

XEDAPEN OROKORRAK

SEGURTASUN SAILA

2390

AGINDUA, 2023ko maiatzaren 12koa, Jaurlaritzako lehenengo lehendakariorde eta Segurtasuneko sailburuarena, zeinaren bidez arautzen baitira Segurtasun Saileko eta Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademia organismo autonomoko lan-kontratudun langileen artean gertatzen diren sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuetarako prebentzio-neurriak eta jarduketako-prozedura.

ZIOEN AZALPENA

I

Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena dira sexua dela-eta edozein pertsonak bizi ditzakeen indarkeria- eta diskriminazio-modurik larrienetakoak. Gainera, botere-harremanaren adierazpenak dira, pertsonen sexuaren arabera tradizioz esleitu zaizkien rolekin zerikusia dutenak, eta gehienbat emakumeei eragiten dietenak. Halako indarkeria matxistak era askotako testuinguruetan gertatzen dira; egiturazko desberdinkeriaaren emaitza eta adierazpen dira, eta oinarritzko eskubideei erasotzen diete, hala nola duintasun-eskubideari, osotasun fisiko eta moralerako eskubideari, sexu-askatasunari eta lan-segurtasunerako eta -osasunerako eskubideari.

Baliteke justu lan-eremuan halako indarkeria-motak ikusezin bihurtzea eta horrek biktimen kalteberatasuna eta defentsa-gabezia areagotzea, enplegataileek langileekiko duten nagusitasun-harremanarengatik, lan-baldintzengatik edo ingurunearen gizarte-sentsibilizazio eskasarengatik. Hori dela eta, halako jokabideak prebenitu beharra dago, eta, detektatzen edo gertatzen direnean, geldiarazi egin behar dira; izan ere, lanlekuetan pertsona guztion aniztasuna errespetatu dadila sustatu behar da, eta berdintasunezko harremanak bultzatu.

II

Emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioa nazioarteko legerian eta Europar Batasunaren esparruan ezarrita dago. Horri dagokionez, mugarri dira Emakumeen Aurkako Diskriminazio Mota Guztiak Ezabatze Nazio Batuen Konbentzioa (1979), Emakumeen Aurkako Diskriminazioa Ezabatze buruzko Nazio Batuen Deklarazioa (1993), Emakumeen Aurkako Indarkeria Prebenitu eta Haren Aurka Borrokatze Nazio Batuen Kontseiluaren Hitzarmena (2011), eta Lan Arloan Indarkeria eta Jazarpena Ezabatze buruzko Lanaren Nazioarteko Erakundearen Hitzarmena (190, 2019). Batasuneko araudiari gagozkiolarik, Batzordearen azaroaren 27ko 92/131/EE Gomendioan –zeina lan-eremuan emakumeen eta gizonen duintasuna babestearen gainekoa baita–, «sexu-jazarpenari aurre egiteko neurriak buruzko ereduaren kodea» jaso zen. Gero, Europako Parlamentuak eta Kontseiluak 2002ko irailaren 23ko 2002/73/EE Zuzentarauan sexu-jazarpenaren definizioa eta jokabideak zehaztu zituen, eta hura ikertzeko betebeharra ezarri zuen. Bestalde, Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2006ko uztailaren 5eko 2006/54/EE Zuzentzarauk –zeina enpleguarekin eta okupazioarekin zerikusia duten gaian emakumeen eta gizonen arteko tratua- eta aukera-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa baita– sexu-jazarpena eta generoan oinarritutako jazarpena edo jazarpen sexistak definitu zituen, eta ezarri zuen jokabide horiek diskriminatzailatzat joko direla eta, ondorioz, debekatu eta zehatu egingo direla, egokiro, proportzionalki eta disuasio-xedez.

Euskal Autonomia Erkidegoari dagokionez, Emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko eta emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko otsailaren 18ko 4/2005 Legean ezarrita dago zer printzipio orokorrek zuzendu behar duten botere publikoen jarduna berdintasunaren arloan; gainera, berariaz daude aipatuta laneko jazarpen sexista eta sexu-jazarpena, zeinak diziplina-falta oso astunak baitira EAEko administrazioetako langileen kasuan. 43. artikulua jazarpen sexista eta sexu-jazarpena definitzen ditu, eta, EAEko administrazio publikoetako langileen kasuan, diziplina-falta oso astuntzat jotzen ditu. Orobat, ezartzen du administrazioen betebeharra dela jazarpen-mota hori prebenitzeko eta desagerrarazteko politikak eta protokoloak garatzea, eta biktimei laguntza psikologiko eta juridikoa bermatu behar dietela, zeina presakoa, doakoa, espezializatua, deszentralizatua eta eskuerakoa izango baita.

Bai sexu-jazarpena eta bai sexuan oinarritutako jazarpena laneko arrisku psikosozialak dira, eta, hortaz, langileen osasuna babesteko prebentzio-neurriak hartu beharra daude, bat etorritik Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legeak xedatutakoarekin.

Segurtasun Sailaren eta haren organismo autonomoaren (Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademia) eremuan, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren problematika Herrizaingo sailburuaren 2007ko uztailaren 11ko Aginduaren bidez aztertu zen, zeinak arautzen baititu Segurtasun Administrazioako laguntza zerbitzuetako eta Euskal Herriko Polizia Ikastegiko lan-kontratuko langileen esparruan laneko jazarpen moral edo sexuala gertatzen den kasuetan hartu beharreko aurreikuspen-neurriak eta jarduteko prozedura.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarriko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak –zeina Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurrien martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuaren bidez aldatu baitzen– ezarri zuen enpresek sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena saihesteko lan-baldintzak sustatu behar dituztela, eta prozedura bereziak ezarri, horiek prebenitzeko eta hala-koak jasan dituztenen salaketak edo erreklamazioak bideratzeko. Laneko jazarpenaren kasuan, jokabide erasotzaile eta diskriminatzailearen eragilea askotarikoa izan daiteke; sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuetan, aldiz, indarkeriaren kausa sexua edo generoa izaten da. Horregatik, diskriminazio-mota horiek tratamendu berezia eskatzen dute.

Herrizaingo Saileko eta Euskal Herriko Poliziaren Ikastegia organismo autonomoko lan-kontratudun langileen 2008ko Hitzarmen Kolektiboak hirugarren xedapen gehigarrian ezartzen duenez, Herrizaingo Saila behartuta dago lan-eremuan tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatzera, eta, helburu horrekin, gizonen eta emakumeen arteko lan-bereizkeria oro saihestera bideratutako neurriak hartuko ditu, eta langileen ordezkariekin negoziatu eta adostutako berdintasun-plan bat prestatuko eta aplikatuko.

Aurreko guztiari erantzuna eman eta lege-agindua betetzeko, Segurtasun Administrazioako zerbitzu laguntzaileetako eta Euskal Herriko Polizia Ikastegiko langileentzako Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Lehenengo Plana onartu zuen Administrazio eta Zerbitzuetako Sailburuordetza. Plan horretan, besteak beste, ezarri zen sexu-jazarpenari edo sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokolo espezifiko berria idatzi beharra eta hura zabaltzeko eta abiarazteko beharrezkoak diren baliabideak jarri beharra. Horretarako onartzen da, hain zuzen, agindu hau.

Agindu hau lan-kontratudun langileen Berdintasunerako Batzorde Teknikoak onartu zuen 2022ko martxoaren 3an, lan-kontratudun langileen Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak 2022ko martxoaren 17an, eta lan-kontratudun langileen Hitzarmen Kolektiboaren Negoziazio Batzordeak 2022ko maiatzaren 20an.

III

Hasteko, I. kapituluari jasotzen da zer konpromiso hartzen dituen Administrazioak, bere eremuan gerta daitezkeen sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuak prebenitzeko eta haietan esku hartzeko.

II. kapituluari, berriz, agindu honen xedea eta aplikazio-eremua definitzen dira, eta azaltzen da zer jokabide- eta portaera-mota hartu behar diren sexu-jazarpenentzat edo sexuan oinarritutako jazarpenentzat; halaber, kanpoan geratzen diren eremuak zehazten dira.

III., IV., V., VI. eta VII. kapituluari, zera arautzen da: zer prebentzio-neurri aplikatu behar den, zer prozedurari jarraitu behar zaion lan-eremuko sexu-jazarpen edo sexuan oinarritutako jazarpen izan litezkeen kasuen berri jakiten denean edo halakoei buruzko jakinarazpenak edo salaketak aurkezten direnean, zer printzipioak eta bermek gidatuko duten prozedura hori, eta hura aplikatzeko zer mekanismo eta baliabide egongo diren.

Araua osatzeko, zenbait xedapen gehigarri eta azken xedapen daude, eta hor jasotzen dira araua aplikatzeko eta berrikusteko eta hari jarraipena egiteko beharrezkoak diren aurreikuspenak.

Azkenik, alde batera utzi gabe arau honen helburu nagusia –alegia, arautzea nola jardun behar duen administrazio honek eta haren organismo autonomoak sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuen jakinarazpenak edo salaketak heltzen zaizkionean– begien bistakoa da halako jokabideak prebenitzeko neurriak ere hartu behar direla administrazio honetan eta haren organismo autonomoan, Segurtasun Administrazioari zerbitzu laguntzaileetako langileen-tzat, batez ere langileak sentsibilizatuz eta prestatuz. Prebentzio-neurriak eta haiek planifikatzeko eta garatzeko epeak azken xedapenetako laugarrenean egiten zaie erreferentzia beren-beregi.

Horiek horrela, honako hau

XEDATZEN DUT:

I. KAPITULUA

PRINTZPIOEN ADIERAZPENA

1. artikulua.– Konpromiso orokorra.

1.– Segurtasun Sailak eta Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademia organismo autonomoak (aurrerantzean, arau honen ondorioetarako, «administrazio hau») konpromiso irmoa hartzen dute ez onartzeko inolako indarkeria-motarik beren antolakundeetan, bereziki sexu-jazarpenentzat eta sexuan oinarritutako jazarpenentzat har daitezkeen jokabideak, eta adierazten dute, halakorik badago, zehapenak jarriko dituztela dagokion araudian xedatutakoaren arabera.

2.– Administrazio honek konpromisoa hartzen du langileen duintasuna eta aniztasuna errespetatzeko lan egiteko, eta haien osasuna eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioa babesteko; horrez gainera, erakunde-kultura jakin bat sustatu eta zainduko du, ahalbidetuko duena identifikatzea eta gaitzestea errespeturako eskubidearen eta diskriminaziorik ez izateko eskubidearen kontra doan jokabide oro.

2. artikulua.— Konpromiso espezifikoak.

1.— Aurrez adierazitakoaren arabera, administrazio honek konpromiso hauek hartzen ditu:

a) Errespetuan eta zuzentasunean oinarritutako eta indarkeriarik gabeko lan-ingurune segurua sustatzea. Lan-harremanen eremuan egiten diren indarkeriako eta diskriminazio sexistako jokabideak irmoki baztertuko ditu —esaera eta jokamolde laidogarriak, umiliagarriak edo larderiazkoak erabiltzea barne— eta dagozkion zehapenak ezarriko ditu. Horretarako, administrazio honetako organo eta zuzendaritzako langile guztiek mota horretako jokabideak prebenitzeko eta zehatzeko eskura dituzten baliabideak erabiliko dituzte.

b) Beharrezkoak diren neurriak izatea eta jartzea, halako jokabide onartezinak irmotasunez eta ezbairik gabe prebenitzeko eta haien gainean esku hartzeko, helburua baita egoera horiek berriro ez gertatzea eta langile orok halakoak detektatzea eta arbuiatzea. Administrazio honek, Berdintasunerako Batzorde Iraunkorrari jakinaraziko dizkion ekintzen bidez, prebentzio-neurriak hartuko ditu, langile guztien informazioan, sentsibilizazioan eta prestakuntzan eragiteko.

c) Langileei, Administrazioan sartzen diren unetik bertatik, balio hauek barneratzen laguntzeko ekintzak planifikatzea eta garatzea: tratu-berdintasuna, errespetua, duintasuna, nortasunaren garapen askea eta sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko jokabideen arbuioa. Ezin da alde batera utzi administrazio honetan lan egiten duten pertsona guztien erantzukizuna dela sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzen eta haren gainean esku hartzen laguntzea, bai jarduketa-prozedura honen eremuan, bai arlo horri dagokionez har daitezkeen bestelako neurrien eremuan.

d) Jarduketa-prozedura aplika dadila eskatzen duen orori laguntzea —Jarduketa-prozedura publikoa eta eskuragarria izango da—, eta bermatzea betetzen direla errespetuaren, konfidentzialtasunaren eta eskubide-babesaren printzipioak, hala alderdi inplikatuena, nola prozesuan parte hartzen duten pertsonenak, eta haien ongizatea zaintzea beti.

e) Arreta ipintzea jazarpena sufritu duen pertsonak inolako penalizaziorik edo birbiktimizaziorik jasan ez dezan, eta bi alderdiei eta jarduketa-prozedura aktibatzen eta aplikatzen lagundu duten pertsonenak bestelako kalteak sortzea eragotziko du, bai aholkularitza konfidentzialaren fasean, bai ikerketa-fasean.

f) Berdintasunerako Batzorde Teknikoaren bidez, prozeduraren aplikazioaren jarraipena eta aldizkako ebaluazioa egitea, eta arlo horretan prebentzio gisa planifikatzen diren gainerako ekintzak burutzea.

g) Barneko lana egiteaz gain, koordinatuta lan egitea beste eragile batzuekin, zerbitzu-hartzaileekin eta kanpoko administrazioekin, bere eragin-eremu guztietan estereotipoei eta desberdinkeria-faktoreei aurre egiteko.

2.— Bestalde, langileen legezko ordezkaritzak laneko sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzen eta detektatzen lagunduko du, eta, horretarako, zera egingo du: langileak sentsibilizatu; Segurtasun Saileko Berdintasunerako Batzorde Iraunkorrean aktiboki parte hartu, eta, jazarpen-mota hori bultza dezaketen jokabideak gertatzen ari direla jakinez gero, haien berri eman Berdintasunerako Batzorde Iraunkorrari, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeari eta kasuaren arabera egoki diren zuzendaritza-organoei.

II. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

3. artikulua.— Xedea eta helburua.

1.— Arau honen xedea da ezartzea zer prebentzio-neurri eta prozeduraren arabera jardungo den sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasu izan daitezkeen jokabideen aurrean, administrazio honen lan-eremuan lan-kontratudun langileen artean gertatzen direnean, eta zehazki:

a) Langileei jarraibideak ematea, gai izan daitezen lan-eremuko sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena identifikatzeko eta ezagutzeko.

b) Esku-hartze goiztiarra bultzatuko duten mekanismoak ezartzea eta jarduketa-prozedura bizkorra, argia eta laburra izatea, zeren eta horrek guztiak bermatuko baititu ukitutako pertsonen segurtasuna, dagozkion babes-neurrien aplikazioa eta, hala badagokio, zehapen-prozedurak abiaraztea.

c) Administrazio honetan agindu hau aplikatzeko eskumena duten giza baliabideak nola antolatu diren zehaztea.

2.— Agindu honetan jasotako prozeduraren azken helburua da administrazio honetako langileen duintasuna eta osasuna babestea, bai eta administrazioaren eremuan gerta daitekeen indarkeria-mota oro desagerrarazten laguntzea ere. Ondorioz, beharrezkoak diren neurriak hartuko ditu Administrazioak, halako jokabideak prebenitu, detektatu eta zuzentzeko, asmoa baita lan-osasuna babesteko hartua duen konpromisoa gauzatu eta tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa benetan aplikatzea.

4. artikulua.— Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren definizioa.

Agindu honen ondorioetarako, definizio hauek hartuko dira kontuan:

1.— Sexu-jazarpena: izaera sexualeko portaera oro, hitzezkoa zein fisikoa —edozein dela ere haren iraupena edo aldizkakotasuna—, zeinaren asmoa edo ondorioa baita pertsonaren duintasunari erasotzea, bereziki larderiazkoa, apalgarria edo iraingarria den ingurunea sortzen denean. Definizio horrekin bat datozen beste jokabide batzuk alde batera utzi gabe, sexu-jazarpentzat joko dira beti I. eranskineko A letran jasota daudenak.

2.— Sexuan oinarritutako jazarpena: pertsona baten sexuaren arabera izandako portaera oro —edozein dela ere haren iraupena edo aldizkakotasuna—, zeinaren asmoa edo ondorioa baita pertsonaren duintasunari erasotzea eta larderiazkoa, apalgarria edo iraingarria den ingurunea sortzea. Definizio horrekin bat datozen beste jokabide batzuk alde batera utzi gabe, sexuan oinarritutako jazarpentzat joko dira beti I. eranskineko B letran jasota daudenak.

5. artikulua.— Lan-eremuaren definizioa.

1.— Lan-eremuan egindako jokabidetzat hartuko dira leku hauetan egindakoak:

a) Administrazio honen lantokiak; edo

b) Inplikaturako pertsonak dauden beste edozein leku, baldin eta administrazio honen zerbitzura lan egiteagatik badaude han.

2.— Orobat, lan-eremuan egindakotzat joko dira, nahiz eta aurreko apartatuetan adierazitako lekuetatik kanpo gertatu, administrazio honek bere langileei zeregin profesionalak betetzeko emandako baliabide edo gailu elektronikoen bidez egiten diren jokabideak.

6. artikulua.— Aplikazio-eremua.

1.— Hauei aplikatuko zaie araua: administrazio honetako lan-kontratudun langile guztiei, baldin eta sexu-jazarpenzat edo sexuan oinarritutako jazarpenzat har daitezkeen egoeretan badaude eta egoera horiek administrazio honen lan-eremuaren barruan gertatzen badira, 4. eta 5. artikuluetako definizioen arabera.

2.— Halaber, Prebentzio eta Lan Osasuneko Alorrak agindu hau aplikatuko du, oro har eta lehentasunez, administrazio honen mendeko langileak eta kanpoko enpresa, entitate edo administrazioetako langileak inplikaturik dauden sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpen izan daitezkeen kasuetan. Hori guztia alde batera utzi gabe administrazio honek, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 24. artikuluan xedatutakoaren arabera, beharrezko neurriak hartzea administrazio honetatik kanpokoak izanik kasuan inplikaturik dauden langileen enpresekin, entitateekin edo administrazioekin koordinatzeko.

7. artikulua.— Kanpoan utziak.

1.— Ez zaie agindu hau aplikatuko 5. artikuluan adierazitako eremuetatik kanpo gertatzen diren jokabideei. Hala ere, halako kasuetan, pertsona inplikatuaren arteko harremana edo lotura lan-kontuengatik sortua bada, administrazio honek neurriak hartuko ditu bere langileei orientazioa, laguntza eta aholkularitza eskaintzeko, zeren eta bere eginbeharra baita langileen osasuna babestea eta konpromisoa hartua baitauka erakundearen kultura aldatzeko sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurrean tolerantzia-izpirik egon ez dadin.

2.— Agindu hau ez da aplikatuko alderdi inplikatu guztiak administrazio honetatik kanpokoak direnean. Hala ere, halako kasuetan, jokabideak administrazio honen lantokiren batean gertatu badira, ukitutako pertsonen lan egiten duten enpresekin, entitateekin edo administrazioarekin elkarlanean arituko da administrazio hau, egokiak diren jardute-prozedurak abian jar daitezkeen bultzatzeko.

III. KAPITULUA

PREBENTZIO-NEURRIAK

8. artikulua.— Prebentzio-neurriak.

Sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena edo jazarpen hori eragin dezaketen egoerak prebenitzeko, agindu honetaz gain, honako neurri hauek ezarriko dira:

– Adierazpen formala eta idatzizkoa, erakundeek era guztietako sexu-jazarpenak eta sexuan oinarritutako jazarpenak gaitzesten dituztela adierazteko, bai eta eremu horietan jarduteko printzipioak azaltzeko ere, eta adierazpen hori administrazio honetako langile guztiei helaraztea.

– Errespetuzko eta zuzentasunezko ingurune bat sustatzea, tratu-berdintasunaren, errespetuaren, duintasunaren eta nortasunaren garapen askearen balioak sustatuz, prestakuntza-ekintzen bidez —Prestakuntza Planaren barruan— eta langileak sentsibilizatzeko informazio-ekintzen bidez.

– Agindu hau Segurtasun Administrazioako zerbitzu laguntzaileetako (aurrerantzean SAZL) lan-kontratudun langileen harrera-eskuliburuan sartzea, eta horren berri ematea Prebentzio eta Lan Osasuneko Alorrak langileei egiten dien harreran.

– Dauden lege-baliabide guztiak erabiltzea, eta, era berean, antzematen diren jazarpen-kasuak prebenitzeko eta horietan esku hartzeko beharrezkoak diren antolaketa-baliabide guztiez hornitzea.

– Agindu hau lan-kontratudun langileen intranetean (Gurenet) argitaratzea, langile guztiek horren berri izan dezaten eta jazarpen-kasu baten aurrean zer egin behar den jakin dezaten.

IV. KAPITULUA

PROZEDURAREN BERMEAK ETA FASEAK

9 artikulua.— Bermeak.

Agindu honetan arautzen den prozedura, hasten denetik ebatzi arte, printzipio eta berme hauen arabera garatuko da:

a) Errespetua. Jarduketak eta eginbideak pertsona inplikatuena duintasuna erabat errespetatuz egingo dira, berdintasunean eta diskriminaziorik gabe.

b) Konfidentzialtasuna. Prozeduran parte hartzen duten pertsona guztiek idatziz konpromisoa hartuko dute kasuari buruzko isiltasun- eta konfidentzialtasun-eginbeharra gordetzeko. Prozedurarekin lotutako dokumentazioa ez da zabalduko, bi alderdiek beren-beregi hala adostu ezean edo agintaritza judizialak hala eskatu ezean.

c) Babesa. Prozeduraren beharrak eta fasea kontuan hartuta, beharrezkoak diren neurriak hartuko dira pertsona inplikatuena osasuna zaintzeko eta, oro har, haiek babesteko; bereziki zainduko da biktimen eskubidea doako laguntza psikologiko eta juridiko presakoa eta espezializatua jasotzeko.

d) Sinesgarritasuna. Aholkularitza eta Laguntza Batzordeak beti hartuko dute abiapuntutzat ustezko jazarpen-egitateak jakinarazi dituen pertsonaren sinesgarritasuna, hargatik eragotzi gabe prozeduraren esparruan egingo diren jarduketan edo ikerketan emaitzak.

e) Ez birbiktimizatzea. Gertatutakoa ez da behin eta berriz errepikaraziko alferrik, eta ez da adizera emango salatzailea nor den, ezta hura identifikatzea ahalbidetuko duen daturik ere.

f) Laguntza. Alderdi inplikatuak eskubidea izango dute, prozedurak irauten duen denbora guztian, prebentzio-delegatu baten laguntza izateko; egitateak ezagutzen dituen beste norbait ere aukera dezakete ondoan izateko.

g) Inpartzialtasuna eta kontraesana. Inpartzialtasuna bermatuko da. Prozeduran parte hartzen duten pertsona guztiek fede onez jardungo dute, egia ezagutzeko eta jakinarazitako egitateak argitzeko. Aholkularitza eta Laguntza Batzordeko kideak prozeduran parte hartzetik abstenitu daitezke, edo errekusatuak izan, Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren urriaren 1eko 40/2015 Legearen 23. eta 24. artikuluetan xedatutakoaren arabera.

h) Ardura eta azkartasuna. Prozedura behar besteko arduraz garatuko da, justifikatu gabeko atzerapenik gabe eta lehentasunezko arretarekin.

i) Irisgarritasuna. Administrazio honetako langileek informazio publiko eta irisgarria izango dute prozedurari buruz, eta, zehazki, Aholkularitza eta Laguntza Batzordeari, haren osaerari, funtzioei eta harremanetan jartzeko bideei buruz.

j) Informazioa. Prozeduran inplikaturik dauden alderdiek eskubidea dute jakiteko zer eskubide eta betebeharrak dituzten prozedurari dagokionez, prozedura zein fasetan dagoen eta jarduketek zer emaitza izan duten.

k) Lekukotza faltsuaren ondoriozko zehapena. Frogatzen bada idazkiak edo deklarazioak nahita iruzurrezkoak eta dolozkoak izan direla eta salatuari justifikatu gabeko kaltea eragiteko asmoa izan dutela, zehatu egingo dira dagokion zehapen-prozedura izapidetu eta gero, hargatik eragotzi gabe zuzenbidearen arabera bidezkotzat jotzen diren gainerako ekintzak.

l) Errepresalien debekua. Debekatuta dago errepresaliak hartzea jazarpen-egoerak bizi izan dituztela jakinarazten duten pertsonen aurka eta ikerketan lekuko gisa agertzen diren edo prozeduran parte hartzen duten pertsonen aurka. Halakorik gertatuz gero, errepresalia-jasaileek Aholkularitza eta Laguntza Batzordeari jakinarazi ahal izango dizkiote egitateak, hark baloratu, aintzat hartu eta neutraliza ditzan.

10. artikulua.– Faseak.

Hiru fasetan garatuko da administrazio honen eremuan gertatzen diren sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuetan jarduteko prozedura:

1. fasea.– Hasiera: jakinarazpena eta harrera.

2. fasea.– Ikerketa interesdunak idazki bat aurkeztzen duenean hasten da, eta xede horretarako propio izendatuko den batzorde baten bidez garatzen.

3. fasea.– Giza Baliabideen Zuzendaritzaren ebazpena. Haren bidez, zehapen-prozedura abiarazi eta neurri zuzentzaileak ezartzen dira, edo, bestela, prozedura artxibatzen da.

V. KAPITULUA

HASIERA: JAKINARAZPENA ETA HARRERA

11. artikulua.– Jakinarazpena.

Sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena jasaten duten administrazio honetako langileek edo administrazio honen eremuan mota horretako jazarpen-jokabideak detektatzen dituen orok horren berri eman ahal izango dio Aholkularitza eta Laguntza Batzordearen idazkariari, hitzez zein idatziz; langile guztiei jakinaraziko zaie zein diren Aholkularitza eta Laguntza Batzordearekin harremanetan jartzeko bideak, elektronikoa barne, azken xedapenetako bigarrenaren arabera.

Prozedura hori hasi egingo da, ustez jazarri den pertsonak Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzan salaketa aurkeztu ala ez. Ekintza bat bide judizialek aurkezteak agindu honetan arautzen den prozedura etengo du, hargatik eragotzi gabe har daitezkeen kautela-neurri guztiak.

12. artikulua.– Aholkularitza eta Laguntza Batzordea.

1.– Batzorde hau da ezartzen den baliabidea administrazio honen esparruan sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena izan daitezkeen jokabideen jakinarazpena eta/edo salaketak kudeatzeko, ukitutako pertsonari orientazioa eta aholkularitza emateko, beharrezkoak diren babes-neurriak hartzeko, hala badagokio, eta, agindu honetan araututako prozedura amaitutakoan, neurri zuzentzaileak proposatzeko (ezarpenaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko epeak aipatuta) eta ikerketa-fasea amaitzeko.

2.– Hauek osatuko dute Aholkularitza eta Laguntza Batzordea:

a) Giza Baliabideen Zuzendaritzako kide bat.

b) Prebentzio eta Lan Osasuneko Alorreko teknikari bat, goi-mailako titulua laneko arriskuen prebentzioan duena eta ergonomia eta psikosoziologia aplikatuko espezialitatea duena.

c) Segurtasun Saileko edo Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiako berdintasun-teknikari bat, inplikaturako pertsonen organismo horretan zerbitzuak ematen badituzte.

d) SAZLko lan-kontratudun langileen prebentzioko ordezkari bat, Lantoki arteko Batzordeak proposatuta.

e) Idazkari bat, Giza Baliabideen Zuzendaritzakoa, Zuzenbidean lizentziaduna edo graduduna, laneko arriskuen prebentzioan goi-mailako titulazioa eta ergonomia eta psikosozilogia aplikatuko espezialitatea duena.

Batzorde horretako kideak Administrazio eta Zerbitzuen Sailburuordetzako Giza Baliabideen Zuzendaritzak izendatuko ditu. Guztiek izango dute hitza eta botoa, idazkariak izan ezik, hitza izango baitu, baina botorik ez. Batzordeburuak kalitateko botoa izango du berdinketa gertatuz gero.

3.– Osaera horrek ordezkaritza orekatua izan dezan ahaleginduko da, eta Batzordea osatzen duten pertsona guztiek jaso beharko dute berdintasunari buruzko etengabeko prestakuntza, eta, bereziki, sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzkoa. Halaber, arau hau aplikatzeko xedatutako prestakuntza espezifiko jasoko dute, eta Berdintasunerako Batzorde Teknikoak onartuko du prestakuntza horren ibilbidea.

4.– Honako hauen arabera arautuko da Aholkularitza eta Laguntza Batzordearen funtzionamendua:

a) Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren urriaren 1eko 40/2015 Legearen xedapenak.

b) Agindu honen xedapenak.

c) Funtzionamenduari buruzko barne-erregelamenduan xedatutakoa.

Batzorde honetako kideek, Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren urriaren 1eko 40/2015 Legearen 23.2 artikuluan adierazitako egoeraren batean dauden pertsonak bezala, ez dute parte hartuko agindu honetan arautzen den prozeduran, eta, era berean, interesdunek edo ukitutako pertsonak errekusatzea sustatu ahal izango dute izapidetzearen edozein unetan. Abstenitzeko arrazoiren bat gertatzen bada, edo ezinbesteko arrazoiren batengatik Batzordeko kideren batek ezin badu parte hartu, ordezkari bat izendatuko da kasu zehatz horretarako, zeinak Batzordeko gainerako kideei eskatzen zaien prestakuntza bera izan beharko baitu.

5.– Aurrekoa gorabehera, Batzordeak beharrezkotzat jotzen duenean, beste teknikari batzuen laguntza eska dezake; halakoetan ere, beti bermatuko da konfidentzialtasuna.

13. artikulua.– Elkarriketa ukitutako pertsonarekin.

1.– Batzordeak jakinarazpen bat jasotzen duenean edo jakiten duenean sexu-jazarpen edo sexuan oinarritutako jazarpen izan daitezkeen egitateak gertatu direla, idazkariak berehala dei egingo die batzorde horretako kideei, eta ahalik eta azkarren jarriko da harremanetan ukitutako pertsonarekin, hasierako elkarriketarako hitzordua emateko. Jakinaraziko dio, halaber, prebentzio-delegatu batekin edo aukerako beste edonorekin ager daitekeela hitzordu horretara.

2.– Hasierako elkarriketa horretan izango dira Prebentzio eta Lan Osasuneko Alorreko teknikaria eta idazkaria:

a) Konfidentzialtasun-akordioa sinatuko da; une horretatik aurrera, prozeduran parte hartzen duten guztiek ere akordio hori sinatu beharko dute.

b) Prebentzio eta Lan Osasuneko Alorreko zerbitzu medikora joateko aukera eskainiko zaio ukitutako pertsonari, baloratu ahal izateko salaturiko egoerak zer osasun-ondorio ekarri dizkion eta, hala badagokio, babes-neurriak hartzeko beharra dagoen.

c) Prozeduraren, faseen eta bermeen berri emango zaio.

d) Erabakiak hartzeko ezagutu behar duen informazioa emango zaio: eskubideak, aukerak eta ekintzak.

e) Jakinarazi dituen egitateak, inplikaturako pertsonak eta dauden frogak zehazten eta idatziz adierazten lagunduko zaio.

f) Pertsona horiei hasierako aholkularitza juridikoa, medikoa eta psikologikoa bermatuko zaie, hargatik eragotzi gabe biktimek erabaki dezatela Jaurkitutako berak sexu-indarkeriaren biktimei orokorrean eskainitako beste baliabide batzuk erabiltzea.

14. artikulua.– Harrera-faseko jarduketak.

1.– Hasierako elkarrizketaz gain, Aholkularitza eta Laguntza Batzordea behar bestetan bilduko da, edo jarriko da harremanetan ukitutako pertsonarekin, kasuaren inguruabarrak eta beharrak zein diren.

2.– Batzorde honek pertsona inplikaturako osasuna babesteko beharrezkoak diren neurriak ezarri ahal izango ditu, edo, hala badagokio, organo eskudunei proposatu ahal izango dizkie.

15. artikulua.– Harrera-fasearen amaiera.

1.– Harrera-faseko jarduketak egin ondoren, ukitutako pertsonak erabakitzen badu prozedura-rekin jarraitzea idazki formala aurkeztuta, lehenengo fasea amaitutzat joko da, eta ikerketa-faseari ekingo zaio.

2.– Ukitutako pertsonak adierazten badu ez duela salaketarik aurkeztu nahi, prozedura artxi-batu egingo da. Dena den, halako kasuetan, jasotako informazioa kontuan hartuta Aholkularitza eta Laguntza Batzordeak uste badu badaudela ebidentziak, zantzuak edo susmo oinarrituak pentsatzeko sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoera bat gertatu dela, ofizioz jardungo du, eta zantzu horiei aurre egiteko behar diren neurriak edo jarduketak aginduko ditu, betiere ukitutako pertsonaren borondatea eta konfidentzialtasun-printzipioa errespetatuz.

16. artikulua.– Dokumentazioa.

1.– Jakinarazpena jasotzen duen unetik aurrera, Batzordeak prozeduran sortzen diren dokumentu guztiak zainduko ditu; dokumentu horietan, alderdi inplikatuak zenbakizko kodeen bidez identifikatuko dira.

2.– Lehenengo fasea amaitutakoan, fase horretan parte hartzen duten Batzordeko kideek txosten bat idatziko dute, non datu hauek jasoko baitira labur-labur: inplikaturako dauden alderdiak –kodeen bidez identifikatuta–; egindako jarduketak eta datak, eta onartutako edo proposatutako babes- eta prebentzio-neurriak.

17. artikulua.– Epea.

Oro har, fase hau gehienez hamar egun balioduneko epean garatuko da, 13. artikuluan aurreikusitako elkarrizketa egin eta hurrengo egunetik aurrera. Epe hori luzeagoa izan daiteke, beharrezkoa bada eta arrazoituta badago, kontuan hartuta, betiere, kasu zehatzaren inguruabarrak eta beharrak, pertsonen babesa eta prozeduraren gainerako bermeak.

VI. KAPITULUA

IKERKETA

18. artikulua.– Salaketa.

1.– Ukitutako pertsonak sinatutako salaketa idatziarekin hasiko da ikerketa-fasea. Salaketa horretan, zera adieraziko da: egitateak; ustezko jazarpenaren egilea; jazarpena dela-eta salatzaileak izan dituen ondorioak, eta dituen frogak.

2.– Salaketa Giza Baliabideen zuzendariari zuzenduko zaio, haren gaineko jazarpen-susmorik ez badago behintzat; kasu horretan, Administrazio eta Zerbitzuen sailburuordeari zuzenduko zaio, eta Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiaren zuzendariaren gaineko susmorik badago, aldiz, Segurtasuneko sailburuari.

19. artikulua.– Alderdiei jakinaraztea.

1.– Idazkariak inplikaturako alderdiei jakinaraziko die Aholkularitza eta Laguntza Batzordea zer pertsonak osatzen duten, eta salaketaren kopia bidaliko die. Jakinarazpena jaso ondoren, parte hartzen duten alderdiek batzorde horretako kideak errekusatu ahal izango dituzte, agindu honen 12.4 artikuluan ezarritakoaren arabera.

2.– Aurreko apartatuan adierazitako jakinarazpena egin hurrengo egunetik aurrera, bost egun balioduneko epea zabalduko da alegazioak aurkezteko. Errekusaziorik ez badago, Idazkaritzak berehala deituko du Batzordea, fase honi ekiteko.

20. artikulua.– Ikerketako hasierako bilera.

1.– Lehenengo bileran, Aholkularitza eta Laguntza Batzordeak salaketa eta aurkeztutako alegazioak aztertuko ditu, eta erabakiko du zer jarduketa egin behar den kasua aztertzeko, eta babes-neurriak hartzeko beharra dagoen.

2.– Salaketa artxibatzeko aukera aztertuz gero lehenengo bileran, erabakiak ahobatezkoa, arrazoitua eta idatzia izan beharko du, eta alderdiei jakinarazi beharko zaie.

3.– Salaketa jasotzen duen unetik, Aholkularitza eta Laguntza Batzordeak, Idazkaritzaren bidez, zainduko du sortzen den dokumentazio guztia; dokumentu horietan, alderdi inplikatuak zenbakizko kodeen bidez identifikatuko dira.

21. artikulua.– Ikerketa-jarduketak.

1.– Aholkularitza eta Laguntza Batzordeak behar diren jarduketak egingo ditu, jakiteko ea sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena gertatu den, agindu honetan ezarritakoaren arabera. Lan hori egiteko garaian, 9. artikuluan jasota dauden printzipioak eta bermeak beteko ditu une oro Batzordeak, eta salatutako egitateak jarduketa-prozedura honen aplikazio-eremuan sartzen diren edo ez zehazten lagunduko duten zantzuak eta informazioa eskuratuko ditu.

2.– Ikerketaren esparruan, Aholkularitza eta Laguntza Batzordeak bilerak egin ahal izango ditu alderdiekin; asmoa bada bi alderdiak bilera berean elkartzea, nahitaezkoa izango da biak beren-beregi ados egotea.

3.– Alderdiak, beren borondatez, deitutako bilera guztietara joan daitezke, eta, hala nahi izanez gero, prebentzio-delegatuarekin agertuko dira, edo beharrezkotzat jotzen duten beste edonorekin.

4.– Aholkularitza eta Laguntza Batzordeak aztergaiarekin zuzeneko zerikusia duten pertsonak dei ditzake bileretara eta haiekin elkarriketak izan, dela egoeraren lekuko izan zirelako, dela dagokion gaian adituak direlako. Halakoetan, bileretara zein joango den jakinaraziko zaie alderdiei, eta konfidentzialtasun-bermea gordeko da beti.

5.– Agindu honen eremuan barne hartutako langile guztiak behartuta daude Batzordeari laguntza ematera, hark ikerketa amaitzeko behar dituen irizpide-elementu guztiak izan ditzan.

22. artikulua.– Ikerketa-fasea amaitzea.

1.– Ikerketa-jarduketak amaiturik, batzordea osatzen duten lau lagunen gehiengo soil ez onartuko da ondorioa; hau da, sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko jokabidea gertatu den ala ez.

2.– Gehienez hogeitaz egun balioduneko epean, 20. artikuluan aurreikusitako bilera egin eta hurrengo egunetik aurrera, Aholkularitza eta Laguntza Batzordeak txostena egingo du, zeina loteslea izango baita zehapen-prozedura hasteko ondorioetarako. Epe hori luzeagoa izan daiteke, beharrezkoa bada eta arrazoituta badago, kontuan hartuta, betiere, kasu zehatzaren inguruabarrak eta beharrak, pertsonen babesa eta prozeduraren gainerako bermeak.

3.– Aholkularitza eta Laguntza Batzordearen txostenak eduki hau izango du:

a) Alderdien identifikazioa, dagozkion identifikazio-datuen bidez.

b) Ikerketan eta txostena idazten parte hartu duten pertsonen izen-abizenak.

c) Kasuaren aurrekariak, salaketa eta inguruabarrak.

d) Beste jarduketa batzuk: frogak, egitate nagusien laburpena eta garatutako jarduketaren laburpena. Lekukoak elkarriketatu badira, eta konfidentzialtasuna bermatze aldera, jarduketa horien laburpenean ez da adieraziko nor egin dituen adierazpenak; soilik jasoko da ikertu diren egitateen egiazkotasuna berretsi duen ala ez.

e) Inguruabar astungarriak, halakorik badago:

I) Salatua berrerrorlea bada jazarpen-egintzetan.

II) Bi pertsona edo gehiago jazarri baditu.

III) Egiaztatzen bada jazarritako pertsonak, lekukoak edo jazarriaren lan- edo familia-inguruneke beste pertsona batzuek larderiakzko jokabideak, errepresaliak, presioak edo derrigortzeak jasan dituztela jazarlearen eskutik eta haren helburua aribideko ikerketa eragozteko edo kaltetzea zela.

IV) Jazarleak erabakimena badu jazarritako pertsonaren lan-harremanari dagokionez.

V) Jazarritako pertsonak desgaitasunen bat badauka.

VI) Jazarritako pertsonak alterazio larriak sufritu baditu bere egoera fisiko edo psikologikoan, eta arazo horiek mediku batek egiaztatu baditu.

f) Arrisku psikosozialen txostena, halakorik egin bada.

g) Ikerketaren ondorioak eta, hala badagokio, proposatu diren neurri zuzentzaileak, erreferentzia eginez haien jarraipenerako eta ebaluaziorako epeei.

VII. KAPITULUA

EBAZPENA

23. artikulua.– Prozeduraren ebazpena.

1.– Aholkularitza eta Laguntza Batzordeak espedientea bidaliko dio Giza Baliabideen Zuzendaritzari edo, bestela, hierarkian goragoko auzibideari, zeinek ebazpena emango baitu dagokion eskumen-arauaren arabera.

2.– Ebazpena emateko, gehienez zazpi egun balioduneko epea izango du, Aholkularitza eta Laguntza Batzordearen ondorioei buruzko txostena jaso eta hurrengo egunetik aurrera.

3.– Ebazpen horretan:

a) Salatzailearen eta salatuaren identifikazio-datuak, salaketaren arrazoia eta egiaztatuta dauden egitateak agertuko dira.

b) Arriskua edo eragindako kaltea minimizatzeko edo desagerrarazteko beharrezkoak diren neurri zuzentzaileak proposatuko dira, eta nork aplikatu behar dituen erabakiko da.

c) Giza Baliabideen Zuzendaritzak zehapen-prozedura hastea erabaki edo proposatuko dio organo eskudunari, frogatutako egitateak eta inguruabarrak kontuan hartuta. Horrez gainera, ikerketatik ondorioztatzen bada jazarpenaz bestelako faltaren bat egin dela eta falta hori indarrean dagoen araudian edo aplikatu behar diren hitzarmenetan tipifikatuta dagoela, diziplinazko espedientea hastea proposatuko da. II. eranskinean daude jasota hartu beharreko diziplina-neurriak.

d) Ez badago ebidentziarik behar bezala frogatzen duenik sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko jokabidea egon dela, salaketa artxibatu egingo da.

4.– Salatzaileari eta salatuari ebazpena jakinaraziko zaie.

24. artikulua.– Neurri zuzentzaileen aplikazioaren kontrola.

Prebentzio eta Lan Osasuneko Alorra arduratuko dira neurri zuzentzaileen aplikazioa eta eraginkortasuna kontrolatzeaz; orobat, aztertuko dute zer lan-egoeratan geratu diren inplikaturako pertsonak prozeduraren ondoren.

Prozeduraren aplikazioari jarraipena egingo zaio, bai eta laneko giroarekin zerikusia duten eta jazarpen-kasuak detektatzeko balio dezaketen bestelako alderdiei ere.

LEHENENGO XEDAPEN GEHIGARRIA.– Legezko ekintzak.

Hemen zehaztutako prozedura baliatzeak ez dio eragotziko salatzaileari, aldi berean edo gerora, ekintza administratiboak edo judizialak egikaritzea. Aitzitik, ekintza bat bide judizialetik aurkezteak agindu honetan arautzen den prozedura etengo du.

BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Jarraipena eta ebaluazioa.

Aholkularitza eta Laguntza Batzordeak, urtean behin, prozedura honen aplikazioari buruzko txostena bidaliko die Berdintasunerako Batzorde Teknikoari eta lan-kontratudun langileen Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeari. Txosten horretan, gutxienez adierazle hauek agertuko dira, sexuaren arabera desagregatuta:

- a) Sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko jakinarazpenak aurkeztu dituzten langileen kopurua, eta kopuru horrek langile guztien gainean egiten duen ehunekoa.
- b) Sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko salaketak aurkeztu dituzten langileen kopurua, eta kopuru horrek langile guztien gainean egiten duen ehunekoa.
- c) Prozedura honen esparruan ezarri diren babes-neurrien kopurua eta tipologia.
- d) Prozedura honen esparruan egin diren ebazpenen kopurua.
- e) Prozedura dela-eta hasi diren zehapen-prozeduren kopurua.
- f) Garatu diren prozeduren iraupenaren batezbestekoa (egunetan adierazita).
- g) Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruz langileentzat egin diren informazio-, sentsibilizazio- eta prestakuntza-ekintzen kopurua eta tipologia.
- h) Agindu honetan araututako prozeduraren edozein fasetan parte hartzen duten pertsonentzat egin diren prestakuntza-ekintzen kopurua eta tipologia.

HIRUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Prozeduraren aplikazioa.

Agindu hori aplikatuko da, halaber, ustezko jazarpen-egoera Ertzaintzako lan-kontratudun baten eta praktiketako edo karrerako funtzionario baten artean gertatzen denean, salbuespen batekin: Aholkularitza eta Laguntza Batzordean, Ertzaintzako langileen ordezkari gisa, prebentzioko ordezkari bat ere izango da, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordean ordezkaritza duten sindikatuek proposatuta izendatua.

LAUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Berrikuspena.

Egoki irizten dionean berrikusiko du agindu hau Berdintasunerako Batzorde Teknikoak edo, bestela, Funtzio Publikoko Sailburuordetzak horretarako izendatuko duen organoak, eta beharrezkoak diren aldaketak eta hobekuntzak proposatuko ditu.

XEDAPEN INDARGABETZAILEA

Indargabeturik geratzen da, administrazio honen eremuan gertatzen diren sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuetan aplikatzeari dagokionez soilik, Herrizaingo sailburuaren 2007ko uztailaren 11ko Agindua, Segurtasun Administrazioako laguntza zerbitzuetako eta Euskal Herriko Polizia Ikastegiko lan-kontratuko langileen esparruan laneko jazarpen moral edo sexuala gertatzen den kasuetan hartu beharreko aurreikuspen-neurriak eta jarduteko prozedura arautzen dituenak.

AZKEN XEDAPENETAKO LEHENENGOA

Segurtasun Saileko Administrazio eta Zerbitzuen Sailburuordetzari ahalmena ematen zaio, agindu hau aplikatzeko beharrezkoak diren alderdi osagarriak gara ditzan.

AZKEN XEDAPENETAKO BIGARRENA

Administrazio honetako langileek informazio praktiko eta irisgarria izango dute, balioko duena prozeduraren berri jakiteko eta prozedurara nola jo ezagutzeko; halaber, prozeduraren edukira irispidea izango dute une oro. Nolanahi ere, informazio hori langile berriei harrera egiteko eskuliburuan sartuko da, eta horri buruzko dibulgazio- eta sentsibilizazio-politika ezarriko da.

AZKEN XEDAPENETAKO HIRUGARRENA

Prebentzio eta Lan Osasuneko Alorrak taxutuko du Aholkularitza eta Laguntza Batzordearen funtzionamenduari buruzko barne-erregelamendua, agindu hau indarrean jarri eta hiru hilabeteko epean.

AZKEN XEDAPENETAKO LAUGARRENA

Xedapen hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta hurrengo egunetik aurrera jarriko da indarrean.

Vitoria-Gasteiz, 2023ko maiatzaren 12a.

Jaurlaritzako lehenengo lehendakariorde eta Segurtasuneko sailburua,
JOSU IÑAKI ERKOREKA GERVASIO.

I. ERANSKINA

SEXU-JAZARPENEN ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENEN JOKABIDEAK

Alde batera utzi gabe agindu honen 4. artikuluko definizioekin bat datozen beste jokabide batzuk, sexu-jazarpentzat eta sexuan oinarritutako jazarpentzat hartuko dira honako jokabide hauek, baldin eta 4. artikuluan adierazitako asmoa edo ondorioa badute:

A) Sexu-jazarpenerako jokabideen zerrenda.

a) Lanpostua lortzea, mantentzea edo haren baldintzei eustea sexu-mesedeak onartzearen mende jartzea, nahiz eta baldintza horren mehatxu esplizitua edo inplizitua benetan gauzatu ez (sexu-xantaia).

b) Iradokizun edo eskaera sexualak onartzen ez dituenari errepresaliek mehatxatzea.

c) Sexu-jazarpenera salatzen dutenei, halako kasuen ikerketetan lekuko, laguntzaile edo parte-hartzaile direnei eta jazarpenerako jokabideen aurka jartzen direnei –izan jokabidea norberaren aurkakoa edo hirugarrenen aurkakoa– errepresaliek mehatxatzea.

d) Sexu-harremanak izateko presioa egitea edo hartara derrigortzea.

e) Zita bat eskatzea, dagoeneko ezezkoa jaso denean.

f) Beste pertsonak nahi ez duen kontaktu fisikoa egitea apropos (hala nola ukitzeak, igurtziak, besarkadak, zapladatxoak edo atximurrak).

g) Gehiegi hurbiltzea, mugimendua oztopatzea, zokoratzea edo, apropos, norbaitekin bakarrik geratzen saiatzea, harekin kontaktu fisikoa izateko asmoz.

h) Eduki iraingarria duten sexu-izaerako telefono-deiak, gutunak, mezuak, argazkiak, bideoak edo bestelakoak bidaltzea.

i) Iradokizun sexualak egitea edo zuzenean sexu-harremanak eskatzea, presiorik egin gabe.

j) Norbaiten gorputza adi-adi edo lizunki begiratzea.

k) Norbaiten itxura fisikoari, irudiari, sexu-orientazioari eta genero-identitateari edo -adierazpenari buruzko iruzkinak edo balorazioak egitea etengabe.

l) Norbaiten bizitza sexualari buruzko edo konnotazio sexuareko galderak egitea edo zurrumurruak zabaltzea.

m) Norberaren trebetasun edo gaitasun sexuarekiko buruz hitz egitea.

n) Pertsonak modu klandestinoan edo ezkutuan zelatatzea leku pribatuetan, hala nola komunitan edo aldagelatan.

o) Sexuaren ikuspuntutik apalgarriak, iradokitzaileak edo pornografikoak diren irudiak erabiltzea eta hedatzea lan-ingurunean.

p) Keinu, soinu edo mugimendu lizunak egitea.

q) Izaera sexuarekiko txisteak kontatzea edo konplimenduak esatea.

r) Zigor Kodean tipifikatuta dagoen edozein sexu-eraso egitea.

B) Sexuan oinarritutako jazarpeneko jokabideen zerrenda.

a) Haurdunaldiarekin, amatasunarekin, aitatasunarekin edo familiako beste zaintza batzuk bere gain hartzearekin lotutako tratu kaltegarria.

b) Deskalifikazio publiko zein pribatuak egitea norbaiti buruz edo haren lanari, gaitasunei, konpetentzia teknikoei, trebetasunei edo abileziei buruz, haren sexua dela eta.

c) Esamolde sexistak edo apalgarriak erabiltzea norbaiten gaitasunak, konpetentziak, trebetasunak edo abileziak gutxiesteko, haren sexua dela eta (adibidez, «emakumea izan behar!», «zererako bakarrik balio duzu», eta abar).

d) Ekarpinak, iradokizunak edo ekintzak kontuan ez hartzea, egilearen sexuaren arabera.

e) Hierarkian gorago dauden emakumeen aginduei edo jarraibideei kasurik ez egitea, haien sexua dela eta.

f) Norbaiten lana zapuztea edo lan egiteko behar dituen baliabideetarako irispidea apropos galaraztea (informazioa, dokumentazioa, ekipamendua...), haren sexua dela eta.

g) Agindu laidogarriak ematea, pertsonen sexuan oinarrituta.

h) Gaitasunen arabera dagozkionak baino ardura txikiagoak ematea norbaiti, haren sexua dela eta.

i) Muturreko eta etengabeko zelatatzea egitea norbaiti, haren sexua dela eta.

j) Jarrera etorkor edo paternalista hartzea norbaitekin, haren sexua dela eta.

k) Tradizioz beste sexuari esleitzen zaizkion zereginak egiten dituzten pertsonak barregarri uztea.

l) Pertsona bati dagozkion baimenak ukatzea, modu arbitrarioan eta haren sexua dela eta.

m) Tratu kaltegarria ematea norbaiti, haurdunaldia, amatasuna edo aitatasuna dela eta, edo adingabeen adoptatu edo harreran hartu izanagatik.

n) Pertsona batekiko jokabide diskriminatzailea izatea lan-eremuan, haren sexua dela eta.

o) Indar fisikoa erabiltzea sexu bat beste bati gailentzen zaiola erakusteko.

p) Modu erasokorrean hitz egitea norbaiti, haren sexua edo sexu-orientazioa dela eta.

q) Nahita, norbait ez tratatzea bera identifikatzen den generoaren arabera.

r) Umore sexista erabiltzea.

II. ERANSKINA

SEXU-JAZARPENEN ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENEN EGOERETAN
HARTU BEHARREKO DIZIPLINA-NEURRIAK

Segurtasun Administrazioako zerbitzu laguntzaileetako lan-kontratuko langileei buruzko Hitzarmenaren 78. artikulua ezartzen duenez, lan-kontratuko langileak Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuan eta hori garatzeko Funtzio Publikoko Legeek ematen dituzten arauetan ezarritako diziplina-araubidearen mende daude.

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren VII. tituluaren 95.2.b) artikuluan jasotzen da falta oso astuna dela arrazoi hauetakoren batengatik diskriminazioa dakarren jardura oro: arraza edo jatorri etnikoa, erlijioa edo sinesmenak, desgaitasuna, adina edo orientazio sexuala, hizkuntza, iritzia, sorlekua edo bizilekua, sexua edo beste edozein baldintza edo gorabehera pertsonal edo sozial, baita arraza edo jatorri etnikoa, erlijioa edo sinesmenak, desgaitasuna, adina edo orientazio sexuala eta jazarpen morala, sexuala eta sexuan oinarritutakoa.

Dagozkion zehapenak Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 96.1 artikuluan daude jasota. Zehapen horien zenbaterainokoa zein izango den erabakitzeko, aintzakotzat hartuko dira jokaeran izandako asmo-, utzikeria- edo arduragabekeria-maila, interes publikoari egindako kaltea, errepikapena edo berrerortzea, eta partaidetza-maila.

Era berean, egitate horiengatik diziplina-zehapena jaso duen pertsonak prestakuntza espezifiko jasoko du lan-eremuan horrelako jokabideak saihesteko.