

SEXU-ORIENTAZIOAGATIKO, GENERO- IDENTITATEAGATIKO EDOTA GENERO- ADIERAZPENAGATIKO LANEKO JAZARPENAREN AURKAKO PROTOKOLOA

AURKIBIDEA

1.	PRINTZPIOEN DEKLARAZIOA	1
2.	APLIKAZIO-EREMUA	3
3.	APLIKATU BEHARREKO ARAUDIA ETA DEFINIZIOAK	4
4.	BERME-PROZEDURA	8
5.	FALTAK ETA ZEHAPENAK TIPIFIKATZEA	14
6.	DIBULGAZIO-POLITIKA	15
7.	SENTSIBILIZAZIOA, INFORMAZIOA ETA PRESTAKUNTZA	17
8.	EBALUAZIOA ETA JARRAIPENA	19
9.	BIKTIMENTZAKO INFORMAZIOA	20
10.	INDARREAN JARTZEA	21
I.	eranskina.- AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALA	22
II.	eranskina.- AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALEKO PLANTILLA	23
III.	eranskina.- IKERTZEKO PROZEDURA	26
IV.	eranskina.- EGIN BEHARREKO JARDUEREN PLANGINTZA, PROTOKOLO HAU EZARTZEKO	28

1. PRINTZPIOEN DEKLARAZIOA

Sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko edota genero-adierazpenagatiko jazarpena, lan-munduan ager daitezkeen indarkeria-adierazpen gisa, generoan oinarritutako diskriminazio suntsitzaileenetariakoak dira, eta, aldi berean, oinarritzko beste eskubide batzuk urratzen dituzte: duintasuna, berdintasuna, osotasun fisiko eta morala, askatasun sexuala eta lanerako eta lan-segurtasunerako zein -osasunerako eskubideak. Gainera, botere-harremanaren adierazpenak dira, sexuaren arabera pertsonen egotzi izan zaizkien rolekin zerikusi zuzena dutenak. Horregatik guztiagatik, jokabide horiek prebenitu, saihestu eta, gertatzen direnean, gelditu egin behar dira, ez dezaten izan nahi gabeko ondorioz biktimen osasunean.

Kontuan hartuta, batetik, berdintasuna, bereizkeriarik eza, osotasun fisiko zein morala, intimitatea, askatasun sexuala zein lanerako eskubidea eta duintasunaren babesa Espainiako Konstituzioan jasota daudela, Europar Batasunerako araudian, Langileen Estatutuan zein autonomia-erkidegoetako araudietan; eta bestetik, osasunari eragin diezaioketen kalteak kontuan harturik, enpresaren izenean eta alderdi sozialaren izenean izenpetzen dugunok adierazten dugu ez dugula horrelako indarkeriarik onartuko gure aplikazio-eremuko den EUSKO JAURLARITZAREN INFORMATIKA ELKARTEA SOCIEDAD INFORMATICA DEL GOBIERNO VASCO EJIE, S.A. (aurrerantzean, EJIE) enpresan, eta, beraz, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena gogorki zehatuko direla.

Halaber, protokolo honen bidez konpromisoa hartzen dugu sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko edota genero-adierazpenagatiko jazarpenaren inguruko erreklamazioei zein salaketei erantzuteko prozedura bat arautzeko, eta berme guztiakin aplikatzeko; bai eta behar den prestakuntza zein informazioa emateko ere, enpresako langile guztiak jabe daitezen aipatutako eskubideak errespetatzeko beharraz. Horretarako, Europar Batasuneko, Espainiako Konstituzioko, autonomia-estatutuko zein laneko araudiak hartuko dira kontuan, bai eta langileek indarkeriarik gabeko lan-giroaz gozatzeko duten eskubideei buruzko deklarazioak ere.

Edonola ere, laneko arriskuaren prebentziorako esparruan, Sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko edota genero-adierazpenagatiko jazarpenaren arriskuak aztertu eta neurriak prestatu behar dira, jazarpen-egoera hori gerta ez dadin.

2. APLIKAZIO-EREMUA

EJIEk zuzendaritzaren aginpideko lantokietan eta EJIEren jarduera garatzeko ingurune digitalean lan egiten duten guztien lan-segurtasuna eta -osasuna bermatzeko betebeharra duenez, osasunerako arriskurik gabeko lan-giroak bermatu behar ditu, eskura dituen bitarteko guztien bidez, baita EJIEren jarduera garatzeko ingurunea digitalean ere. Ondorioz, esandako lantoki horietan zerbitzuak ematen dituen orori aplikatuko zaio protokoloa, baita honako hauei ere: zuzendaritzako langileei –enpresan aplikatzekoa den hitzarmenaren eremuan sartuta egon edo ez–, kontrata edo azpikontraten eraginpeko langileei, eta enpresarekin lotutako langile autonomoei, baldin eta lantoki horietan ematen badute zerbitzu.

Horretarako, EJIEk bere lantokian dauden langileei –langileak propioak zein beste enpresa batzuetatik etorritakoak izan–, langile horien jatorrizko enpresei eta langile propioak joaten diren enpresetakoei jakinaraziko die zero tolerantzia politika dutela laneko indarkeriaren aurrean, eta, bereziki, sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko edota genero-adierazpenagatiko jazarpenaren aurrean, eta badutela arlo horretan jarduteko protokolo bat. Gainera, enpresa horietatik lortu beharko ditu, batetik, haien langileei politika hori jakinarazi eta aplikazio-eremu horretan indarrean dagoen jarduteko protokoloaren berri emateko konpromisoa, eta, bestetik, enpresa horietan sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren inguruko protokoloari buruzko informazioa (halakorik baldin bada), enpresa horietako langileren batek jazarpena egin badu aplikatzeko eta, gertatuz gero, protokoloa ezarriko dutela bermatzeko.

Erakunde bezeroen kasuan, eta, zehazkiago, EJIEk zerbitzuak eskaintzen dizkien erakundeen kasuan, edozer tokitan ematen direla ere zerbitzu horiek, enpresa-jarduna koordinatzeko mekanismoak aktibatuko dira hala dagokionean, aztertu ostean ba ote diren aplikatzekoak diren beste araudi edo protokolo batzuk; ez baldin badago halakorik, protokolo honetan xedatutakoaren arabera jokatuko da.

EJIEk, kasu zehatz batean, ez badu ahalmenik protokoloa osorik aplikatzeko –ustezko jazarpenaren subjektu aktiboa enpresaren zuzendaritzaren aginpidetik kanpoko delako–, eskudun den enpresara jo beharko du, azken enpresa horretan arazoa konpon dezaten, eta, hala behar denean, arduraduna zeha dezaten; eta ohartaraziko du, egin beharrekoa egin ezean, amaitu egingo dela enpresa bien arteko merkataritza-harremana.

3. APLIKATU BEHARREKO ARAUDIA ETA DEFINIZIOAK

3.1. APLIKATZEKO ARAUDIA

Sexu-askatasunaren berme integralari buruzko irailaren 6ko 10/2022 Legeak ezartzen duenez, enpresek sexu-askatasunaren aurkako delituak eta bestelako jokabideak saihesteko lan-baldintzak sustatu beharko dituzte (12.1 artikulua), eta, era berean, jokabide horiek prebenitzeko eta jokabide horien biktimek egin ditzaketen salaketak edo erreklamazioak bideratzeko prozedura espezifikoak antolatu beharko dituzte, berariaz sartuz eremu digitalekoak (12.1. artikulua).

-
-
- Enpresek neurriak hartu ahal izango dituzte, langileen ordezkariekin negoziatuta, hala nola jardunbide egokien kodeak egitea eta zabaltzea, informazio-kanpainak, jarduketa-protokoloak edo prestakuntza-ekintzak gauzatzea. (12.2 art.)

Otsailaren 28ko 4/2023 Legean, Transexualen berdintasun benetako eta eragingarrirakoa eta LGTBI kolektiboetako kideen eskubideak bermatzekoan,

- Berrogeita hamar langiletik gorako enpresek, lege hau indarrean sartu eta hamabi hilabeteko epean, LGTBI pertsonen berdintasun erreala eta eraginkorra lortzeko neurrien eta baliabideen multzo plafinikatu bat izan beharko dute, LGTBI pertsonen aurkako jazarpenari edo indarkeriari erantzutzeko jarduera-protokolo bat barne. (15.1. art.)

Horrez gain, sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko edota genero-adierazpenagatiko jazarpena laneko arriskuak dira, izaera psikosozialekoak eta jazarpen horiek pairatzen dituztenen segurtasunari eta osasunari eragin diezaioketenak. Horrenbestez, enpresak behartuta daude langileen segurtasuna eta osasuna lanean babesteko beharrezkoak diren neurriak hartzera (Laneko arriskuen prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 14. artikulua).

Sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko edota genero-adierazpenagatiko jazarpena eragiten dituzten langileei dagokienez, komeni da gogoan izatea jazarpen mota horiek kontratua ez betetzea dakartela eta ekar dezakeela diziplinazko kaleratzea halakorik eraginez gero. Hala ezartzen du Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 54. artikulua.

3.2 DEFINIZIOAK

Sexu-orientazioagatiko jazarpena: duintasuna iraintzeko asmoa edo ondorioa duen jokabide fisiko oro da, pertsona baten sexu-orientazioa dela-eta egina; bereziki, egoera beldurgarri, iraingarri edo umilgarriren batean egiten bada.

Sexu-orientazioa: beste pertsona batzueganako erakarpen emozional, erromantiko, sexual edo afektibo iraunkorra.

Genero-identitateagatiko jazarpena: pertsona baten duintasuna iraintzeko asmoa edo ondorioa duen jokabide fisiko oro, haren genero-identitatea dela-eta egina; bereziki, egoera beldurgarri, iraingarri edo umilgarriren batean egiten bada.

Genero-identitatea: generoaren barneko eta banakako bizipena, pertsona bakoitzak esperimentatzen duen moduan, zeina bat etor bailiteke, ala ez, jaiotzaren unean esleitutako sexuarekin; barne hartzen ditu gorputzaren bizipen pertsonala eta beste genero-esperientzia batzuk barne ere, hala nola hizketa, janzkera edo modalak.

Genero-adierazpenagatiko jazarpena: pertsona baten duintasuna iraintzeko asmoa edo ondorioa duen jokabide fisiko oro, haren genero-adierazpena dela-eta egina; bereziki, egoera beldurgarri, iraingarri edo umilgarriren batean egiten bada.

Genero-adierazpena: pertsona batek bere generoa –modu normatiboan ala ez– adierazteko erabiltzen duen elementuen multzoa. Adibidez, jokabideen, janzteko moduaren, orrazkeren, ahotsaren, ezaugarri pertsonalen, interesen edo kidetasunen bidez.

Jazarpen gisa har litezkeen jokabideak OSO ASTUNTZAT jotzen dira EJIEren Lan Hitzarmenean. Jarraian, sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko edota genero-adierazpenagatiko jazarpenaren ADIBIDE batzuk azaltzen dira:

- a) Enplegua lortzeko, enpleguaren baldintzetako bat edo enplegua izaten jarraitzeko baldintza izatea sexu-orientazioa, genero-identitatea edota genero-adierazpena, nahiz eta baldintzaren horren mehatxu esplizitua edo inplizitua gauzatu ez.
- b) Sexu-orientazioarekin, genero-identitatearekin edota genero-adierazpenarekin lotutako gaietako buruzko telefono-deiak egitea, gutunak, mezuak, argazkiak edo beste material batzuk bidaltzea, bai ingurune analogikoan, bai ingurune digitalean.
- c) Errepresaliak hartzea jazarpenak salatzen dituzten lagunen kontra edo jazarpenen ikerketetan parte hartzen, laguntzen edo lekukotza egiten duten lagunen kontra, bai eta horrelako jokabideen aurka egiten dutenen aurka ere, euren buruez ari direla edo inori buruz ari direla.
- d) Keinu, soinu edo mugimendu lizunak behin eta berriz egitea.
- e) Bizitza sexualari buruzko galderak egitea.
- f) Pertsona baten itxura fisikoari edo irudiari buruzko zein haren sexu-izaerari edo joerari buruzko komentarioak edo balorazioak egitea.
- g) Pertsona baten bizitza sexualari buruzko izaera sexuarekiko zurrumurruek zabaltzea.

- h) Irudiak lantokia, laneko ekipamenduetan erabiltzea edota laneko ingurune digitalean erabiltzea (sexuaren ikuspegitik umiliagarriak, iradokitzaileak edo pornografikoak diren edukiak bistaratzea).
- i) Eduki sexualeko txistekak behin eta berriz kontatzea edota ingurune analogiko edo digitalean zabaltzea.
- j) Norberaren trebetasun edo gaitasun sexualei buruz behin eta berriz hitz egitea.
- k) Etengabeko gutxiespen publiko zein pribatuak pertsona bati buruz edo haren lanari, gaitasunari, konpetentzia teknikoei, trebetasunei eta abarrei buruz, bere exu-orientazioagatik, genero-identitateagatik edota genero-adierazpenagatik.
- l) Adierazpide sexistak eta iraingarriak baliatzea, gaitasunak, konpetentziak, trebetasunak eta gainerakoak gutxiestea eragiten dutenak.
- m) Egindako ekarpenak, iruzkinak edo ekintzak alboratzea, pertsonaren sexu-orientazioa, genero-identitatea edota genero-adierazpena dela-eta.arabera (baztertzea, aintzat ez hartzea).
- n) Hierarkian gorago daudenen aginduak edo jarraibideak betetzeari uko egitea, bere sexu-orientazioa, genero-identitatea edota genero-adierazpena dela-eta.
- o) Pertsona bati haren gaitasunari dagokion lanpostua edo betebeharra baino beheragoko bat ematea, sexu-orientazioa, genero-identitatea edota genero-adierazpena dela-eta.
- p) Lana zapuztea edo behar bezala egiteko bideak oztopatzea (informazioa, dokumentazioa, ekipamendua...), sexu-orientazioa, genero-identitatea edota genero-adierazpena dela-eta.
- q) Pertsonak adingabeak balira bezala, mendekotasunen bat balute bezala, maila intelektual baxua... balute bezala tratatzea (hitz egiteko moduan, tratuan...), sexu-orientazioa, genero-identitatea edota genero-adierazpena dela-eta.
- r) Agindu iraingarriak ematea, sexu-orientazioa, genero-identitatea edota genero-adierazpena dela-eta.
- s) Tradizionalki sexu jakin bateko pertsonak egin izan dituzten lanak hartzeagatik pertsonak barregarri uztea.
- t) Pertsona bati dagozkion baimenak ukatzea, modu arbitrarioan eta sexu-orientazioa, genero-identitatea edota genero-adierazpena dela-eta.
- u) Umore sexista erabiltzea.
- v) Sexu-orientazioagatik, genero-identitateagatik eta/edo genero-adierazpenagatik diskriminatzen duten jokabideak izatea.
- w) Informazioaren eta komunikazioaren teknologiak erabiliz gertatzen den sexu-indarkeriazko edozein jokabide, internet, telefono edota sare sozialen bidez egina.
- x) Ciber flashing (eskatu gabeko irudi sexualak bitarteko digitalen bidez bidaltzea)
- y) Langilearenganako mezuen gehiegizko saturazioa, zigortzeko asmoz, eta, nolabait kontrako kasuan, inolako komunikaziorik ez bidaltzea, lankideen jardueratik isolatzeko.

Ondorioak biktimarentzat, enpresa eta/edo administrazioarentzat, eta gizartearentzat

Biktimak bereziki sekuela pertsonalak agertuko ditu.

- Psikikoak: antsietatea beldurrekin eta etengabeko mehatxu-sentsazioarekin, segurtasun-eza, urrakortasuna –aldi berean, autoestimua murriztea, porrot-sentimenduak, frustrazioa, defentsarik-eza, kulpa, tristura eta tankerako sentimenduak sortuz–.
- Fisikoak: osasun-arazo funtzionalak eta/edo organikoak (insomnioa, takikardiak, zefaleak, migrainak, digestioaren nahasmenduak, larruazaleko arazoak eta abar).
- Lanekoak: motibazio eta asetasun falta, lanbide-itxaropenak galtzea, lana sufrimendua sortzen duen etsaitasun-giroarekin lotzea, absentismoa ugaritzea, laneko bajak, lan-aldaketak –uztera ere iritsiz eta, ondorioz, erosteko ahalmena galduz edo murriztuz–.

Lanean, batez ere ondorio ekonomikoak eta antolaketarekin lotutakoak agertuko dira:

- Lan-giroa makurtzea eta, ondorioz, lantaldea sumintzea (biktimarekin kolaborazio-falta, tentsioak gainerako langileekin).
- Lan-errendimendua gutxitzea.
- Ezbehar-tasa handiagoa.
- Biktimak lana galtzea, absentismoaren ondorioz.
- Sineskortasuna galtzea, biktimari zein enpresari eraginez.
- Gastuak gorabehera judizialengatik eta zehapen ekonomikoengatik.
- Administrazioaren irudi kaskarra, biktimak publiko egiten badu egoera.

Ondorio sozialei dagokienez, sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko edota genero-adierazpenagatiko jazarpenak hainbat oihartzun izango ditu gizartean:

- Aurreiritzi oso errotuen ondorioz, biktima epaitzen da jazartzaillea epaitu ordez.
- Jazarpenak bigarren mailako ondorioak ere eragiten du biktimaren familia-, gizarte- eta lan-ingurunean.
- Kostu ekonomikoa sorrarazten dio osasun-sistema publikoari, jazarpenaren ondorioek kontsultak, tratamenduak eta baja medikoak eragiten baitituzte.
- Sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko edota genero-adierazpenagatiko jazarpenak konfiantza-eza sorrarazten dute horiek pairatzen dituztenen gaitasunetan eta kompetentzian.

4. BERME-PROZEDURA

Protokolo honen aplikazio-eremuan sartutako pertsona guztiek pertsonen duintasuna errespetatu beharko dute eta sexu-jazarpen edo sexuan oinarritutako jazarpena diren jokabideak saihestu beharko dituzte.

4.1. KEXAK ETA/EDO SALAKETAK AURKEZTEA

Jazarpen-egoeren berri duen edozein langilek edo langileen ordezkariak edo beste edozein pertsonak jar dezake kexa edo salaketa sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko edota genero-adierazpenagatiko jazarpenaren inguruan jarraian zehazten den prozeduraren arabera, horretarako izendatutako erakunde edo pertsona eskudunen aurrean.

Aholkularitza Konfidentzial bat osatuko da, Zuzendaritza Nagusiak eta enpresa-batzordeak elkarrekin adostutako pertsonaz osatuta eta aurrez pertsona horiek eurek izendapena onartuta; halaber, pertsona horiek bete beharko dituzte ezarritako konfidentziasun-klausulak, eta guztiak ere eskudunak izango dira, sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko edota genero-adierazpenagatiko jazarpenarekin lotutako kexak edo salaketak jasotzeko. Aholkularitza Konfidentzialak arautuko du bere barne-funtzionamendua, eta ezinbestekotzat jotzen dituen mekanismoak ezarriko ditu kideak berritzeko eta ordezteko.

Aholkularitza Konfidentzialaren osaketa protokolo honen I. eranskinean dago zehaztuta, protokoloa onartu den unean, bai eta kideekin harremanetan ipintzeko modua ere. Aholkularitza Konfidentzialak funtzionamenduari eta berritzeari buruzko arauak ezarriko ditu, eta Zuzendaritza Nagusiak eta enpresa-batzordeak adostuta izendatutako lau pertsonak osatuko dute; emakumeen eta gizonen parekidetza zaindu beharko da –% 50 gizonak eta beste % 50 emakumeak–. Haren osaketaren berri emango zaie langileei.

Protokolo hau aplikatzen erator litezkeen dokumentuak paper-euskarrian bakarrik egongo dira, eta Aholkularitza Konfidentzialak bakarrik izango du haien gaineko zaintza eta erantzukizuna. Aholkularitza Konfidentziala osatzen duten pertsona guztiek berariazko konfidentziasun-konpromiso bat sinatu beharko dute, bete beharreko funtzioarekin lotuta.

Aholkularitza Konfidentzialak prestakuntza jasoko du lanaldiaren barruan, laneko jazarpenari buruz eta, zehazki, sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko edota genero-adierazpenagatiko jazarpenari buruz;

Aholkularitza Konfidentzialak kanpoko prebentzio-zerbitzu kontratatuaren babesa eta laguntza izango ditu, kexa edo salaketa baten berri duen unetik hasita; kanpoko prebentzio-zerbitzuko Prebentzioko teknikariak lagunduko dio horretan, zeinak prestakuntza

espezifikoa izango baitu sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko edota genero-adierazpenagatiko jazarpenenean.

4.2. PROZEDURA INFORMALA

Salatutako jarduerak edo jarrerek izaera sexista duten kasuetan, baina sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko edota genero-adierazpenagatiko jazarpenentzat har ezin badaitezke, kexa ahoz zein idatziz aurkeztu ahal izango da Aholkularitza Konfidentzialean.

Aholkularitza Konfidentzialak erabakiko balu kexako jarrera sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko edota genero-adierazpenagatiko jazarpenentzat jo daitekeela, biktimari jakinaraziko dio idatziz aurkeztu behar dela salaketa prozedura martxan jarri ahal izateko.

Jarrera hori sexu-jazarpenentzat hartu ez arren, behin eta berriro gertatzeagatik irizten bada sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko edota genero-adierazpenagatiko jazarpen bihur daitekeen jarrera sexista dela, Aholkularitza Konfidentzialak prozedura konfidentzial azkar bat jarriko du abian kexa egiaztatzeko; horretarako, enpresako edozein lekutan eta edozein unetan sartzeko aukera izango du eta beharrezko irizten dituen adierazpenak jaso ditzake.

Aurkeztutako kexak egia-zantzuak dituela egiaztatu eta gero, kexa jarri zaion pertsonarekin jarriko da harremanetan Aholkularitza modu konfidentzialean, bakarka edo ustezko biktimak lagunduta (biktimak nahiago duena), eta jakinaraziko zaio, batetik, haren jarrerari buruzko kexa bat jaso dela eta egiazkoa bada eta aurrerantzean ere jarrera hori errepikatu eta mantentzen bada, sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko edota genero-adierazpenagatiko jazarpenentzat hartuko dela, eta, bestetik, egoera horrek ekar diezazkiokeen ondorio edo diziplina-zehapenen berri emango zaio.

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

Konponbiderako prozedura informal honetan, Aholkularitza Konfidentzialak kexa jakinarazi eta portaera horrek iraunez gero, horren ondoriozko balizko diziplina-zehapenei buruzko informazioa emango du soilik.

Prozedura informalaren helburua arazoa konpontzea izango da, diziplina-araubidea aplikatu beharrik izan gabe, eta bilatuko du arazo hori ez bihurtzea sexu-orientazioagatiko edota genero-identitateagatiko jazarpen, bide formalek tratatuko denez. Horrela jokatzearen arrazoa zera da, hain zuzen ere: maiz subjektu aktiboari jakinarazten zaizkionean haren portaeraren ondorio laidogarriak eta larderiazkoak eta horiek jazarpen bihur daitezkeela, aski izaten da arazoa konpontzeko.

Prozedura hori zazpi laneguneko epean egingo da gehienez ere. Printzipioz, Aholkularitza Konfidentzialak sinesgarritasuna emango dio kexa aurkezten duen pertsonari, eta zaindu egin beharko ditu prozeduraren konfidentziasuna eta pertsonen duintasuna. Helburu horrekin, prozeduraren hasieran zenbakiak esleituko zaizkio interesdunei, jazarpentzat jo ezin badaitezke ere, jazarpen bihur daitezkeen tipologia hauek dokumentatzeko asmoz.

Kexa aurkeztu eta zazpi laneguneko epean garatu beharko da prozedura, harik eta prozesua amaitutzat jo arte. Salbuespenez, premia larrietan baino ez, hiru egunez luza daiteke epea.

Aholkularitza Konfidentzialak prozedura informalarren berri emango die berehala enpresaren Zuzendaritza Nagusiari, enpresa-batzordeari eta segurtasun- eta osasun-batzordeari; horretarako, bilera bat deituko du, eta dagokion akta jasoko, zeina bertaratu guztiek sinatu beharko baitute. Akta horretan, halaber, berariaz jaso beharko da bertaratutako guztiek adierazi dutela bileran jorratutako orori buruzko konfidentziasun-konpromisoa.

Bermatu beharko da ez dela errepresaliarik jazarpenak salatzen dituzten lagunen kontra, edo jazarpenen ikerketetan parte hartu, lagundu edo lekukotza egiten duten lagunen kontra, ez eta horrelako jokabideen aurka egiten dutenen edo hori kritikatzten dutenen aurka ere, euren buruez ari direla edo inori buruz ari direla. Adierazitako subjektuentzat (demandatzaileak, lekukoak edo laguntzaileak) tratamendu kaltegarria dakarten neurriak hartzea zehatu egingo da, indarrean den diziplina-araubidearen arabera (zehazki, 40. artikulua 1, 3 eta 14 zenbakien arabera).

Aurrekoa gorabehera, zehatu egingo dira nahita egindako iruzurrezko eta engainuzko salaketak, alegazioak edo adierazpenak, salatuari justifikatu gabeko kaltea eragiteko egindakoak; horretaz gain, zuzenbidearen arabera bidezkotzat jotzen diren beste ekintza batzuk ere gauzatu ahal izango dira.

Prozeduran zehar biktimarentzat edo jazarpenaren salaketa jarri dutenentzat errepresaliak edo kalteren bat gertatuz gero, horiek guztiak oneratu dira, gutxienez, aurretik zeuden baldintzetan, eta egoera hori dela-eta abian jar daitezkeen beste edozein prozedurari eta haietatik eratorritako ondorioei kalterik gabe.

4.3. PROZEDURA FORMALA

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

Salatutako jarduerak jazarpentzat jotzen badira edo demandatzailea ebazpen-prozedura informalaz lortutako soluzioarekin gustura ez badago –dela eskainitako soluzioari desegoki deritzolako, dela salatutako jokabideak berriro egin direlako–; Lan Ikuskaritzan, auzibide zibilean eta lan-auzibidean salatzeko edo auzibide penalean kereila jartzeko

eskubideaz gain, salaketa formala planteatu dezake salatuak izan ditzakeen diziplina-erantzukizunak argitzeke.

Salaketa idatziz egingo da, II. eranskinean jasotako txantiloien arabera, eta Aholkularitza Konfidentzialera helaraziko. Aholkularitza Konfidentzialak salaketaren iturria, izaera eta seriotasuna balioetsiko ditu, eta, nahikoa zantzu aurkitzen badu, ofizioski jardungo du salatutako egoera ikertzeko. Aurreko kasuan bezala, Aholkularitza Konfidentzialak sinesgarritasuna emango dio kexa aurkezten duen pertsonari, eta zaindu egin beharko ditu prozeduraren konfidentziasuna eta pertsonen duintasuna. Horretarako, prozeduraren hasieran zenbakiko kodeak esleituko zaizkie inplikaturako aldeei.

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

Aholkulari Konfidentzialak (edo organo eskudunak) salaketa formal guztien konfidentziasun eta seriotasun gorena bermatu beharko du. Printzipio hori bete ezean, zehapen-ohartarazpena egingo zaio, Lan Hitzarmenaren 40. artikularen 1.3.14 zenbakian jasotakoarekin bat.

Salaketa jasotzen duenetik aurrera, Aholkularitza Konfidentzialak prozedura informalean berri emango die, modu konfidentzian, enpresa-batzordeari, segurtasun- eta osasun-batzordeari eta enpresaren Zuzendaritza Nagusiari, azken horrek kautela-neurriak har ditzan; horretarako, bilera bat deituko du, eta dagokion akta jasoko, zeina bertaratu guztiek sinatu beharko baitute. Akta horretan, halaber, berriaz jaso beharko da bertaraturako guztiek adierazi dutela bileran jorratutako orori buruzko konfidentziasun-konpromisoa. Aholkularitza Konfidentzialak informazioa emango du salaketaren alde guztiei buruz, une horretara arte egindako jardueri buruz eta sinesgarritasunaren gainean dituen usteei buruz.

Aukerako kautela-neurrien artean dira, betiere posible den kasuetan, jazarpenaren subjektu pasiboak eta aktiboak berehala aldatzea edo txanda-aldaketa bat egitea, posible balitz, biktimaren osasunarentzat eta osotasunarentzat kaltegarria den egoera luzatzea saihesteko. Neurri horiek ez diote inoiz ere ekarriko biktimari lan-baldintzen kalte edo galerarik, ez eta haien funtsa aldatzea ere.

4.3.2 PROZEDURA

Aholkularitza Konfidentzialak III. eranskinean jasotako ikerketa-prozedura erabiliko du salaketaren egitasuna egiaztatzeko, une oro errespetatuz tartean dauden pertsonen funtsezko eskubideak, alde bien intimitate eta duintasunerako eskubidea, batez ere.

Ahalik eta arinen jakinarazi beharko dio salatuari salaketa aurkeztu dela.

Horrez gain, hitz egiteko aukera emango zaio, biktima aurrean dela edo biktimaren presentziarik gabe (biktimak hautatzen duen moduan) edo, hala dagokionean, demandatzailearen aurrean (kasu horretan demandatzailearen nahiaren arabera). Lekuko-froga egiteko, bai bata bai besteak ordezkari-organotako beste kide bat edo batzuk edo, egokituz jotzen bada, beste langile batzuk egotea eska dezakete.

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

Langile guztiek jardun beharko dute lankidetzan Aholkularitza Konfidentzialarekin, haien partaidetza eskatzen den neurrian, guztia ere protokolo honetan ezarritakoarekin bat.

EJIEko plantillako langileentzat nahitaezkoa da protokolo hau onartzea. Protokolo hau onartzeak -ezarritako prozeduraren arabera onartzeak- esan nahi du hitz ematen dugula beti gordeko dugula konfidentziasuna, protokoloarekiko edozein posizio edo egoeratan gaudelarik ere: izan baikaitezke “salaketa-jartzailea”, “salatua” edo lekukoa, edo gerta baitaiteke guri kontsulta egin izana edo guri informazioa eman izana (GGBB, Zuzendaritza Nagusia, Enpresa Batzordea, Segurtasun eta Osasun Batzordea) eta abar. EJI Eren plantillatik kanpoko nor edo nor denean “salaketa-egilea”, “salatua”, lekukoa edo kontsultatua, hark ere berdin-berdin gorde beharko du konfidentziasuna.

4.3.3 PROZESUAREN AMAIERA. DIZIPLINA-NEURRIAK APLIKATZEA.

Salaketa aurkezten denetik gehienez ere hamar laneguneko epean, Aholkularitza Konfidentzialak ikertutako ustezko jazarpenari buruzko txosten bat egin eta onartuko du, non ateratako ondorioak eta ikusitako inguruabar astungarriak adierazi, eta dagozkion diziplina-neurriak proposatuko dituen, hala behar denean. Berehala emango zaio txosten horren berri enpresaren Zuzendaritza Nagusiari, enpresa-batzordeari eta segurtasun- eta osasun-batzordeari; horretarako, bilera bat deituko du, eta dagokion akta jasoko, zeina bertaratu guztiek sinatu beharko baitute. Akta horretan, halaber, berariaz jaso beharko da bertaraturako guztiek adierazi dutela bileran jorraturako orori buruzko konfidentziasun-konpromisoa. Salbuespenez, premia larrietan baino ez, hiru egunez luza daiteke epea.

Bermatu beharko da ez dela errepresaliarik jazarpenak salatzen dituzten lagunen kontra, edo jazarpenen ikerketetan parte hartu, lagundu edo lekukotza egiten duten lagunen kontra, ez eta horrelako jokabideen aurka egiten dutenen edo hori kritikatzeko dutenen aurka ere, euren buruez ari direla edo inori buruz ari direla. Adierazitako subjektuentzat (demandatzaileak, lekukoak edo laguntzaileak) tratamendu kaltegarria dakarten neurriak

hartzea zehatu egingo da, indarrean den diziplina-araubidearen arabera (zehazki, 40. artikulua 1, 3 eta 14 zenbakien arabera).

Aurrekoa gorabehera, zehatu egingo dira nahita egindako iruzurrezko eta engainuzko salaketak, alegazioak edo adierazpenak, salatuari justifikatu gabeko kaltea eragiteko egindakoak; horretaz gain, zuzenbidearen arabera bidezkotzat jotzen diren beste ekintza batzuk ere gauzatu ahal izango dira.

Prozeduran zehar biktimarentzat edo jazarpenaren salaketa jarri dutenentzat errepresaliak edo kalteren bat gertatuz gero, horiek guztiak oneratuko dira, gutxienez, aurretik zeuden baldintzetan, eta egoera hori dela-eta abian jar daitekeen beste edozein prozedurari eta haietatik eratorritako ondorioei kalterik gabe.

Disuasio-xedez, egindako ikerketaren emaitza eta zehapen-espedita behar moduan jakinaraziko dira zehatutako jardura gauzatu zen eremuan, betiere ukitutako pertsonen intimitaterako eskubidea errespetatuz.

Aholkularitza Konfidentziala ez bada gauza salaketa funtsezkotzat jotzeko beharrezko diren probak biltzeko, ezingo dute demandatzailea behartu, salatzailea biktima bera denean, salatuarekin gogoz kontra lan egitera. Enpresako Zuzendaritza Nagusia behartuta dago lanpostua aldatzera, ahal izanez gero.

Prozedura hori erabiltzeak ez du esan nahi biktimak ezin jo dezakeenik, egoki irizten dionean, laneko ikuskaritzara edo bide judizialetera dagokion babesari buruzko prozeduraren bidez.

Zehapen-neurriak proposatzeaz gain eta ikerketaren ondorioz, prebentzio-neurriak proposa daitezke egoera hori errepika ez dadin; Zuzendaritza Nagusiak, enpresa-batzordeak eta segurtasun- eta osasun-batzordeak baliozkotu beharko dituzte neurri horiek.

Diziplina-prozedura aplikatuz gero eta zehapen-espedita bat eragiten badu, langilearen espeditan dokumentazio bakarra agertuko da: diziplina-espedita. Aldiz, ez dira jasoko protokolo honetan ezarritako prozeduren arabera sortutakoak, eta Aholkularitza Konfidentzialak gordeko ditu haiek.

Jazarpen-egoeraren ikerketak arriskuen balioespena berrikusteko eta neurri gehiago hartzeko informazioa eman dezake.

5. FALTAK ETA ZEHAPENAK TIPIFIKATZEA

Sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena eragiten duten ekintzak eta jokabideak oso astuntzat hartuko dira, Lan Hitzarmenean araututakoarekin bat (zehazki, 40. artikulua 1.3.14 zenbakian).

ASTUNGARRIAK dira hauek:

- a) Nagusitasun hierarkikoaren egoeraz abusatzea edo biktimaren lan-baldintzen edo lan-harremanaren beraren gaineko erabakimena izatea jazarpena egiten duen pertsonak.
- b) Portaera laidogarriak behin eta berriz errepikatzea, biktimak konponbiderako prozedurak martxan jarri eta gero.
- c) Maltzurkeria, hau da, bitartekoak, moduak edo formak erabiltzea zuzenean subjektu aktiboaren ukigabetasuna bermatzeko.
- d) Jazarlea berrerorlea izatea edozein motatako jazarpena egiten.
- e) Bi biktima edo gehiago egotea.
- f) Biktimak desgaitasun fisiko, psikiko edo zentzumenezkoren bat izatea.
- g) Biktimak lehendik ere medikuak egiaztatutako arazoren bat izatea.
- h) Jazarleak biktimarekiko, lekukoekiko edota Aholkularitza Konfidentzialarekiko beldurtzeko jokabideak edo errepresaliak gauzatu dituela egiaztatzea.
- i) Langileak hautatzeko edo sustatzeko prozesuan zehar gertatzen direnean.
- j) Biktima, lekukoak edo haien laneko edo familiakoak estutzea edo behartzea, ikerketa behar bezala egin ez dadin.
- k) Behin-behineko kontratazioan, bitarteko kontratuarekin, probaldian, bekadun edo praktiketan egotea.

Proporzionaltasun-printzipioaren arabera dagozkion ZEHAPENAK Lan Hitzarmenaren 40. artikuluko 2 1 C atalean jasotakoak izango dira.

Diziplinazko kaleratzea ez dakarten zehapen guztiekin batera protokolo honetan zehaztutako «Sentsibilizazioa, informazioa eta prestakuntza» atalean adierazitako edukiaren inguruko prestakuntza-ikastaroa egin behar dute.

6. DIBULGAZIO-POLITIKA

Erabat ezinbestekoa da langileek protokolo hau ezagutzen dutela bermatzea. Hori dela eta, honako dibulgazio-erreminta hauek baliatuko dira:

- Protokolo hau albiste gisa argitaratuko da Albisteen Atarian, Laneko Segurtasun, Osasun eta Ongizate Atarian, eta Berdintasun Atarian, guztiak ere EJIEn intranet korporatiboan (Synergy).
- Protokolo hau EJIEn langile-taldea osatzen duten guztiak onartzea, protokoloa sinatzen den datan, lan-fluxu espezifiko eta pertsonalizatu bat izapidetuta EJIEn intranet korporatiboaren barruan (Synergy).
- Protokolo hau sinatzen den unetik aurrera taldean sartzen diren langile guztiak berariaz onartzea protokolo hau, ezarritako harrera-prozeduraren eta -planaren barruan.

Era berean, ezinbestekoa da EJIEn enpresa hornitzaileek eta enpresa horietako langileek ere protokoloaren ezagutza bermatzea. Hori dela eta, honako dibulgazio-erreminta hauek erabiliko dira, jarduerak koordinatzeko esparruan (Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 24. artikulua) eta EJIEn edo haren ingurune digitalean xede horrekin ezarritako prozeduraren baitan:

- EJIEn zerbitzu ematen dioten enpresa hornitzaileen lege-ordezkariek nahitaez onartu beharko dituzten dokumentuen artean, prebentzio-jarduera koordinatzeko plataformaren barruan sartuta, protokolo hau onartzeko dokumentu bat bildu beharko da, nahitaez sinatu beharrekoa eta urtebeteko indarraldia izango duena.
- EJIEn edo haren ingurune digitalari zerbitzu ematen dioten enpresa hornitzaileetako enplegatuek nahitaez onartu beharko dituzten dokumentuen artean, prebentzio-jarduera koordinatzeko plataformaren barruan sartutakoak, protokolo hau onartzeko dokumentu bat, nahitaez sinatu beharrekoa eta urtebeteko indarraldia izango duena.

Era berean, ezinbestekoa da EJIEn enpresa hornitzaileek eta enpresa horietako langileek ere protokoloaren ezagutza bermatzea. Hori dela eta, honako dibulgazio-erreminta hauek erabiliko dira, jarduerak koordinatzeko esparruan (Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 24. artikulua) eta EJIEn xede horrekin ezarritako prozeduraren baitan:

- Lankidetzeta-hitzarmenetan dokumentu bat sartzea, indarrean dagoen bitartean protokolo hau onartzen dela adierazteko.
- Protokolo hori bekadunei edo praktiketako langileei harrera egiteko planean jasotzea.

Era berean, erabat ezinbestekoa da bezeroek protokolo hau ezagutzen dutela bermatzea. Hori dela eta, honako dibulgazio-erreminta hauek baliatuko dira:

- Protokolo hau www.ejie.eus webgunean argitaratzea, onartu eta gehienez ere hilabeteren buruan.



Eusko Jaurlaritzaren
Informatika Elkarte
Sociedad Informática
del Gobierno Vasco

- Eusko Jaurlaritzaren Prebentzio Zerbitzuari eskatzea ezar ditzala egoki iritzitako koordinazio-neurriak, EJIEk eman beharreko zerbitzuetan jazarpen kasuak prebenitzeko eta haien aurrean jarduteko, betiere zerbitzu horiek bitarteko propio gisa Jaurlaritzak eskatuak direnean.
- Aholkularitza Konfidentzialak funtzionatzeko arauen berri ematea.

7. SENTSIBILIZAZIOA, INFORMAZIOA ETA PRESTAKUNTZA

Bermatuko da enpresaren informazio- eta prestakuntza-politikak, berdintasunaren eta laneko arriskuen prebentzioaren esparruan, biltzen duela prestakuntza egokia, berdintasuna eta indarkeriaren prebentzioa sustatzeko lantokiko langile guztien artean.

Prestakuntzak honako hauek bilduko ditu, gutxienez:

- Sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko edota genero-adierazpenagatiko jazarpenzat hartzen diren jokabideak identifikatzea.
- Biktimen osasunean eragiten dituzten ondorioak.
- Pairatzen dituzten lan-baldintzetan sorrarazten dituzten diskriminazioak.
- Erakundeari berari eragiten dizkioten ondorio negatiboak.
- Oinarrizko eskubideak errespetatzearen beharra (pertsonek duintasuna, berdintasuna, osotasun fisiko eta morala, askatasun sexuala), eta laneko segurtasuna eta osasunaren eskubidea, baita lan-eskubidea ere.
- Sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko edota genero-adierazpenagatiko jazarpenzat hartzen diren ekintzak eta jokabideak debekatzea.
- Diziiplina-araubidea sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko edota genero-adierazpenagatiko jazarpenaren kasuetan.
- Enpresak egin ditzakeen arau-haustea, lan-harremanaren ikuspegitik zein laneko arriskuen prebentzioaren ikuspegi zehatzetik.
- Protokoloan aurreikusitako jarduerak.

Langileen ordezkariak zuzenean hartuko dute parte antolatzen diren prestakuntza-ikastaroetan, eta langileen artean sustatuko dituzte, langileen artean sentsibilizazio handiagoa lortzeko asmoz.

Urtero-urtero, ikastaroak antolatuko dira berdintasuna sustatzeko; hala, urte biz bat, gutxienez, langileen prestakuntzaren eguneraketa programatuko da jazarpenarekin lotutako gaietarako eta, bereziki, zuzendarientzat eta erdi-mailako arduradunentzat bideratuta.

Sentsibilizazio-kanpainak egingo dira hitzaldien, jardunaldien, liburuxken, informazio-materialen eta beharrezkotzat jotako bestelako bitartekoen bidez, eta bereziki nabarmenduko dira Sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko edota genero-adierazpenagatiko jazarpena kontzeptuak, haien edukia argitzeko lan berezia eginda.

Urtero-urtero sexuaren arabera bereizitako datuak eskuratuko dira, sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko edota genero-adierazpenagatiko jazarpen-kasuetan izandako esku-hartzei buruz. Datu horiek ahalik eta profesionaltasun handienaz argitaratuko dira, eta une oro gordeko da biktimen anonimotasuna.



Eusko Jaurlaritzaren
Informatika Elkarte
Sociedad Informática
del Gobierno Vasco

8. EBALUAZIOA ETA JARRAIPENA

Aholkulari konfidentzialak aurkeztutako salaketak eta espedienteen ebazpena kontrolatuko ditu, urtean behin jarraipen-txosten bat egiteko protokolo honen ezarpenari buruz. Txosten hori Zuzendaritza Nagusiari, enpresa-batzordeari eta segurtasun- eta osasun-batzordeari aurkeztuko zaio.

IV. eranskinaren barruan, protokolo hau ezartzeko egin beharreko jardueren plangintza jasotzen da, haietako bakoitzaren deskribapenarekin, egikaritzeko arduradunarekin eta epemugarekin batera.



Eusko Jaurlaritzaren
Informatika Elkarte
Sociedad Informática
del Gobierno Vasco

9. BIKTIMENTZAKO INFORMAZIOA

Euskal Autonomia Erkidegoan eskuragarri dauden zerbitzu publikoei buruzko informazioa emango zaie Biktima izan daitezkeenei, bermatzeko behar bezala babestu eta leheneratuko direla.



Eusko Jaurlaritzaren
Informatika Elkarte
Sociedad Informática
del Gobierno Vasco

10. INDARREAN JARTZEA

Protokolo hau bermez indarrean jartzeko, beharrezkotzat jotzen da IV. eranskinean jasotako jarduera guztiak ezartzea; hori dela eta, adosten da 2024ko apirilaren 1ean jarriko dela indarrean.



Eusko Jaurlaritzaren
Informatika Elkarte
Sociedad Informática
del Gobierno Vasco

I. eranskina.- AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALA

Aholkularitza Konfidentzialarekin kontaktatu nahi baduzu, mezu elektronikoko bat bidali helbide honetara:

ejieasesoriaconfidencial@ejie.eus

II. eranskina.- AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALEKO PLANTILLA

ESKATZAILEA	
<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
JAZARPEN MOTA	
<input type="checkbox"/>	SEXU-ORIENTAZIOAGATIKO JAZARPENA
<input type="checkbox"/>	GENERO-IDENTITATEAGATIKO JAZARPENA
<input type="checkbox"/>	GENERO-IDENTITATEAGATIKO JAZARPENA
ERAGINDAKO PERTSONAREN DATUAK	
<input type="checkbox"/>	IZEN-ABIZENAK: <input type="text"/>
GERTAKARIEN DESKRIBAPENA	
Lekukorik egonez gero, adierazi haien izen-abizenak:	
ESKABIDEA	
<input type="checkbox"/>	Jarduera-protokoloa abiaraztea eskatzen dut, lantokian jazarpen moralari aurre egiteko
Udalerrria eta data	Interesdunaren sinadura

Jazarpen-protokoloaren kudeaketa	
DATU PERTSONALAK BABESTEARI BURUZKO INFORMAZIOA	
Arduraduna	<p>Nor arduratzen da zure datuak tratatzeaz?</p> <p>EJIE SA IFK: A01022664 Posta-helbidea: Mediterraneo hiribidea 14, 01010 Vitoria-Gasteiz (Araba). Telefonoa: 945 017 300 Helbide elektronikoa: ejie@ejie.eus</p> <p>Datuak Babesteko Ordezkariekin harremanetan jaritzeko: dpo@ejie.eus</p>
Xedea	<p>Zertarako tratatzen ditugu zure datuak?</p> <ul style="list-style-type: none"> Informazio pertsonala gestionatzeko, bi kasuetan: ezohiko jazarpen-egoeretan komunikazioa bideratzeko; edo erakundearen barne-araudia urratu ote den jakiteko kontsultetan. Hain zuzen ere, balizko komunikazio horietan edo kontsultetan ikerketa kudeatzeko izango litzateke.
Legitimazioa	<p>Zein da zure datuak tratatzeko legitimazioa? Zein da tratamendurako legeko oinarria?</p> <ul style="list-style-type: none"> DBEO: 6.1.e) Tratamendua egin behar da, EJIEren interes publikorako misio bat betetzeko. <p>Datuen kategoria bereziak:</p> <ul style="list-style-type: none"> DBEO: 9.2.b) Tratamendu-arduradunak eta interesdunak badituzte obligazio eta eskubide espezifiko batzuk lan-zuzenbidearen eta segurtasunaren eta gizarte-babesaren eremuan, baina, baliazkotan, beharrezkoa da datuen tratamendua egitea.
Hartzaileak	<p>Nori jakinaraziko zaizkie zure datuak?</p> <ul style="list-style-type: none"> Jakinaraziko zaizkie epaitegi eta auzitegiei, segurtasun-indar eta -kidegoei edo dena delako komunikazioaren arabera eskudun diren beste administrazio publiko batzuei, baina egoki den kasuetan betiere.
Gordetzea	<p>Zenbat denboraz gordeko ditugu zure datuak?</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Salaketa izapidetzeko behar beste denboran baino ez. (komunikazioa egin duenaren eta langileen edo hirugarrenen datuez ari gara). • Nolanahi ere, hiru hilabete igarotzen direnean komunikazioa edo ikerketa izapidetzen amaitzen denetik, datuak ezabatu egingo dira, beti, bi kasutan izan ezik: langile baten aurka diziplina-prozedura izapidetzen ari badira; edo erabaki bada datuak ez ezabatzea ageriko utzi nahi delako nola funtzionatzen duen delitu-batzordearen prebentzio-ereduak. • Bideratzen ez diren komunikazioak izenik gabe agertuko dira, beti.
<p>Eskubideak.</p>	<p>Zein dira zure eskubideak, datuak ematen dizkiguzunean?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Edonork du eskubidea baieztapen bat jasotzeko, jakiteko ea EJIE SA berari buruzko datu pertsonalak tratatzen ari den. • Hala, interesdunek beren datu pertsonalak kontsultatzeko aukera izango lukete, baita zehatzak ez diren datuak zuzentzea edo ezabatzea eskatzekoa ere; halaber, datu horiek ezabatzeko ere eskatu ahal izango dute, besteak beste, ez badira beharrezkoak bere garaian jaso ziren xederako. • Inguaruabar batzuetan, interesdunek beren datuen tratamenduak mugatzeko eska dezakete. Kasu horretan, erreklamazioak egiteko edo defendatzeko soilik gordeko lirateke. • Kasu batzuetan, eta egoera partikular bakoitzarekin erlacionatutako arrazoiengatik, interesdunek aurka egin ahal izango diote datuen tratamenduari. Hala denean, EJIE SAK datuak tratatzeari utziko dio, halabeharrezko arrazoi legitimoen kasuan edota erreklamazio posibleak egikaritzean edo defendatzean izan ezik. • Interesdunek datuen eramangarritasuna eskatu ahal izango dute, EJIE SARI helarazitako datuak erabilera komuneko eta irakurketa mekanikoko formatu egituratu batean eskuratzeko, beren kabuz deskargatzeko edota EJIE SATik beste erakunde batera transmititzeko. • Zure eskubideak egikaritu nahi badituzu, bidali mezu bat helbide honetara: lopd-ejie@ejie.eus. Zure NANaren kopia ere bidali, edonor zaren egiaztatzeke beste agiri baliokideren bat.

	<ul style="list-style-type: none">• Eta, uste baduzu zure eskubideak ez direla bete, Datuak Babesteko Agentzian erreklamazioa aurkez dezakezu, www.aepd.es orrialdean datorren posta-helbidean edo helbide elektronikoan.
SEGURTASUNA	<ul style="list-style-type: none">• Datuak konfidentziasunez tratatuko dira, eta antolaketa-neurri tekniko egokiak baliatuko dira haien tratamenduan, datuok ez daitezela aldatu, galdu, beste nolabait tratatu edota baimenik gabe eskuratu.

III. eranskina.- IKERTZEKO PROZEDURA

Honako hau izango da Aholkularitza Konfidentzialak jarraitu beharreko ikerketa-prozedura:

1) Informazioa eta/edo dokumentazioa jasotzea.

- Zuzendaritza Nagusiarengandik edo hark zehazten duenarengandik beharrezkotzat jotako informazioa eta/edo dokumentazioa jasotzea, zehazteko enpresako zer langilerekin izaten diren elkarreraginean dela salatutako pertsona dela demandatzailea, guztia ere beharrezkotzat jotzen diren pertsonen aitorpena hartu ahal izateko helburuz. Informazio horren artean, honako hauek biltzen dira, haietara bakarrik mugatu gabe:
 - o salatutako pertsona eta demandatzailea kokatzea organigraman;
 - o salatutako pertsonak eta demandatzaileak zer prozesutan esku hartzen duten;
 - o salatutako pertsonaren eta demandatzailearen ohiko lanpostuen kokapen fisikoa;
- Zuzendaritza Nagusiarengandik edo hark zehazten duenarengandik informazioa jasotzea, demandatzailearen eta salatuaren artean aurretik izan zitezkeen gatazka posiblei buruzko informazioa jasotzeko;
- Zuzendaritza Nagusiarengandik edo hark zehazten duenarengandik sarbidea eskuratzea salatuaren zein demandatzailearen espedienteak eskuratzeko;
- Zuzendaritza Nagusiarengandik edo hark zehazten duenarengandik eskuratzea laneko gertakarien eta istripuen inguruko informazioa;
- Zuzendaritza Nagusiarengandik edo hark zehazten duenarengandik informazioa jasotzea prebentzio-zerbitzuko harremanetarako pertsonen buruz, prebentzio-zerbitzuak eta osasun-ikuskaritzakoak eskaintzen dituzten pertsonen aitorpena hartzeko;
- Zuzendaritza Nagusiarengandik edo hark zehazten duenarengandik informazioa jasotzea kontratatutako mediku-zerbitzuari buruz, esandako zerbitzu hori eskaintzen duten pertsonen aitorpena hartzeko;
- Zuzendaritza Nagusiarengandik edo hark zehazten duenarengandik beharrezkotzat jotako informazioa eta/edo dokumentazioa jasotzea, zehazteko beste erakundeetako zer langilerekin izaten diren elkarreraginean dela salatutako pertsona dela demandatzailea, guztia ere beharrezkotzat jotzen diren pertsonen aitorpena hartu ahal izateko helburuz. Informazio horren artean, honako hauek biltzen dira, haietara bakarrik mugatu gabe:
 - o salatu eta demandatzailea atxikirik dauden kostu-zentroarekin lotutako zerbitzuak kontratatuzeko espedienteak;
 - o salatu eta demandatzailea atxikirik dauden kostu-zentroarekin lotutako kudeaketa-enkarguak, kudeaketa-mandatuak eta/edo hitzarmenak;
- Zuzendaritza Nagusiarengandik edo hark zehazten duenarengandik garrantzitsutzat jotako bestelako edozer dokumentazio eta/edo informazio jasotzea.

2) Zuzendaritza Nagusiaren aldetik jaso beharrezkotzat jo den informazioa eta/edo dokumentazioa aztertzea.

3) Beharrezko iritzitako pertsoneri aitortzea hartzea.

4) Hartutako aitortzen edukia aztertzea.

IV. eranskina.- EGIN BEHARREKO JARDUEREN PLANGINTZA, PROTOKOLO HAU EZARTZEKO

Erreferentzia	Jarduera	Arduraduna	Muga-eguna
1	2024ko prestakuntza-planean, aniztasunari eta sexu-orientazioagatikoko jazarpenari, genero-identitateari edota genero-adierazpenari buruzko prestakuntza espezifiko txertatzea, Aholkularitza Konfidentziala osatzen duten pertsonentzat.	Administrazio eta Langileen Zuzendaritza	2024-31-03

2	Pleguetan biltzea, egikaritzeko baldintza gisa, jazarpen-protokolo hau aplikatzeko onarpena kontratuaren xede diren zerbitzuak eman ahal izateko, EJI Eren zuzendaritza-aginpidea iristen den eremu guztietan.	Administrazio eta Langileen Zuzendaritza	2024-31-03
3	Pleguetan biltzea, kontratua eteteko kausa gisa, enpresa adjudikazioduneko langileei zehazpenak ez ezartzea, baldin eta jazarpen-protokolo hau aplikatuz jazarpen-kasu baten alde aktibo gisa aitortu baldin badira modu arrazoituan.	Administrazio eta Langileen Zuzendaritza	2024-31-03
4	Protokolo hau albiste gisa argitaratzea Albisteen Atarian, Berdintasun Atarian eta Laneko Segurtasun, Osasun eta Ongizate Atarian, guztiak ere EJI Eren intranet korporatiboan, baita Aholkularitza Konfidentzialaren funtzionamendu-arauak argitaratzea ere.	Administrazio eta Langileen Zuzendaritza	2024-31-03
5	Protokolo hau EJI Eren langile-taldea osatzen duten guztiek onartzea, protokoloa sinatzen den datan, lan-fluxu espezifiko eta pertsonalizatu bat izapidetuta EJI Eren intranet korporatiboaren barruan (Synergy).	Administrazio eta Langileen Zuzendaritza	2024-31-03
6	Protokolo hau sinatzen den unetik aurrera taldean sartzen diren langile guztiek berariaz onartzea protokolo hau, ezarritako harrera-prozeduraren eta -planaren barruan.	Administrazio eta Langileen Zuzendaritza	2024-31-03
7	Protokolo hau onartzeko dokumentu bat bildu beharko da, nahitaezkoa eta urtebeteko indarraldia izango duena, EJI Eren zuzendaritza-aginpidearen barruko tokietan zerbitzu ematen duten enpresa hornitzaileen lege-ordezkariek nahitaez onartu beharreko dokumentuen artean, prebentzio-jarduera koordinatzeko plataformaren barruan sartuta.	Administrazio eta Langileen Zuzendaritza	2024-31-03
8	Protokolo hau onartzeko dokumentu bat bildu beharko da, nahitaezkoa eta urtebeteko indarraldia izango duena, EJI Eren zuzendaritza-aginpidearen barruko tokietan zerbitzu ematen duten enpresa hornitzaileen langileek nahitaez onartu beharreko dokumentuen artean, prebentzio-jarduera koordinatzeko plataformaren barruan sartuta.	Administrazio eta Langileen Zuzendaritza	2024-31-03



Eusko Jaurlaritzaren
Informatika Elkarte
Sociedad Informática
del Gobierno Vasco

9	Protokolo hau www.ejie.eus atarian argitaratzea.	Administrazio eta Langileen Zuzendaritza	2024-31-03
10	2024ko prestakuntza-planean protokolo honekin lotutako trebakuntza biltzea, EJIEko langile guztientzat.	Administrazio eta Langileen Zuzendaritza	2024-31-03