar da, jazarpenik gabeko lan-ingurunea sortzen lagun dezaketen faktoreak identifikatzeko.**

Prebentzio-neurriak erakundearen kultura aldatzea dakarten erabaki estrategiko guztietan txertatuko dira. Neurri horien helburua da jazarpen-egoerak saihestea edo sexu-jazarpena eta sexuagatiko, sexu-orientazioagatiko, genero-adierazpenagatiko eta sexu- edo genero-identitateagatiko jazarpena errazten duten baldintzak desagerraraztea. Prebentzio-jarduketak bultzatuko dira, lan-inguruan sexu-jazarpena eta sexuagatiko, sexu-orientazioagatiko, genero-adierazpenagatiko eta sexu- edo genero-identitateagatiko jazarpena diren jokabideak prebenitzeko eta saihesteko, eta, hala badagokio, zehapen-prozedura egokiak aplikatzen direla bermatzeko.

Ekintza positiboko neurriak ezarri ahal izango dira, hau da, tratu-desberdintasunak aplikatu ahaliko dira, diskriminazio edo desabantaila mota oro prebenitzeko, ezabatzeko eta, hala badagokio, konpentsatzeko, dimentsio kolektiboan zein sozialean. Neurri horiek aplikatu ahal izango dira justifikatzen dituzten diskriminazio-egoerek edo desabantailak irauten duten bitartean, eta zentzuzkoak eta proportzionatuak izan beharko dute, bitartekoei eta lortu nahi diren helburuei dagokienez.

6.1

KOMUNIKAZIOA, ZABALKUNDEA ETA INFORMAZIOA

Antsoaingo Udalak bere gain hartzen du langile guztiei protokolo honen edukia jakinarazteko betekizuna, langile guztiek ezagutu dezaten.

Zabalkundea intranet bidez edo beste komunikabide batzuen bidez egin ahal izango da, hala nola:

- Dibulgazio-dokumentuak, protokoloaren existentziari eta ezaugarri nagusiei buruzko informazioa ematen dutenak, eta zein webgunetan deskargatu ahal izango den azaltzen dutenak.
- Protokoloa posta elektronikoaren bidez zabaltzea.
- Protokoloaren edukia azaltzen duen informazio saioa eta kanpaina espezifikoak.
- Protokoloa harrera-prozeduretan txertatzea.
- Protokoloa kontratazio-pleguetan, hitzarmenetan, akordioetan eta abarretan txertatzea, kontratatutako enpresa edo pertsona protokolo hau betetzera behartzen duen klausula baten bidez.
- Kontratazio publiko, hitzarmen eta dirulaguntza guztietan klausula gisa sartzea, **3/2007 Lege Organikoaren 48. artikulua** betetzeko protokolo bat izatea.

6.2

PRESTAKUNTZA ETA SENTSIBILIZAZIOA

Langileen prestakuntza honela bermatuko da:

- Protokoloaren edukiari buruzko prestakuntza orokorra langileentzat.
- Protokoloari buruzko prestakuntza espezifikoa, jarraitu beharreko urratsak eta inplikaturako alderdi bakoitzak nola jokatu behar duen azalduz, eta protokolo honen ondoriozko jardueretan parte hartuko duten pertsonei eta eragindako pertsonei zuzendua.

6.3

BESTELAKO NEURRIAK

- Sexuaren arabera bereizitako zenbakizko datuak dituzten **estatistikak egitea**, sexu-jazarpenera eta sexuagatiko, sexu-orientazioagatiko, genero-adierazpenagatiko eta sexu- edo genero-identitateagatiko jazarpen kasuen eta esku-hartzeen kopuruari buruz, bai eta horien erabilera edo argitalpena ere, eskatzen den kasu guztietan eta erabakitzen den lekuan, betiere inplikaturako pertsonen anonimotasuna mantenduz.
- **Komeni da arrisku psikosozialen azterketa bat egitea**, jakiteko, oinarri zientifiko batean oinarrituz, zein diren jazarpen mota hori jasateko arrisku handiena duten langile-kolektiboak edo -taldeak.
- Protokoloaren funtzionamendua eta ezarpena **ebaluatzea eta aldian behin berrikustea**.

JARDUKETA PROZEDURA

1. Pertsonak errespetatzea eta babestea:

Beharrezkoa da behar den zuhurtziaz jokatzea inplikaturako pertsonen intimitatea eta duintasuna babesteko, berdintasunari eta diskriminaziorik ezari dagokienez. Jarduketak ahalik eta zuhurtzia eta errespetu handienarekin egin behar dira, inplikaturako pertsona guztiei bidezko tratua emanez.

2. Konfidentzialtasuna:

Protokolo honetan aurreikusitako jarduketetan parte hartzen duten pertsonak jarduketan konfidentzialtasun eta erreserba zorrotza gorde behar dute. Ez dute informaziorik eman edo zabaltu behar aurkeztutako, ikerketa-prozesuaren parte diren edo ebatzita dauden komunikazioen edukiari buruz.

3. Babesa:

Inplikaturako pertsonen osasuna zaintzeko eta oro har babesteko beharrezkoak diren neurriak hartuko dira.

4. Informazioa:

Prozeduran inplikaturako pertsonak eskubidea dute uneoro jakiteko zer informazio ematen den prozeduraren aplikazioaren garapenari buruz, zer eskubide eta betebeharrak dituzten, zer fase garatzen ari diren eta zer emaitza izan dituzten burututako jarduketek.

5. Akonpainamendua:

Prozeduran zehar, inplikaturako alderdiek eskubidea izango dute pertsona bermatzaileekin egiten diren bileretan akonpainamendua jasotzeko.

6. Ardura eta azkartasuna:

Ikerketa eta erabakiak behar bezalako profesionaltasunez, arduraz eta behar ez bezalako atzerapenik gabe hartu behar dira, prozesuaren zati bakoitzerako zehazten diren eta protokolo honetan jasotzen diren epeak errespetatuz.

7. Inpartzialtasuna:

Entzute inpartziala eta bidezko tratamendua bermatu behar zaie inplikaturako pertsona guztiei. Jarduketetan parte hartzen duten pertsona guztiek fede onez jardungo dute, egia bilatzeko eta jakinarazitako egitateak argitzeko.

8. Sinesgarritasuna:

Organo bermatzaileek beti hartuko dute abiapuntutzat egitateen salaketa aurkezten duen pertsonaren sinesgarritasuna, hargatik eragotzi gabe egiten diren frogen emaitza eta ebazpena.

9. Birbiktimizaziorik eza:

Saihestu egingo da gertakarien kontakizuna beharrik gabe errepikatzea, eta pertsona eskatzailea eta hura identifikatzeko aukera ematen duten datuak jendaurrean zabaltzea.

10. Lehengoratzea:

Jazarpena jasan duen pertsonaren lan-baldintzak aldarazi badira, udalak jatorrizko lan-baldintzetatik ahalik eta hurbilen lehengoratu beharko ditu.

11. Errepresaliak debekatzea:

Debekatuta dago errepresaliak hartzea salatzen duten, lekuko gisa agertzen diren edo ikerketa batean parte hartzen duten pertsonen aurka.



**ESKU HARTZEN
DUTEN ORGANOAK**

a- AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALA

Aholkularitza Konfidentziala deitzen zaie salaketa jaso eta ukitutako pertsonari laguntzen dioten pertsona taldeari.

Pertsona horiek, aldez aurretik eta berariaz, horretarako prestakuntza jasoko dute, honako irizpide hauen arabera:

- Pertsona bat baino gehiago.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan aldez aurreko prestakuntza dutenak.
- Emakumeen eta gizonen presentzia, lehenengoen presentzia handiagoa izanik.
- Protokolo honen ezagutza sakona izatea.

Protokolo hau aplikatzeko, haren osaera adostu egin da, eta honako hauek hartuko dute eginkizun hori beren gain: Berdintasuneko arduradun teknikoa, Giza Baliabideen arduraduna eta Laneko Prebentzio eta Arriskuen arduraduna.

Prestakuntzarik ez badago, Udalak beharrezko bitartekoak eta baliabideak jarriko ditu, baita lanaldiaren barruan behar den denbora ere. Aurrekoari katerik egin gabe, Aholkularitza Konfidentzialak beharrezkotzat jotzen duenean, kanpoko teknikarien laguntza eskatu ahal izango du, bereziki Nafarroako Osasun Publikoaren eta Lan Osasunaren Institutuarena (ISPLN/NOPLI) eta Nafarroako Berdintasunerako Institutuarena (INAI/NABI), betiere protokolo honen printzipioak errespetatuz.

Antsoaingo Udaleko langile guztiei jakinaraziko zaie nortzuk diren, bai eta haiekin harremanetan jartzeko modua ere.

Garatu beharreko eginkizunak honako hauek izango dira:

- Eskura dauden baliabide eta zerbitzuen inguruan laguntza eta aholkuak ematea.
- Protokoloan aurreikusitako eskubide eta prozedurei buruzko informazioa ematea.
- Ukitutako pertsonarekin behar beste bilera egitea.
- Jakinarazitako jokabideak identifikatzea, eta salatzaileri aukera ematea kasu arinetan prozedura informala hautatzeko eta kasu larri edo oso larrietan prozedura formala.
- Jarduera-txostena egitea, eta, bertan, alderdi inplikatuak, egindako jarduerak eta gauzatze-data eta proposatutako edo hartutako babes- eta prebentzio-neurriak adieraztea.
- Egokiak direla uste duten babes-neurriak hartu ahal izango dituzte prozedurak irauten duen bitartean.
- Txostena lerketa Batzordeari helaraztea eta harekin lankidetzan aritzea.

b· IKERKETA BATZORDEA

Ikerketa Batzordea da protokolo honetan jasotako salaketak ebazteko prozedura formala garatzen duen kide anitzeko organoa. **Batzorde hori paritariora izango da** (batzordea paritariora ez bada, beste pertsona bat sartuko da batzordeak proposatuta), eta **honako hauek osatuko dute**:

- Berdintasuneko Arduradun Teknikoa.
- Laneko Prebentzio eta Arriskuen arduraduna.
- Udaleko idazkaritza.
- Kulturako Arduradun Teknikoa.

Batzordea osatzen duten pertsona guztiek prestakuntza nahikoa izan edo jaso beharko dute berdintasunari buruz, eta, bereziki, sexu-jazarpenari, sexuan oinarritutako jazarpenari, emakumeen aurkako indarkeriei buruz — bereziki sexu-indarkeriak —, bai eta sexu-orientazioan, sexu- edo genero-identitatean, genero-adierazpenean eta sexu-ezaugarrietan oinarritutako jazarpenari buruz ere, eta protokoloaren edukiari eta aplikazioari buruz. Batzordeak beharrezkotzat jotzen duenean, gaian aditua den pertsona batek lagundu ahal izango die.

Batzordeak honako eginkizun hauek izango ditu:

- Aholkularitza Konfidentzialesetik espedientea informazio guztiarekin jasotzea.
- Jarduketa egokiak egitea protokolo honetan deskribatutako jokabideak gertatu diren ala ez ikertzeko, bai eta babes-neurriak hartu behar diren baloratzea ere, edo, bestela, kasua artxibatzea.
- Egoki iritziz gero, Aholkularitza Konfidentziala Batzordearen bileretara gonbidatzea.
- Txostena egitea.
- Espedientea Giza Baliabideei helaraztea, edo, bestela, hierarkian gorago dagoen instantziari.

Aipaturiko organoak osatzen dituzten pertsonen jarduera-printzipioak:

- Neutraltasuna.
- Errugabetasun-presuntzioa.
- Konfidentzialtasuna, eta ezin izango da aurkeztu den, ikertzen ari den edo dagoeneko ebatzita dagoen informazioaren edukiari buruzko informaziorik eman edo zabaltzeko.
- Ukigabetasuna, salatzearen eskubidea erabiltzeko edo biktimari aholkularitza eta laguntza emateak eragindako errepresalien aurrean.

Aholkularitza Konfidentziala osatzen duten pertsonak eta Ikerketa Batzordeak zehatz-mehatz beteko dute ukitutako aldeekiko inpartzialtasuna; beraz, ez dute jardungo ikerketaren eraginpeko pertsonaren batekin edo batzuekin odolkidetasunezko edo ezkontza bidezko ahaidetasunik izanez gero, edo prozedurak eragindako pertsonarekin adiskidetasun estua edo etsaitasun nabarmena izanez gero, edo prozesu jakin horretan zuzeneko edo zeharkako interesa izanez gero. Kausa horiek egon arren abstentziorik gertatzen ez bada, prozeduraren eraginpeko edozein pertsonak eskatu ahal izango du pertsona hori edo horiek errekusatzea.

7.3

PROZEDURA INFORMALA

PROZEDURAREN HASIERA: KEXA EDO SALAKETA AURKEZTEA

Protokolo honetan aurreikusitako jarduketak Aholkularitza Konfidentzialari komunikazio bat (ahoz edo idatziz) igorri hasten dira.

Protokoloaren aplikazioan konfidentzialtasuna bermatzeko, posta elektronikoko postontzi bat sortu beharko da. Postontzi hori protokoloa aktibatzearen komunikazioak eta eskaerak aurkezteko baino ez da erabiliko, eta Aholkularitza Konfidentzialak izendatutako langileek baino ez dute izango horretarako sarbidea.

Aholkularitza Konfidentzialarekin ahoz komunika daiteke, betiere kontakizuna formatu seguru, iraunkor eta irisgarrian grabatzeko baimena ematen bada, eta, ondoren, tratamenduaren arduradunak elkarrizketa osorik eta zehaztasunez transkribatzen badu.

Komunikazioa, ezarritako kanalen bidez, honako hauek aurkez dezakete:

- Ustez jazarria izan den pertsona eta/edo haren legezko ordezkaria.
- Langileen ordezkariak, langileek zerbitzuak ematen dituzten eremuan.
- Sexu-jazarpen eta sexuagatik, sexu-orientazioagatik, genero-adierazpenagatik edo sexu-edo genero-identitateagatik jazarpen egoeren berri duen edozein langile.

Antsoaingo Udaleko langileek jakin behar dute ez dutela zehapenik jasoko protokoloa aktibatzeagatik, doloz edo asmo txarrez egin ez bada. Protokoloa aktibatzean, eta edozein erreklamazio jartzean, egiazkotasun-presuntzioa izango du, eta aipatu berri den Aholkularitza Konfidentzialak kudeatuko du.

Idatzizko komunikazioei dagokienez, Aholkularitza Konfidentzialaren Bulegoak jaso izana jakinarazi beharko dio salaketa egin duen pertsonari, jaso eta gehienez zazpi eguneko epean.

Datu pertsonalik ager ez dadin, Aholkularitza Konfidentzialak, protokoloa aktibatzeko komunikazioa edo eskaera jasotzean, zenbakizko kode bat esleituko dio alderdi bakoitzari, protokoloaren fase guztietan erabiliko dena.

Komunikazio hori jaso ondoren, Aholkularitza Konfidentzialak, bere eginkizunen esparruan, deskribatutako egitateak aztertuko ditu eta ukitutako pertsonari lagunduko dio, balizko jarduketei buruzko aholkularitza eta informazioa emanaz.

Aldez aurreko azterketa egin ondoren, gehienez ere hamar egun balioduneko epean erabakiko du komunikazioa onartzen duen ala ez. Ebazpen hori modu arrazoituan jakinarazi beharko da.

Hasierako analisia egin ondoren, eta komunikazioa onartu ondoren, Aholkularitza Konfidentzialak jarduketa egokiak egin ahal izango ditu egitateak objektiboki aztertzeko eta ondorioen txostena egiteko behar den informazioa biltzeko.

Prozesu horretan, alderdiek, berariaz hala eskatzen badute, ordezkari unitario edo sindikal batekin edo berak aukeratutako beste laguntzaile batekin egon ahal izango dira, hala nola abokatu bat.

Komunikazioak ukitutako pertsonak komunikazioaren berri izatea bermatuko da, eta egitateak labor azalduko zaizkio. Ukitutako subjektuei ez zaie inola ere jakinaraziko informatzailearen identitatea. Espedientea helaraziko zaio, informatzailearen nortasuna ezagutarazi dezakeen informaziorik eman gabe.

Ukitutako pertsonaren defentsarako eskubidea bermatze aldera, eta betiere errugabetasun-presuntzioa erabat errespetatuz, gonbidapena egingo zaio bere bertsioa azal dezan eta egokitze jotzen dituen frogabideak aurkez ditzan.

Ikerketa amaitzean, eta, justifikatutako salbuespenetan izan ezik, gehienez ere hamar egun balioduneko epean, Aholkularitza Konfidentzialak balorazio-txosten bat egingo du, ikerketaren ondorio eta proposamenekin.

Txostenak, gutxienez, honako informazio hau jaso behar du:

- Ustez jazarritako pertsona(k) eta jazarlea(k) identifikatzea.
- Ikerketan eta txostena egiten parte hartu duten pertsonen izenen zerrenda.
- Kasuaren aurrekariak eta inguruabarrak.

- Beste jarduketa batzuk: frogak, gertaera nagusien eta egindako jarduketan laburpena. Lekukoei elkarrizketak egin zaizkienean, konfidentzialtasuna bermatze aldera, jarduketa horren laburpenean ez da adierazi behar nork egiten duen adierazpena, baizik eta ikertutako gertakarien errealitatea egiaztatzen den ala ez.
- Ondorioak.

Txostena beti igorri beharko da aipatutako zuhurtziarekin, sexu-jazarpenatzat eta sexuagatiko, sexu-orientazioagatiko, genero-adierazpenagatiko edo sexu- edo genero-identitateagatiko jazarpenatzat har daitezkeen gertakarien tratamendu erreserbatuari dagokionez.

Balorazio-txostenak honako alternatiba hauetakoren bat proposatuko du:

1. Komunikazioa artxibatzea, honako kasu hauetakoren bat gertatzen denean:

- Biktimak atzera egitea, hargatik eragotzi gabe ofizios ikertzen jarraitzea, baldin eta sexu-jazarpen eta sexuagatiko, sexu-orientazioagatiko, genero-adierazpenagatiko edo sexu- edo genero-identitateagatiko jazarpen zantzurik atzematen bada.
- Objekturik ez izatea edo zantzu nahikorik ez egotea.
- Aktibazio-eskaeraren edukia aurreko ekintzetatik ebatzitzat eman daitekeenean, eta, hala badagokio, ondorio horren xehetasuna jaso daitekeenean.

2. Organo eskudunak diziplina-espedientea irekitzeko eta babes-neurriak hartzeko proposamena, sexu-jazarpena eta sexuagatiko, sexu-orientazioagatiko, genero-adierazpenagatiko edo sexu- edo genero-identitateagatiko jazarpena eman delako.

3. Organo eskudunak diziplina-espedientea irekitzeko proposamena araudietan tipifikatutako beste falta batzuegatik, hau da, sexu-jazarpena eta sexuagatiko, sexu-orientazioagatiko, genero-adierazpenagatiko edo sexu- edo genero-identitateagatiko jazarpena ez diren faltengatik.

Txostena alderdiei bidaliko zaie, bost egun balioduneko epean alegazioak aurkezteko eta/edo adostasuna adierazteko aukera izan dezaten.

Aholkularitza Konfidentzialaren informazio guztia jaso ondoren, egindako frogabideak osatu ahal izango ditu. Horren azterketa egin ondoren, eta hogeita hamar egun balioduneko epean, txosten bat egingo du. Txosten horretan, Ikerketa Batzordearen osaera, aurrekariak, oinarri juridikoak, egindako frogabideak, ondorioak, babes-neurriak edo gomendioak eta zehapen-proposamena jasoko ditu.

Txosten hori bost egun balioduneko epean helaraziko zaie alderdiei, alegazioak aurkez ditzaten. Alegazio horiek aztertu ondoren, eta bost egun balioduneko epean, onartu ahal izango ditu eta, hala badagokio, behar diren froga osagarriak praktikatu eta dagokion txostena egin, alderdiei berriz ere igorritik beste bost egun balioduneko epean; edo, bestela, alegazioak ez onartzea erabaki ahal izango du.

Txosten hori:

1• Ministerio Fiskalari bidaliko zaio, baldin eta ikusten bada egitateak delitu izan daitezkeela.

2• Zehapen-espediente bat hasteko eskatzeko erabil daiteke.

Jarduketak amaitzeko eta ukitutako pertsonari erantzuteko epea ezin izango da hiru hilabetetik gorakoa izan, informazioa erregistratu zen egunetik zenbatzen hasita. Prozedura osoan zehar, eta ukitutako pertsonari edo biktimari erreparazio integrala emateko, horiek prozesuaren erdigunean egon behar dute, eta horrek esan nahi du Udalak ez duela erabakirik hartu behar haiek gabe, prozesu osoko protagonistak baitira.

FALTAK ETA ZIGORRAK



sexu-jazarpenera eta sexuagatiko, sexu-orientazioagatiko, genero-adierazpenagatiko, sexu- edo genero-identitateagatiko eta sexu-ezaugarriengatiko jazarpenera diren egintzak edo jokabideak falta larriak edo oso larriak izango dira.

Faltak ezartzerakoan, Administrazio funtzionarioen kasuan, Nafarroako Administrazio Publikoen Zerbitzuko Langileen Estatutuan eta Nafarroako Administrazio Publikoetako Funtzionarioen Diziiplina Araubidearen Erregelamenduan aurreikusitakoa hartuko da kontuan, eta, halakorik ezean, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legea, eta lan-kontratudun langileen kasuan, Langileen Estatutua.

Funtzionarioei dagokienez, Langile Publikoaren Oinarrizko **Estatutuaren Legearen 95. artikuluan araututakoa beteko da. Artikulu horrek honako hauek arautzen ditu falta oso larritzat:**

1. Arraza- edo etnia-jatorria, erlijioa edo sinesmenak, desgaitasuna, adina, sexu-orientazioa, sexu- edo genero-identitatea, sexu-ezaugarriak, hizkuntza, iritzia, jaioterria edo bizilekua, sexua edo beste edozein baldintza edo inguruabar pertsonal edo sozial dela-eta **diskriminazioa dakarren jarduketa** oro, bai eta sexuan, arraza- edo etnia-jatorrian, erlijioan edo sinesmenetan, desgaitasunean, adinean, sexu-orientazioan, genero-adierazpenean, sexu-ezaugarrietan eta jazarpen moral eta sexualean oinarritutako jazarpenera ere.

2. Laneko jazarpenera

Era berean, kontuan hartuko da Nafarroako Administrazio Publikoen Zerbitzuko Langileen Estatutuaren IX. kapituluaren araututakoa, zehazki **63.m) eta 64.l) artikuluetan** sexu-jazarpenera falta larritzat tipifikatzen baitute.

Eta honela zehatuko dira, **Nafarroako Administrazio Publikoen Zerbitzuko Langileen Estatutuaren 67. artikuluan** arabera:

1. ZEHAPENAK INGURUABAR HAUEN ARABERA EZARRI ETA MAILAKATUKO DIRA:

- a· Faltaren izaera.
- b· Arduradunen parte-hartze maila.
- c· Zerbitzuan eragindako nahasmendua.
- d· Administrazioari edo herritarrei eragindako kalteak.
- e· Errepikapena edo berrerortzea.

2. FALTA ARINEK ZEHAPEN HAUEK IZAN DITZAKETE

- a· Ohartarazpena.
- b· Enplegua eta soldata etetea egun batetik lau egunera bitartean.

3. FALTA ARINEK ZEHAPEN HAUEK IZAN DITZAKETE

- a· Enplegua eta soldata etetea bost egunetik hogeita hamar egunera bitartean.
- b· Nahitaezko lekualdatzea, bizilekua aldatuta edo aldatu gabe.
- c· Eginkizunen etetea urtebete arte.

4. FALTA ARINEK ZEHAPEN HAUEK IZAN DITZAKETE

- a· Eginkizunen etetea urtebete eta bost urte bitartean.
- b· Zerbitzutik kentzea.

Era berean, langileei dagokienez, eta urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 4. artikulua c) d) e) ataletan xehatutakoaren arabera, zeinak Langileen Estatutuaren Legearen testuategia onartzen duen arabera, langileek honako eskubide hauek dituzte:

- c· Enplegurako edo behin enplegatuta bereizkeriarik ez jasotzea, ez zuzenean ez zeharka, arrazoia izanik egoera zibila, adina (lege honetan ezarritako mugen barruan), arraza- edo etnia-jatorria, gizarte-egoera, erlijioa edo sinesmenak, ideia politikoak, sexu-orientazioa, sexu edo genero-identitatea, sexu-ezaugarriak, sindikatu bateko afiliazioa izatea edo ez izatea, Espainiako Estatuaren barruko hizkuntza, desgaitasuna edo sexua, familia- eta lan-bizitza uztartzeko edo erantzunkidetasunerako eskubideak baliatzeagatik emakumeei edo gizonei emandako tratu kaltegarria barne.
- d· Osotasun fisikoa eta lan-arriskuen prebentzio-politika egokia izateko eskubidea.
- e· Norberaren intimitatea errespetatzeko eta duintasuna behar bezala aintzat hartzeko eskubidea, arraza- edo etnia-jatorria, erlijioa edo sinesmenak, desgaitasuna, adina edo sexu-joera direla eta egiten den jazarpenaren aurkako babesa barne, bai eta sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako babesa ere.

Adibide gisa, zehapen-espedituean har daitezkeen erabakien artean, erasotzailea zehatu ahal izango da aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboan aurreikusitako arau-hausteen eta zehapenen koadroa aplikatuz, edo, hala badagokio, **Langileen Estatutuaren 54. artikuluan xedatutakoa aplikatuz. Aplikatu beharreko zehapenen artean, honako hauek hartuko dira kontuan:**

- Lekualdaketa, desplazamendua, lanpostu-aldaketa, lanaldia edo kokapena
- Enpleguaren eta soldataren etetea
- Diziplinazko kaleratzea

JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

9.1

EBALUAZIOA

Aholkularitza Konfidentzialak aurkeztutako salaketak eta espedienteen ebazpena kontrolatu eta erregistratuko ditu, urtero jarraipen-txosten bat egiteko protokolo honen aplikazioari buruz. Txosten horretan, protokoloan aldaketak edo hobekuntzak egin behar diren baloratuko da.

9.2

INDARREAN JARTZEA ETA INDARRALDIA

Protokolo honen edukia nahitaez bete beharrekoa da, eta indarraldi mugagabea izango du, bi urtean behin berrikusiko da eta indarrean jarriko da Udalaren erakunde osoari jakinarazten zaionetik aurrera eta, nolanahi ere, Antsoaingo Udalaren Osoko Bilkurak onartu eta bi hilabetera, eta indarrean egongo da aldatu, berritu edo indargabetu arte.

9.3

PROTOKOLOAREN GORDAILUA

Antsoaingo Udalak bere borondatez gordailutu eta erregistratuko du protokolo hau.

I. ERANSKINA

ARAU-ESPARRUA

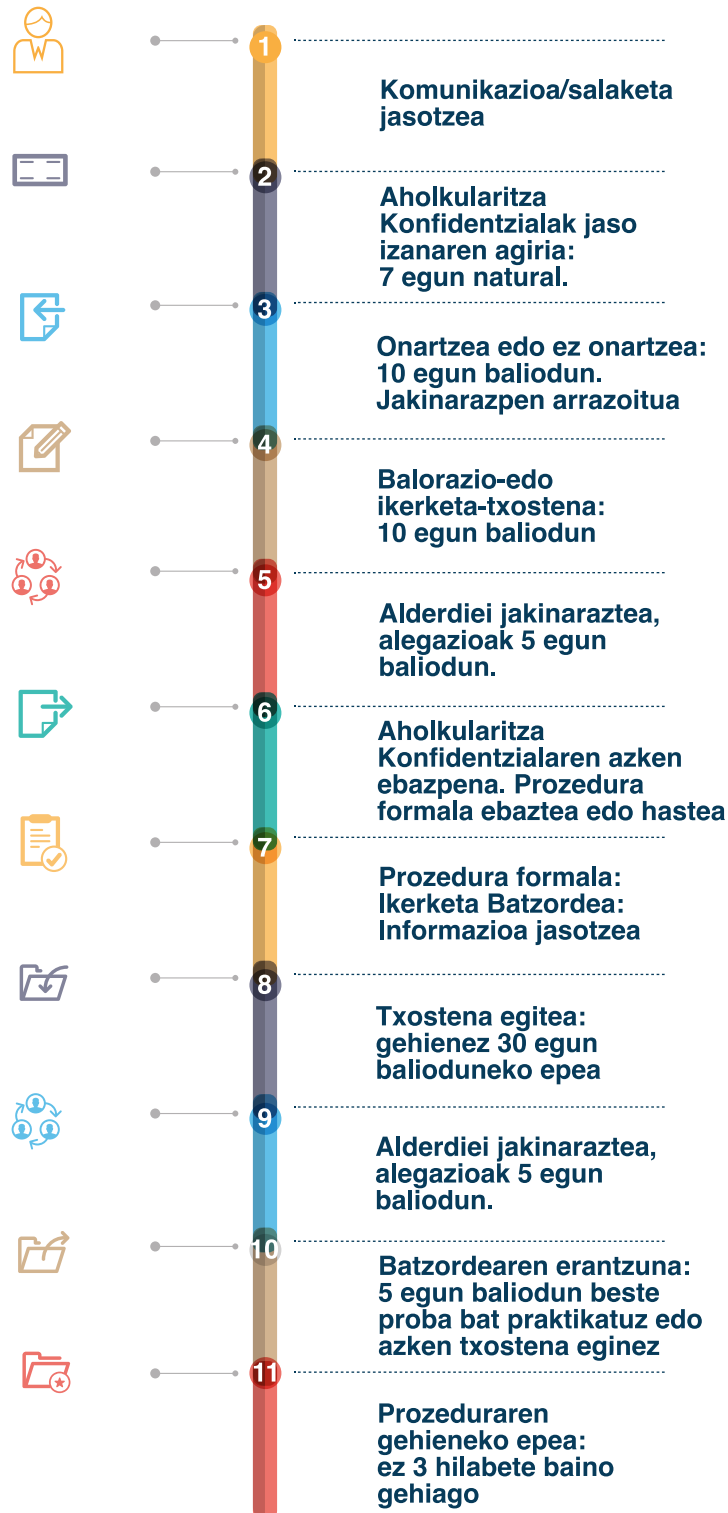
NAZIOARTEKO ESPARRUA	MOTA	DATA	GAI NAGUSIA
LANEren 190. hitzarmena	Nazioarteko hitzarmena	2019	Laneko indarkeria eta jazarpena ezabatzea
LANEren 111. hitzarmena	Nazioarteko hitzarmena	1958	Diskriminazioa enpleguan eta okupazioan
Istanbulgo Hitzarmena	Nazioarteko hitzarmena	2011	Emakumeen aurkako indarkeriaren eta etxeko indarkeriaren prebentzioa
Nazio Batuen 48/104 ebazpena	Nazioarteko ebazpena	1993	Emakumeen aurkako indarkeria ezabatzeari buruzko adierazpena
CEDAW Hitzarmena	Nazioarteko hitzarmena	1979	Emakumearen aurkako diskriminazio mota guztiak ezabatzea
Pekingo Ekintza Plataforma	Nazioarteko dokumentua	1995	Sexu-jazarpena emakumearen aurkako diskriminazio eta indarkeria modutzat hartzen du

EREMU KOMUNITARIOA	MOTA	DATA	GAI NAGUSIA
EBren Funtzionamenduari buruzko Tratatu	Tratatu	2009	Gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna ekintza guztietan
EBko Oinarrizko Eskubideen Gutuna	Gutuna	2000	Sexuagatiko bereizkeriarik ez jasateko eskubidea
92/131 EEE Gomendioa	Gomendioa	1992	Sexu-jazarpenari buruzko jokabide-kodea
2006/54/EE Zuzentaraua	Zuzentaraua	2006	Enpleguan tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzea
2012/29/EB Zuzentaraua	Zuzentaru	2012	Delituen biktimen eskubideak eta babesa
Laneko jazarpenari eta indarkeriari buruzko Europako esparru-akordioa	Akordioa	2007	Laneko jazarpenaren eta indarkeriaren prebentzioa
Europako Parlamentuaren ebazpena	Ebazpena	2018	Jazarpen sexuala eta psikologikoa prebenitzeko eta borrokatzeko neurriak

ESTATUAN	MOTA	DATA	GAI NAGUSIA
Espainiako Konstituzioa	Oinarrizko Legea	1978	Oinarrizko eskubideak: duintasuna, berdintasuna, diskriminaziorik
3/2007 Lege	Lege Organikoa	2007	Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra; sexu-jazarpenaren eta sexuan
10/2022 Lege Organikoa	Lege Organikoa	2022	Sexu askatasunaren berme osoa
15/2022 Legea	Legea	2022	Tratu berdintasunerako eta diskriminaziorik ezaren aldeko
901/2020 Errege Dekretua	Errege Dekretua	2020	Berdintasun planen arautzea
5/2015 Legegintzako Errege Dekretua	Errege Legegintzak o Dekretua	2015	Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutua; diskriminazioa eta jazarpena
5/2000 Legegintzako Errege Dekretua	Legegintzak o Errege Dekretua	2000	Lan-arloko arau-hauste eta zehapenei buruzko Legea; sexu-jazarpen oso
14/1986 Legea	Legea	1986	Osasun Lege Orokorra
10/1995 Lege Organikoa	Lege Organikoa	1995	Zigor Kodea
29/1998 Legea	Legea	1998	Administrazioarekiko auzien jurisdikzioa
1/2000 Legea	Legea	2000	Prozedura Zibila
36/2011 Legea	Legea	2011	Lan-arloko jurisdikzioa
2/2015 Legegintzako Errege Dekretua	Legegintzak o Errege Dekretua	2015	Langileen Estatutua
4/2023 Legea	Legea	2023	Trans pertsonen berdintasun erreala eta eraginkorra eta LGTBI pertsonen eskubideen bermea
1026/2024 Errege Dekretua	Errege Dekretua	2024	Enpresetan LGTBI pertsonen berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako neurriak garatzea

II. ERANSKINA

PROZEDURA DIAGRAMA



PROKOLUA AKTIBATZEKO FORMULARIOA

FORMULARIO ACTIVACIÓN PROKOLUA

1. UKITUTAKO PERTSONAREN DATU PERTSONALAK/ DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Izena eta abizenak Nombre y apellidos			
NAN DNI		Sexua Sexo	
Telefono Teléfono		Helbide elektronikoa Correo electrónico	
Lan-zentroa Centro de trabajo		Lanpostuaren izena Puesto de trabajo	

Salatzailea ez badator bat ukitutako pertsonarekin, bete datu hauek:
En caso de que la persona denunciante no coincida con la persona afectada, cumplimente los siguientes datos

Izena eta abizena (salatzailea) Nombre y apellidos (denunciante)			
NAN DNI		Telefono Teléfono	
Helbide elektronikoa Correo electrónico			

2. SALATUTAKO PERTSONAREN DATUAK/ DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

Izena eta abizenak Nombre y apellidos		Sexua Sexo	
Lan-zentroa Centro de trabajo		Lanpostuaren izena Puesto de trabajo	
Ukitutako pertsonarekin duen lan-harremana Relación laboral con la persona afectada			

3. GERTAKARIEN DESKRIBAPENA/ DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Jarraian, salatutako gertakarien kontakizun osoa zehazten da, eta kronologikoki adierazten dira inguruabarrak, gutxi gorabeherako datak, lekuak eta beste edozein datu garrantzitsu/ Se detalla a continuación un relato completo de los hechos denunciados, indicando de forma cronológica las circunstancias, fechas aproximadas, lugares y cualquier otro dato relevante:

--

(Beharrezkoa bada, gehitu orri gehigarriak)/ (Agregar hojas adicionales si fuera necesario).

4. LEKUKOAK (baldin badaude)/ TESTIGOS (si los hubiera):

Izena eta abizenak Nombre y apellidos		Telefono Teléfono	
--	--	----------------------	--

5. PROBAK/ PRUEBAS

Dokumentu, artxibo edo egokitatzat jotzen diren beste frogabide batzuk erantsi dira/ Se adjuntan los siguientes documentos, archivos u otros medios de prueba que se consideran oportunos:

--

(Erantsi aurkeztutako dokumentuen kopiak edo erreferentziak.)/ (Adjuntar copias o referencias de los documentos aportados.)

6. APLIKAZIOA/ SOLICITUD

Horregatik guztiagatik, honako hau ESKATZEN DUT/ Por todo lo anterior SOLICITO:
Salaketa hau aurkeztutzat jotzea (salatutako pertsona identifikatu)(r)en aurrean, eta martxan jar dadila Antsoaingo Udaleko sexu-jazarpena, sexuagatiko jazarpena, sexu-orientazioagatiko jazarpena, genero-adierazpenagatiko jazarpena, sexu- edo genero-identitateagatiko jazarpena eta sexu-askatasunaren zein osotasun moralaren kontrako beste jokabide batzuk prebenitzeko eta horien aurrean jarduteko Protokoloan aurreikusitako prozedura/ Que se tenga por presentada la presente denuncia frente a (identificar a la persona denunciada) y que se inicie el procedimiento previsto en el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral del Ayuntamiento de Ansoáin.

Lekua eta data/ Lugar y fecha:

Sinadura/ Firma:



DATUEN BABESARI BURUZKO INFORMAZIOA

Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2016ko apirilaren 27ko 2016/679 (EB) Erregelamenduaren 13. artikulua betez (datu pertsonalen tratamenduari eta datu horien zirkulazio askeari dagokien pertsona fisikoak babesteari buruzkoa), jakinarazten da protokolo hau kudeatzeko bildutako datu pertsonalak tratamendu-jarduerara honetan sartuko direla: Antsoaingo Udaren II. protokoloa, sexu-jazarpena eta sexuagatiko, sexu-orientazioagatiko, genero-adierazpenagatiko eta sexu- edo genero-identitateagatiko jazarpena, bai eta sexu-askatasunaren zein osotasun moralaren aurkako beste jokabide batzuk prebenitzeko eta horien aurrean jarduteko. Tratamendu horren helburua da protokoloa aplikatzearen ondoriozko jarduketak kudeatzea. Interesdunak eskubidea du bere datuak irispidean izateko, zuzentzeko eta ezerezteko, bai eta datuen tratamendua mugatzeko edo hari aurka egiteko ere. Datuen babesari buruzko informazio gehiago duzu udalaren webgunean.

INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

En cumplimiento del artículo 13 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos, se informa que los datos personales recabados para la gestión de este protocolo se incorporarán a la actividad de tratamiento denominada: II. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo, por orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género, y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral del Ayuntamiento de Ansoáin. La finalidad de dicho tratamiento es gestionar las acciones derivadas de la aplicación de dicho protocolo. La persona interesada tiene derecho de acceso, rectificación, supresión de sus datos, así como la limitación u oposición a su tratamiento. Podrá ampliar información en materia de protección de datos en la página web municipal.

KOMUNIKAZIO JAKINARAZPENA

NOTIFICACIÓN DE COMUNICACIÓN

Izena eta abizenak:

Nombre y apellidos:

NAN/ DNI:

Antsoaingo Udalaren Aholkularitza Konfidentzialeko kide gisa (II. Protokoloan zehaztuta dago), jakinarazten dizut zure aurka jarritako komunikazio bat jaso dugula, Antsoaingo Udalak babestutako jokabideei buruzkoa.

Edukiaren berri emateko, bilera batera deitzen zaitugu hurrengo egun eta orduan:

En calidad de integrante de la Asesoría Confidencial del Ayuntamiento de Ansoáin, definida en el II Protocolo, le notifico que hemos recibido una comunicación interpuesta en su contra en relación a las conductas protegidas por este.

Para ponerle en conocimiento del contenido, le emplazamos a una reunión el próximo día De de , a las horas.

Jakinarazten dizugu zu ez agertzea gertaeren ikerketa oztopatzeko ekintzat har daitekeela/ Le informamos que su no comparecencia pudiera ser considerada como un acto de obstrucción en la investigación de los hechos.

Protokoloaren kopia bat bidaltzen dizugu, zure informazio eta erreferentziarako/ Le adjuntamos una copia del Protocolo para su información y referencia.

Antsoainen, ko ren a

En Ansoain, a de de

Sinatuta (Izena, abizenak eta kargua)

Firmado (Nombre apellidos y puesto)

Jaso dut (Izena, abizenak, data eta sinadura)

Recibí (Nombre, apellidos, fecha y firma)

AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALAREN ONDORIOEN TXOSTENA

INFORME CONCLUSIONES ASESORIA CONFIDENCIAL

Lekua eta data/ Lugar y fecha

ALDERDIEN IDENTIFIKAZIOA/ IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES

ALDERDI INFORMATZAILEA: Izena eta abizenak/ PARTE INFORMANTE: Nombre y apellidos

Jokabideak jasan dituzten pertsonak (soilik salaketa jarri duen pertsona(k) ez badira)
Personas que han enfrentado las conductas (solo si son diferentes a la quien informa)

ALDERDI SALATUA: Izena eta abizenak/ PARTE DENUNCIADA: Nombre y apellidos

(Gertakarien laburpena)/ (Resumen de los hechos)

Izapidetzea onartu den ala ez justifikatze/ Justificar la admisión o no a trámite

Egindako jarduerak/ Actuaciones realizadas

Dokumentazioa/ Documentación

Ikerketan parte hartu duten pertsonak/ Personas que han intervenido en la investigación

Lekukoak

Testigos

Kautelazko neurriak hartzea (hala badagokio)/ Adopción de medidas cautelares (si procede)

Jarraitu beharreko prozedura mota (formala/informala)/ Tipo de procedimiento a seguir (formal/ informal)

Informala bada, egindakoaren laburpena/ Si es informal, resumen de lo realizado

Egindako bilerak/ Reuniones realizadas

Alderdien artean adostutako neurriak/ Medidas acordadas entra las partes

Neurrien jarraipena eta kontrola egiteko mekanismoak/ Mecanismos de seguimiento y control de las medidas

Aholkularitza Konfidentziala osatzen duten
pertsonen izena eta sinadura.
Nombre, firma de las personas integrantes
de la Asesoría Confidencial.

Data/ Fecha

IKERKETA BATZORDEAREN ONDORIOEN TXOSTENA

INFORME CONCLUSIONES COMISIÓN INVESTIGADORA

Lekua eta data/ Lugar y fecha:

ALDERDIEN IDENTIFIKAZIOA/ IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES

ALDERDI INFORMATZAILEA: Izena eta abizenak/ PARTE INFORMANTE: Nombre y apellidos

Jokabideak jasan dituzten pertsonak (soilik salaketa jarri duen pertsona(k) ez badira)
Personas que han enfrentado las conductas (solo si son diferentes a la quien informa)

ALDERDI SALATUA: Izena eta abizenak/ PARTE DENUNCIADA: Nombre y apellidos

Espedientearen laburpena/ Resumen del expediente:

Aholkularitza Konfidentzialak egindako jarduerak eta proposatutako edo egindako neurriak
Actuaciones realizadas por la Asesoría Confidencial y medidas propuestas o realizadas

Gertakarien laburpena/ Resumen de los hechos

Proposatutako neurriak/ Medidas propuestas

Hartutako neurriak/ Medidas realizadas

Diziplina-prozedura hasteko proposamena (hala badagokio)/ Propuesta de inicio de expediente disciplinario (si procediera)

Ikerketa Batzordeko kideen izena eta sinadura
Nombre y firma de las personas integrantes de la Comisión Investigadora

Data/ Fecha

KONFIDENTZIALTASUN-KONPROMISOAREN EREDUA

MODELO COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

ONDORENGO PERTSONAK/ LAS PERSONAS QUE A CONTINUACIÓN SE RELACIONAN

Izen-abizenak

Nombre y apellidos

NAN/ DNI

Protokolo honen jarduketa-prozeduran esku hartzeko (AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALA/IKERKETA BATZORDEA) kide izendatu dituzte, eta honako konpromiso hauek hartu dituzte:

- Prozedura osoan zehar pertsonen duintasuna eta intimitaterako eskubidea bermatzea, bai eta berdintasuna eta diskriminaziorik eza ere.
- Beharrezko segurtasun-neurriak hartzea, protokolo honetan esleitutako eginkizunak betetzean eskuragarri duten informazioaren edukiaren konfidentzialtasuna, sekretua eta erreserba bermatzeko.
- Edozein motatako informazioa zabaltzeko edo transmititzeko debekua betetzen dela zaintzea.

Era berean, adierazi dute Udalak jakinarazi diela diziplina-erantzukizuna izan dezaketela aurreko betebeharrak ez betetzeagatik.

Antsoainen,korena.

Sinadura:

Habiendo sido designadas como integrantes de la (ASESORIA CONFIDENCIAL/COMISIÓN INVESTIGADORA) para intervenir en el procedimiento de actuación del presente protocolo, acuerdan y se comprometen a:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad y la no discriminación.
- Adoptar las medidas de seguridad necesarias para garantizar la confidencialidad, secreto y reserva sobre el contenido de la información a la que tengan acceso en ejercicio de las funciones atribuidas en este protocolo.
- Velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información.

Asimismo, declaran que han sido informadas por el Ayuntamiento de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las anteriores obligaciones.

En Ansoáin, a

Firma:

DATU PERTSONALEN TRATAMENDUA TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

1. TRATAMENDUAREN ARDURADUNA

Arduraduna: Antsoaingo Udala/ Ayuntamiento de Ansoáin
CIF: P3132500D
Helbidea: Udaletxeko Plaza 1, 31013 Antsoain (Nafarroa)
Telefonoa: 948 13 22 22
Datuen Babeserako Ordezkaria (DBO):
ansoain@ansoain.es

2. TRATAMENDUAREN HELBURUA

Antsoaingo Udalak honako helburu nagusi hauekin tratatzen ditu datu pertsonalak:

- **II.aren** ezarpenaren ondoriozko ekintzak kudeatu. Antsoaingo Udalaren II. protokoloa abian jartzearen ondoriozko ekintzak kudeatzea, sexu-jazarpena eta sexuagatik, sexu-orientazioagatik, genero-adierazpenagatik eta sexu- edo genero-identitateagatik jazarpena, bai eta sexu-askatasunaren zein osotasun moralaren aurkako beste jokabide batzuk prebenitzeko eta horien aurrean jarduteko.
- Datuak udal-zerbitzarietan gordeko dira, zehazten diren pertsonen sarbide-politika mugatua aplikatuz. Datu pertsonalak zertarako bildu ziren, helburu zehatz, esplizitu eta legitimoetarako baino ez dira tratatuko.

3. TRATAMENDUAREN LEGITIMAZIOA

Udalak egindako datu pertsonalen tratamendua honetan oinarritzen da:

- **Interesdunaren baimena**, helburu zehatzetarako beharrezkoa denean (DBEOren 6.1. art.). Protokolo honen aplikazioa eskatzean baieztatu behar da egitean ematen duzun baimenak osatzen du legezko oinarria.

4. TRATATUTAKO DATUEN KATEGORIAK

Jazarpen-prozedura bat izapidetzen den bitartean, honako hauek tratatu ahal izango dira:

- Identifikazio-datuak (izena, abizenak, NAN, lanpostua, unitatea edo zerbitzua).
- Harremanetarako datuak (telefonoa, posta elektronikoa).
- Salatzeko egoerarekin lotutako datuak (gertaerak, testigantzak, dokumentuak).
- Bereziki sentikorrak diren datuak: osasunari, bizitza sexualari, orientazio sexualari, jatorri etnikoari, sinesmenei edo jazarpenaren testuingurutik erator daitekeen beste edozein datu, betiere zehaztasun eta premia handienarekin tratatuak.

5. DATUEN HARTZAILEAK

Beharrezkoa denean bakarrik eman ahal izango zaizkie datuak honako hauei:

- Aholkularitza Konfidentzialeko eta Protokoloaren Ikerketa Batzordeko kideak.
- Udalaren zerbitzu juridikoak edo lan-arriakuen prebentzioarako zerbitzuak.
- Agintari judizial, polizia edo administratibo eskudunak, legeak hala eskatzen badu edo prozeduratik ondorioztatzen bada.
- Udalarekin adostu ondoren, aholkularitza- eta/edo kudeaketa-lanak egiten dituzten enpresa pribatuak.

1. RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO

Responsable: Antsoaingo Udala/ Ayuntamiento de Ansoáin
CIF: P3132500D
Dirección: Plaza Consistorial 1, 31013 Ansoáin (Navarra)
Teléfono: 948 13 22 22
Delegado de Protección de Datos (DPD):
ansoain@ansoain.es

2. FINALIDAD DEL TRATAMIENTO

El Ayuntamiento de Ansoáin trata los datos personales con las siguientes finalidades principales:

- Gestionar las acciones derivadas de la puesta en marcha del II. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo, por orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral del Ayuntamiento de Ansoáin.
- Los datos se guardarán en los servidores municipales aplicando una política de acceso restringida a las personas que se determinen. Los datos personales se tratarán únicamente para los fines determinados, explícitos y legítimos para los que fueron recabados.

3. LEGITIMACIÓN DEL TRATAMIENTO

El tratamiento de datos personales realizado por el Ayuntamiento se basa en:

- **Consentimiento de la persona interesada**, cuando así se requiera para finalidades específicas (art. 6.1.a RGPD). La base legal viene constituida por el consentimiento que usted presta al realizar una acción afirmativa al solicitar la aplicación de este protocolo.

4. CATEGORÍAS DE DATOS TRATADOS

Durante la tramitación de un procedimiento de acoso se podrán tratar:

- Datos identificativos (nombre, apellidos, DNI, puesto, unidad o servicio).
- Datos de contacto (teléfono, correo electrónico).
- Datos relacionados con la situación denunciada (hechos, testimonios, documentos).
- Datos especialmente sensibles: relativos a la salud, vida sexual, orientación sexual, origen étnico, creencias, o cualquier otro que pudiera derivarse del contexto del acoso, siempre tratados con la máxima reserva y necesidad.

5. DESTINATARIAS/OS DE LOS DATOS

Los datos podrán ser comunicados, únicamente cuando resulte necesario, a:

- Las personas integrantes de la Asesoría Confidencial y Comisión Investigadora del Protocolo.
- Servicios jurídicos o de prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento.
- Autoridades judiciales, policiales o administrativas competentes, si así lo requiere la ley o se deriva del procedimiento.
- Empresas privadas, que previo acuerdo con el Ayuntamiento, realicen las labores de asesoría y/o gestión.

DATU PERTSONALEN TRATAMENDUA TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

6. KONFIDENTZIALTASUN ETA SEGURTASUN NEURRIAK

Udalak konfidentziasuna bermatzen du datu horien kudeaketan.

Prozeduran parte hartzen duten langile guztiek sekretu profesionala gordetzeko eta konfidentziasuna gordetzeko betebeharra izango dute, baita prozedura amaitu ondoren ere.

Beharrezkoak diren neurri teknikoak eta antolaketa-neurriak aplikatuko dira (sarbideak kontrolatzea, enkriptatzea, espedienteak segurtasunez kontserbatzea, kopiak mugatzea, etab.), datu pertsonalak galtzea, aldatzea edo baimenik gabe eskuratzea saihesteko.

7. DATUAK GORDETZEA

Datu pertsonalak prozedura izapidetzeko eta dagozkion neurriak hartzeko behar den denboran gordeko dira.

Prozesua amaitutakoan, espedienteak blokeatuta gordeko dira erantzukizunak preskribatzeko legezko epean, eta, ondoren, behin betiko ezabatu edo artxibatuko dira, artxibo publikoen araudiaren arabera.

8. INTERESDUNEN ESKUBIDEAK

Inplikatuak eskubide hauek baliatu ahal izango dituzte:

- Datuak eskuratzea, zuzentzea, ezabatzea eta aurka egitea.
- Tratamendua mugatzea.
- Datuen eramangarritasuna (hala dagokionean).
- Adostasuna kentzea, beharrezkoa izan den kasuetan.

Eskubide horiek baliatzeko, Ayuntamiento de Ansoáin / Antsoaingo Udalerako jo beharko da, Erregistro Orokorrean aurkeztutako idazki baten bidez edo posta elektronikoz.

Zure eskubideei behar bezala erantzun ez zaiela uste baduzu, erreklamazioa aurkez dezakezu Datuak Babesteko Espainiako Agentzian (DBEA).

6. CONFIDENCIALIDAD Y MEDIDAS DE SEGURIDAD

El Ayuntamiento garantiza la más estricta confidencialidad en la gestión de estos datos.

Todo el personal implicado en el procedimiento estará sujeto a deber de secreto profesional y obligación de confidencialidad, incluso después de finalizado el procedimiento.

Se aplicarán las medidas técnicas y organizativas necesarias (control de accesos, encriptación, conservación segura de expedientes, limitación de copias, etc.) para evitar la pérdida, alteración o acceso no autorizado a los datos personales.

7. CONSERVACIÓN DE LOS DATOS

Los datos personales se conservarán durante el tiempo necesario para la tramitación del procedimiento y la adopción de las medidas correspondientes.

Finalizado el proceso, los expedientes se conservarán bloqueados durante el plazo legal de prescripción de responsabilidades y, posteriormente, se procederá a su supresión o archivo definitivo, conforme a la normativa de archivos públicos.

8. DERECHOS DE LAS PERSONAS INTERESADAS

Las personas implicadas podrán ejercer sus derechos de:

- Acceso, rectificación, supresión y oposición.
- Limitación del tratamiento.
- Portabilidad de sus datos (cuando proceda).
- Retirada del consentimiento en los casos en que este haya sido necesario.

Para ejercer estos derechos, deberá dirigirse al Ayuntamiento de Ansoáin / Antsoaingo Udala, mediante escrito presentado en el Registro General o enviando correo electrónico.

Si considera que sus derechos no han sido atendidos correctamente, puede presentar reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).

