Sexu-jazarpena, sexuan oinarritua eta LGTBI+ izateagatiko bereizkerian oinarritua dagoenean jarduteko protokoloa

---

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y al acoso discriminatorio a personas del colectivo LGTBI+

euskotren

SARRERA

INTRODUCCIÓN

Sexu-jazarpena, sexuan oinarritua eta LGTBI+ izateagatiko bereizkerian oinarritua dagoenean jarduteko protokoloa

euskotren

HISTORIAL DE REVISIONES / BERRIKUSPENAK			
Ber. zk.	Lantze-data	Nork onartua	Arrazoia
0	2025/05/27	I. Etxenagusia	LOTUS KODEAREN eguneraketa

AURKIBIDEA

1. SARRERA 4
2. XEDEA 5
3. EBALUAZIO-BATZORDEA/AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALA 5
4. PROZEDURA: 6
4.1. HASIERA 6
4.2. GARAPENA 7
4.2.1. Bitartekaritzako elkarrizketa-fasea 8
4.2.2. Ebazpen-fasea 9
5. ERREGISTROAK 11
6. I. ERANSKINA Jokabide moten zerrenda 12

1. SARRERA

Pertsona orok du eskubidea, bere lana garatzean edo arlo horrekin lotuta, intimitatea izateko, errespetuzko tratu duina jasotzeko eta osotasun fisikoa eta morala izateko, eta ezin du tratu laidogarririk, umiliagarririk edo iraingarririk jaso.

Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legeak (14. art.) ezartzen du, batetik, langile orok eskubidea duela bere lana lan-ingurune seguru eta osasungarri batean garatzeko, eta, bestetik, enpresek eskubide hori babesteko beharrezkoak diren neurri guztiak hartzeko betebeharra dutela.

Bereizkerian oinarritutako jazarpentzat har daitezkeen portaerak edo egoerak, horien kausa edozein dela ere, laneko arrisku psikosozialtzat jotzen dira, eta jasaten duenaren segurtasunari eta osasunari eragin diezaiokete, eta, beraz, erakunde osoari.

Jokabide mota horien aurkako zero tolerantziaren politika da Euskotrenen ibilbidea definitzen duten balio korporatiboetako bat. Hori dela eta, laneko jazarpena prebenitzeko eta esku hartzeko prozedura(RRHH-PRTO-001-PRCD-001-25) eta protokolo hau bultzatzen dira.

Langileen eta enpresaren eskubideak eta betebeharrak babesteko jarduteko prozedurak, protokoloak eta barne-arauak eguneratu egin behar dira, oro har eta beste kontuan hartuzko batzuen artean, beren jarduerari edo zereginei eragiten dieten lege-aldaketen arabera. Sexu- jazarpenari eta sexuan oinarrituari dagokienez, aldaketa horiek ondoz ondo egin dira, eta, berrikiago, funtsezko aldaketak egin dira. Gauza bera esan daiteke sexu-orientazioagatik eta genero-identitateagatik eta LGTBI+ kolektiboko kide izateagatik bereizkerian oinarritutako jazarpenari dagokienez.

Hori horrela, Eusko Legebiltzarraren Berdintasunerako Legea, 2022an onartutako aldaketan, Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legea izango da aurrerantzean; Lanaren Nazioarteko Erakundearen Indarkeriari eta Jazarpenari buruzko Hitzarmena berrestea; Sexu-askatasunaren berme integralari buruzko 10/2022 Lege Organikoa onartzea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako 3/2007 Lege Organikoaren 48. artikulua aldatzen duena; 2/2023 Legea, otsailaren 20koa, arau-hausteei eta ustelkeriaren aurkako borrokari buruzko informazioa ematen duten pertsonak babesteari buruzkoa; eta, azkenik, 4/2023 Legea, otsailaren 28koa, trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorrerako eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzekoa.

Testuinguru horretan, eta kontuan hartuta, batez ere sexu-jazarpena eta sexuan oinarritua emakumeen aurkako indarkeria mota bat direla baita lan-ingurunean ere (jatorria gizarte osoari eragiten dion emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren egiturazko arazoan izan arren), Euskotrenek eguneratu egin du 2012an prestatu zuen jazarpen mota horri aurre

egiteko berariazko protokolo aitzindaria, aipatutako legeek sartutako aldaketetara egokitzeko, bai eta aplikazio-eremu subjektiboa zabaltzeko, aplikatzeko espazio fisikoa handitzeko edo bitarteko digitalekin zerikusia duten kasuak sartzeko ere, besteak beste. Gainera, aplikatu beharreko bermeak eta printzipioak ere birformulatu dira.

Ondorioz, protokolo honetan jasotako neurrien helburua da, alde batetik, sexu-jazarpentzat, sexuan oinarritutako jazarpentzat eta LGTBI+ izateagatiko bereizkerian oinarritutako jazarpentzat har daitezkeen jokabideei aurrea hartzeko eta erantzuteko tresna berariazkoa, nahikoa eta eraginkorra ezartzea eta garatzea, eta, beste alde batetik, duintasun pertsonala eta kolektiboa errespetatzen duten lan-baldintzak dituen lan-ingurunea bermatzea. Hots, jokabide horiek debekatuta daude Euskotrenen.

Jokabide horien debekua honako hauetan ezarritakoaren kalterik gabe ulertuko da: 10/1995 Lege Organikoa, azaroaren 23koa, Zigor Kodeari buruzkoa, eta, bereziki, VIII. tituluan (Sexu-askatasunaren aurkako delituak) ezarritakoa, bertan tipifikatzen baitira sexu-erasoen eta sexu-jazarpenaren delituak. Hau da, salaketarekin aurkeztutako zantzuak salatutako jokabidea delitutzat hartzeko nahikotzat jotzen diren kasuetan, enpresak Fiskaltzari eta organo judizial eskudunei jakinaraziko die.

2. XEDEA

Protokolo honen helburua da sexu, genero edo sexu-baldintzengatik Euskotreneko edozein langileren duintasuna, begirunea eta errespetua kaltetu dezaketen egoera eta/edo portaeren aurrean jarduteko jarraibideak definitzea, eta azkar eta eraginkortasunez esku hartzeko eta erantzuteko tresna egokiak izatea ziurtatzea.

Trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorrerako eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko 4/2023 Legearen 15.1. artikuluan ezarritakoaren arabera, sexu-jazarpenari, sexuan oinarrituari eta bereizkerian oinarritutako jazarpenari aurrea hartzeko eta esku hartzeko protokolo hau berariaz zabaltzen eta zuzenean aplikatzen dela ulertzen da LGTBI pertsonek Euskotrenen lan-ingurunean eta/edo lan-testuinguruan jasan dezaketen bereizkeriazko jazarpena dagoenean.

3. EBALUAZIO-BATZORDEA/AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALA

Ebaluazio Batzordea protokolo honen organo zuzendari, kudeatzaile eta arduraduna da, eta protokolo hau irekitzeaz eta ixteaz arduratzen da. Halaber, une bakoitzean adosten eta abian jartzen diren prebentziozko programak edo programa zuzentzaileak jarraitzeaz, kontrolatzeaz eta hobetzeaz arduratuko da.

Batzorde hori Giza Baliabideen Zuzendaritzak izendatutako hiru pertsonak osatuko dute modu iraunkorrean eta parekidean, dagozkion beste arlo batzuetako zuzendaritzarekin

koordinatuta, halakorik balego, eta honako profil hau izango dute: arlo juridikoko arduradun bat, Prebentzio Arloko edo Zerbitzuko bigarren arduradun bat, ahal bada arrisku psikosozialetan espezializatua, eta Berdintasun Arloko hirugarren arduradun bat.

Batzorde horrek erabaki ahal izango du *per se* jardutea edo gaian aditua den, aholkularitza- eta/edo ikerketa-ekintzak egiten dituen eta prebentzio-neurriak edo neurri zuzentzaileak proposatzen dituen kanpoko pertsonaren baten laguntzarekin jardutea.

Ebaluazio Batzordeko kideek konfidentzialtasun-agiri bat sinatuko dute honako formatu hau erabilita: RRHH-FRMT-001-PRCD-001-25 : Ebaluazio Batzordearen zinpeko adierazpenaren formatua.

Ebaluazio Batzordeko kideak errekusazio-araubide orokorraren eraginpean egongo dira.

4. PROZEDURA:

Euskotreneko Etika Kanala da Informatzailea Babesteko Legearen aplikazio-eremuan dauden langileek, zuzendariek eta/edo hirugarrenek bide formaletatik nahiz ez formaletatik ezagutzen duten legezkotasunaren aurkako balizko irregulartasun edo ekintza bati buruzko edozein informazio salatu eta/edo jakinarazi ahal izateko bitartekoa.

Gure erakundean barne-indarkeriako jokabide edo egoerekin zerikusia duten salaketak, hasiera batean zein bidetatik helarazi diren kontuan hartu gabe, Euskotrenen Etika Kanalaren eta haren prozedura-arauen bitartez (AJYP-PRCD-001 Etika Kanalaren prozedura) kudeatuko dira.

Protokolo honek aipatzen dituen epeak kontatzeko egun baliodunak hartuko dira kontuan beti. Hau da, larunbatak, igandeak eta jaiegunak ez dira zenbatzen.

4.1. HASIERA

Laneko jazarpentzat har daitekeen jokabide batek eragiten dion langileak edo hark eskuordetzen dituen beste langile edo ordezkari batzuek salaketa jarrita. Bigarren kasu horretan, gaiak eragiten dion pertsonak formalki berretsi beharko du salaketa hori.

Salaketak egitateen eta salatutako pertsonaren edo pertsonen nortasunaren aipamen xehatua jaso beharko ditu gutxienez, eta, ahal den neurrian, eskuragarri dauden dokumentuak ere aurkeztuko dira.

Jasotako salaketek, horiek aurkeztu diren komunikazio-kanala gorabehera, bide berari jarraitzen diote, harik eta Euskotrenen Compliance Organoak (Arauak Betetzekoa) prozeduraren berri izan eta halakotzat hartu arte, izapidetzeko.

Salaketa ez bada zuzenean Giza Baliabideen Zuzendaritzan aurkeztu, Compliance Organoak (AB) jakinaraziko dio hura jarri dela.

Compliance Organoari (AB) dagokio salaketaren eta salatutako egintzen aurretiazko azterketa egitea. Balizko bereizkerian oinarritutako jazarpen, sexu-jazarpen edo sexuan oinarritutako jazarpen bat dagoela pentsatzeko zantzu nahikoa badagoela ondorioztatzen badu, salaketa Ebaluazio Batzordeari/Aholkularitza Konfidentzialari helaraziko dio bost eguneko epean, eta, esku hartzeko deitu ondoren, batzorde hori arduratuko da protokolo hau ireki, bultzatu, jarraitu eta kontrolatzeaz.

4.2. GARAPENA

Esku hartzeko deitu ondoren, Ebaluazio Batzordeak/Aholkularitza Konfidentzialak zenbakizko kode bat esleituko du, prozesu osoaren konfidentzialtasunari eusteko, eta alde interesdunei emango zaie, horren berri izateko eta sinatzeko.

Bilera berean, espedientean dagoen dokumentazioa aztertuko da, eta, hala badagokio, gaiak eragiten dion pertsonaren edo hirugarrenen lekukotza bilduko da. Ebaluazio Batzordeak (AK) gaian aditua den pertsona baten kanpo-aholkularitza jaso ahal izango du.

Azterketa horren ondorioz, zazpi egun balioduneko epean (beste zazpi egunez luza daiteke), honako hau egin ahal izango du:

- Adostea, aho batez eta arrazoiak emanez, prozedurarekin ez jarraitzea, salatutako egintzak laneko jazarpentzat hartzeko nahikoa zantzu ez dagoelako.

- Salatutako egintzek nahikoa funts dutela uste duenez, prozedurarekin jarraitzea.

Erabaki bata zein bestea salatzaileari jakinaraziko zaio.

Salaketa ustezko sexu-jazarpeneko kasu batengatik bada eta hala dela pentsatzeko zantzu onargarriak badaude, ezingo da bitartekaritzarik egin aldeen artean, eta zuzenean ebazpen-fasea gauzatuko da. Zantzu horiek, onargarriak izateaz gainera nabarmenak badira, salaketa osoa Fiskaltzari igorriko zaio zuzenean.

Sexuan, sexu-baldintzetan edo generoan oinarritutako ustezko bereizkeriazko jazarpen-kasu batengatik espedientearekin jarraitzea erabakiz gero, eta Ebaluazio Batzordeak (AK) uste badu izaera horregatik ebazpenaren arloko bitartekaritza-zereginetan adituan den profesional batek esku har dezakeela, alde salatzaileak eta alde salatuak berariaz onartzen badute soilik jardun ahal izango da.

Hasteko, salatzailearen onarpena jasoko da, salaketa onartzeko komunikazio-egintzan. Aukera horri uko egiten badio, espedientea ebazpen-fasera igaroko da zuzenean. Bitartekaritza onartzen badu, komunikazio-egintzan pertsona salatuari protokolo hau ireki dela jakinarazteko egintzan jasoko da onarpena. Uko egiten badio, ebazpen-fasea aktibatuko da.

Bitartekaritza-fasean, hala badagokio, aldeek beren borondatez parte hartu ahal izango dute, eta prozesu osoan luzatu ahal izango da borondate hori, baita ondorioetan ere, berariaz onartu beharko baitira.

4.2.1.Bitartekaritzako elkarrizketa-fasea

- Bi aldeek bitartekaritza interesatua berariaz onartu ondoren, Ebaluazio Batzordeak bitartekaritza-prozesu osoa zuzenduko duen profesionala eta aditua izendatuko du, eta bere esku jarriko da espedientean jasotako dokumentazioa edo behar duen beste dokumentazioren bat, eta egoki iritzitako jarduketak egin ahal izango ditu.

- Alde salatzaileari protokoloa ireki dela jakinarazi ondorengo zazpi egunen barruan hasiko da bitartekaritza-prozedura, baldin eta, aldeei jakinarazi ondoren, epea beste zazpi egunez luzatzea gomendatzen duten arrazoi justifikaturik ez baldin badago.

- Gehienez ere 30 eguneko epean, egindako jarduketak eta gatazka konpontzeko proposatutako neurriak jasotzen dituen txostena egingo du bitartekaritzaz arduratuko den profesionalak. Agiri hori Ebaluazio Batzordeari bidaliko dio, hurrengo zazpi egunen barruan. Batzordeak ondorioen eta gomendioen behin betiko agiri bat idatziko du. Dokumentu hori aurkeztuko zaie aldeei, bitartekaritza-txostena jasotzen denetik zazpi eguneko epean, sina dezaten.

Ondorioen agiria onartuz gero:

- Batzordeak agiri hori Giza Baliabideen Zuzendaritzari helaraziko diote, horren berri izan dezan eta jasotzen dituen neurriak eta gomendioak abian jar ditzan.

- Ebaluazio Batzordeak/Aholkularitza Konfidentzialak egingo du neurri eta gomendio horien jarraipena eta kontrola.

- Ebaluazio Batzordeak, hala badagokio, prozesuaren amaiera ezarriko du, espedientea itxiko du eta entregatu egingo du, Giza Baliabideen Zuzendaritzak behin betiko gorde dezan.

- Espedientea itxi ondoren, Compliance Organoari (AB) jakinaraziko dio formalki.

4.2.2. Ebazpen-fasea

1) Fase hori hasiko da:

- Zantzuak onargarriak direnean, baina ez dudarik gabeak, sexu-jazarpeneko jokabide baten aurrean egon gaitezkeela irizteko.

Bereizkeriazko jazarpeneko gainerako kasuetan:

- Aldeetako edozeinek bitartekaritza-faseari edo bitartekariak proposatutako neurriei uko egin dienean.

- Bitartekaritza-fasean proposatutako neurriek gatazka konpondu ez dutenean.

- Nahikoa zantzu ikusi ondoren, jazarpenaren biktimatzat har daitekeen pertsonaren baldintza fisiko edo psikikoek bitartekaritza ez baliatzea gomendatzen dutenean.

  Kasu horretan, inguruabar hori egiaztatzeko txostena eskatuko da, profesional kualifikatu batek egina (medikua, psikologoa, psikiatra).

2) Hala badagokio, bitartekaritza-fasea amaitzen denetik edo alde salatzaileari Batzordeak/Aholkularitza Konfidentzialak proposatutako bitartekaritza berariaz ukatzen duen salaketaren onarpenaren komunikazio-egintza egiten denetik 20 egunen barruan hasiko da ebazpen-fasea. esku hartzen duten aholkulari konfidentzialtasuna,

3) Ebaluazio Batzordearen (AK) hurrengo bileran, gatazkaren ebazpen-fasea zuzentzeaz arduratuko den kanpoko profesional aditua izendatuko da. Zazpi eguneko epean, bilera egingo dute aditu horrekin, eta espedientean jasota dagoen dokumentazio guztia haren eskura jarriko dute. Gainera, ordura arte egindako jarduketak berrikusiko dituzte.

4) Gehienez ere 30 eguneko epean, ebazpen-faseko zuzendari adituak honako hauek egingo ditu:

   a. Bilera bana egingo du aldeekin, bereizita, eta laguntzaile batekin batera joan ahal izango dira. Alde bakoitzak ikerketa-prozesuan parte hartzea proposatu ahal izango die landu beharreko gaiarekin zuzenean lotuta dauden pertsonei, bai egoeraren lekuko izan direlako, bai gaian adituak direlako.

   b. Txosten bat egingo du, laneko jazarpenaren zantzurik badagoen ala ez adierazteko. Halaber, proposatzen diren prebentzio-neurriak eta neurri

zuzentzaileak jasoko dira, bai eta neurri horiek aplikatzea nori dagokion ere. Txostena Ebaluazio Batzordeari bidaliko dio, berau idatzi eta gehienez ere hurrengo zazpi egunen barruan.

5) Ebaluazio Batzordeak, txostena jaso eta zazpi eguneko epean, ondorioei eta gomendioei buruzko behin betiko agiri bat idatziko du, eta aldeei jakinarazi eta aurkeztuko die, sina dezaten.

6) Ebazpen-fasearen zuzendari adituak egindako txostenaren edukiak eta Ebaluazio Batzordearen ondorioei buruzko behin betiko agiriak honako hauek ezarri ahal izango dituzte:

   a. Laneko jazarpentzat har daitekeen gatazkarik edo praktikarik ez egotea.

   b. Salatutako langilearen aurkako zehapen-espediente bat irekitzeko azterketa-proposamena egitea, behatutako zantzuen arabera, falta oso astun bat egiteagatik, ondorio hori arrazoituta.

   c. Eta, bi kasuetan, ebaluazio-programaren barruan antolaketa-neurriak proposatzea, arrisku psikosozialak prebenitzeko.

7) Salatutako egitateak ezin badira egiaztatu, salatzaileak ez du inolako errepresaliarik jasoko, baldin eta modu frogagarrian akusazioak faltsuak direla frogatzen bada. Kasu horretan, Ebaluazio Batzordeak dagokion diziplina-espedientea hastea proposatuko dio Giza Baliabideen Zuzendaritzari.

8) Batzordeak ondorioei buruzko agiri hori Giza Baliabideen Zuzendaritzari helaraziko dio, horren berri izan dezan eta, hala badagokio, jasotzen dituen neurriak eta gomendioak abian jar ditzan. Ebaluazio Batzordeak/Aholkularitza Konfidentzialak egingo du neurri eta gomendio horien jarraipena eta kontrola.

9) Ebaluazio Batzordeak (AK), hala badagokio, prozesuaren amaiera ezarriko du, espedientea itxiko du eta entregatu egingo du, Giza Baliabideen Zuzendaritzak behin betiko gorde dezan.

10) Espedientea itxi ondoren, Compliance Organoari (AB) jakinaraziko dio formalki.

5. ERREGISTROAK

- Etika Kanalaren datu-basea
- Ebaluazio Batzordearen espedientea

6. I. ERANSKINA Jokabide moten zerrenda

Sexu-jazarpena da sexu-izaerako edozein portaera hitzezko edo fisikoa, pertsona baten duintasunaren aurka egitea helburu duena edo hori eragiten duena, ingurune larderiazkoa, umiliagarri edo iraingarria sortuz.

Orientazio gisa eta denak jaso gabe:

a) Enplegua lortzeko, enplegu-baldintza bat izateko edo enpleguari eusteko baldintza gisa biktimak eduki sexualeko mesede bat onartzea, baldintza horren mehatxu esplizitua edo inplizitua benetan gauzatu ez arren –sexu-xantaia–.

b) Nahi ez den kontaktu fisikoa eragitea –ukituak, ukitze arinak, besarkadak, zapladatxoak, atximurrak–.

c) Sexu-izaerako hurbilketa, keinu, soinu edo mugimendu lizun errepikatuak.

d) Telefono-deiak egitea eta gutunak, mezuak, argazkiak edo sexu-izaerako beste material batzuk bidaltzea.

e) Sexu-harremanak izateko presioa egitea edo derrigortzea.

f) Errepresalien mehatxuak egitea, sexu-intsinuazio edo -eskaera bati uko egin ondoren.

g) Behin eta berriz gonbidatzea edo hitzordu bat eskatzea, aurrez ezezkoa adierazi denean.

h) Pertsona baten mugitzeko aukerak oztopatzea, sexu-izaerako kontaktu fisikoa bilatuz.

i) Sexu-intsinuazioak egitea eta norberaren trebetasun, fantasia edo zaletasun sexualei buruz hitz egitea eta/edo galdetzea, bai eta sexu-izaerako txisteak kontatzea edo piropoak botatzea ere behin eta berriz.

j) Pertsonaren itxura fisikoari edo itxurari buruzko iruzkin edo balorazio sexualak egitea etengabe.

k) Sexu-harremanak izatea argi eta garbi eskatzea presiorik gabe.

l) Konnotazio sexuala duten edo pertsona baten sexu-bizitzari buruzko zurrumurruak zabaltzea.

m) Pertsonak ezkutuan edo gordeta behatzea toki pribatuetan, hala nola komunetan edo aldageletan.

n) Eduki sexual umiliagarria, iradokitzailea edo pornografikoa duten irudiak erabiltzea lantokian eta/edo lan-ekipoetan.

Sexuan oinarritutako jazarpena, sexu-baldintzagatikoa edo generoagatikoa da –edo beste baldintza hertsiki pertsonal batean oinarritutakoa– pertsonaren duintasunaren aurka egitea helburu duena edo hori eragiten duena inguruabar horrengatik, ingurune larderiazkoa, umiliagarri edo iraingarria sortuz.

Orientazio gisa eta denak jaso gabe:

a. Bereizkeriazko jokabideak erabiltzea emakume edo gizon izateagatik edo generoa izendatu gabe izateagatik edo beste edozein baldintza edo inguruabar pertsonal izateagatik.

b. Pertsona eta haren lana, ahalmena, gaitasun teknikoak edo trebetasunak behin eta berriz deskalifikatzea publikoki eta/edo pribatuki, sexuaren, sexu-orientazioaren edo genero-identitatearen arabera.

c. Lanean ahalmen, gaitasun edo trebetasun hori gutxiestea eragiten duten adierazpen sexistak erabiltzea.

d. Ekarpenak, iruzkinak edo ekintzak kontuan ez hartzea, horiek egiten dituenaren sexuaren, orientazioaren edo genero-identitatearen arabera.

e. Pertsona bati bere ahalmenari dagokiona baino erantzukizun txikiagoko lanpostu edo zeregin bat esleitzea, sexua, sexu-orientazioa edo genero-identitatearen arabera.

f. Lana saboteatzea edo lana egiteko baliabide egokiak (informazioa, dokumentazioa, ekipamendua) eskuratzen galaraztea, sexuagatik, sexu-orientazioagatik edo genero-identitateagatik.

g. Agindu iraingarriak ematea, pertsonaren sexuan, sexu-orientazioan edo genero-identitatean oinarrituta.

h. Pertsona batek eskubidetzat dituen baimenak ukatzea, nahierara eta haren sexuaren, sexu-orientazioaren edo genero-identitatearen arabera.

i. Tradizionalki beste sexuak bere gain hartu dituen zereginak edo lan-rolak hartzen dituzten pertsonak barregarri uztea.

j. Emakumeei bereizkeriazko tratua edo tratu kaltegarria ematea, haurdunaldiarekin edo amatasunarekin lotuta.

Jazarpen bata zein bestea tresna, gailu edo sistema teknologikoetan (Internet, telefono mugikorra, sare sozialak, etab.) ere gertatzen da, arlo digitalean, helburu berarekin. Kasu horretan, **ziberjazarpena edo jazarpen digitala** esaten zaio.

Eta hori datu pertsonalak bidegabe edo legez kanpo erabiltzetik, zabaltzetik eta/edo tratatzetik erator daitezkeen beste ondorio batzuk (baita penalak ere) kontuan hartu gabe.

Orientazio gisa eta denak jaso gabe:

a) Langileen intimitateari eragiten dioten irudi iraingarriak grabatzea, bereziki irudi horiek pertsonen bizitzari eta sexu-askatasunari eragiten dietenean.

b) Langileen artean eduki sexualeko irudiak edo bideoak zabaltzea, baita irudi edo bideo horiek legitimoki jaso dituenak bidaltzen baditu ere.

c) Sare sozialetan edo mezularitza-sareetan hirugarren pertsonen irudiak edo bideoak zabaltze hutsa.

d) Langile baten duintasuna kaltetzea eta ingurune umiliagarria edo oldarkorra sortzea xede duten mezuak edo ikus-entzunezko edukiak argitaratzea edo zabaltzea, bereziki –baina ez bakarrik– mezu edo eduki horiek haren bizitza sexualari buruzko intsinuazioak badira.

e) Mespretxuzko iruzkinak, txiste iraingarriak edo langile baten balio profesionalaren demeritua argitaratzea edo zabaltzea bat-bateko mezularitzako sareetan edo sare sozialetan.

f) Sexu-izaerako mezu edo intsinuazio iraingarriak bidaltzea bat-bateko mezularitzako sareetan edo sare sozialetan.

g) Bat-bateko mezularitzako sareak edo sare sozialak erabiliz irainak edo zurrumurru faltsuak zabaltzea.

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y al acoso discriminatorio a personas del colectivo LGTBI+

euskotren

HISTORIAL DE REVISIONES / BERRIKUSPENAK			
N.º Rev.	Fecha elaboración	Aprobado por	Motivo
0	27/05/2025	I. Etxenagusia	Actualización CODIGO LOTUS

INDICE

1. INTRODUCCIÓN 3

2. OBJETO 4

3. LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN/ASESORÍA CONFIDENCIAL 5

4. PROCEDIMIENTO 5

4.1. INICIO 6

4.2. DESARROLLO 6

4.2.1. Fase dialogada de mediación 7

4.2.2. Fase de Resolución 8

5. REGISTROS 10

6. ANEXO I: Relación de conductas tipo 11

1. INTRODUCCIÓN

Toda persona tiene derecho, en el desarrollo de su trabajo o con relación a él, tiene derecho a su intimidad, a recibir un trato respetuoso y digno y a su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida en ninguna circunstancia a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales -art. 14- consagra, de un lado, el derecho que asiste a toda persona trabajadora de desarrollar su labor en un entorno de trabajo seguro y saludable y de otro, la obligación de que las empresas adopten cuantas medidas sean necesarias para proteger dicho derecho.

Los comportamientos o situaciones susceptibles de ser consideradas acoso discriminatorio, cualquiera que sea su causa, suponen, concretamente, un riesgo laboral de carácter psicosocial que puede afectar a la seguridad y salud de quien lo padece, afectando al conjunto organización.

La política de tolerancia cero contra este tipo de conductas se erige como uno de los valores corporativos que definen la trayectoria de Euskotren. Razón por la cual se impulsa el procedimiento de prevención e intervención frente al acoso laboral (RRHH-PRTO-001-PRCD-001-25) y el presente protocolo.

Los procedimientos, protocolos y normas internas de actuación para salvaguardar derechos y obligaciones de personas trabajadoras y empresa deben actualizarse, con carácter general y entre otros considerandos, en función de los cambios legislativos que afecten a su actividad o funciones. En lo que al acoso sexual y por razón de sexo se refiere, dichas modificaciones han devenido sucesivas y, más recientemente, sustanciales. Lo mismo cabe señalar respecto al acoso discriminatorio por razón de la orientación sexual e identidad de género y personas integrantes del colectivo LGTBI+.

Así, la Ley de Igualdad del Parlamento vasco, en su modificación aprobada en 2022, pasa a ser Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres; la ratificación del Convenio sobre Violencia y Acoso de la Organización Internacional del Trabajo ; la aprobación de la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual modificando el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción; y finalmente, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

En este contexto, y en atención a que, singularmente el acoso sexual y por razón de sexo, constituyen una forma de violencia contra las mujeres también en el entorno laboral -si bien

tiene su origen en el problema estructural de la desigualdad entre mujeres y hombres que afecta a toda la sociedad- Euskotren, que cuenta con un protocolo pionero específico frente a este tipo de acoso que data del 2012, ha procedido a su actualización para adaptarlo a las modificaciones introducidas por las citadas leyes, así como extender el ámbito subjetivo de aplicación, la ampliación del espacio físico de aplicación o la inclusión de casos relacionados con los medios digitales, entre otros, y se han reformulado las garantías y principios de aplicación.

En conclusión, las medidas contenidas en el presente protocolo tienen por objeto, de un lado, establecer y desarrollar un instrumento específico, suficiente y eficaz de prevención y respuesta ante conductas susceptibles de considerarse acoso sexual y por razón de sexo o acoso discriminatorio hacia personas del colectivo LGTBI+ y, de otro, garantizar un entorno laboral en condiciones de trabajo respetuosas con la dignidad personal y colectiva. Dicho de otro modo: estas conductas están prohibidas en Euskotren.

La prohibición de estas conductas se entenderá sin perjuicio de lo establecido en la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal y, en particular, en lo dispuesto en el título VIII -Delitos contra la libertad sexual- donde se tipifican los delitos de agresión y sexual y acoso sexual. Esto es, en los casos en los que los indicios aportados con la denuncia sean suficientes para considerar que la conducta denunciada pudiera ser constitutiva de delito, la empresa dará traslado de la misma al Ministerio Fiscal y órganos judiciales competentes.

2. OBJETO

El presente protocolo tiene como objeto definir las pautas de actuación frente a situaciones y/o comportamientos que pudieran atentar contra la dignidad, consideración y respeto de cualquier persona trabajadora de Euskotren por razón de su sexo, género o condición sexual y asegurarse de disponer las herramientas adecuadas para intervenir y responder con celeridad y eficacia.

En atención a lo preceptuado en el artículo 15-1 de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, el presente Protocolo de Prevención e Intervención frente al acoso discriminatorio, sexual o por razón de sexo se entiende expresamente ampliado y de aplicación directa frente al acoso discriminatorio que, en el entorno laboral y/o contexto de trabajo de Euskotren, pudieran sufrir las personas LGTBI.

3. LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN/ASESORÍA CONFIDENCIAL

La Comisión de Evaluación es el órgano director, gestor y responsable del presente protocolo, encargado de su apertura y cierre, así como del seguimiento, control y mejora de los programas preventivos o correctores que, en cada momento, se acuerden y pongan en marcha.

Esta Comisión estará constituida de manera permanente y paritaria por tres personas designadas por la Dirección de Recursos Humanos, en coordinación con la dirección de otras áreas concernidas, si las hubiere, y que se correspondan con el siguiente perfil: una persona responsable en el Área jurídica, una segunda responsable del Área o Servicio de Prevención, preferentemente con especialidad en riesgos psicosociales, y una tercera persona responsable del Área de Igualdad.

Es potestad de esta Comisión la decisión de actuar per se o hacerlo en colaboración de persona externa, experta en la materia, que realice acciones de asesoramiento y/o investigación y propuesta de medidas preventivas o correctoras.

Los miembros de la Comisión de Evaluación firmarán un documento de confidencialidad, utilizando para ello el formato RRHH-FRMT-001-PRCD-001-25: Formato de declaración jurada de la Comisión de Evaluación.

Los miembros de la Comisión de Evaluación están sometidos al régimen general de recusación.

4. PROCEDIMIENTO

El Canal Ético de Euskotren constituye el medio a través del cual las personas trabajadoras, personal directivo y/o terceros incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley de Protección del Informante pueden denunciar y/o comunicar cualquier información de la que tengan conocimiento por cualquier medio formal o no sobre la existencia de una posible irregularidad o acto contrario a la legalidad.

Las denuncias relacionadas con conductas o situaciones de violencia interna en el seno de nuestra organización, independientemente de aquella vía por el que sean inicialmente trasladadas, serán gestionadas a través del Canal Ético de Euskotren y sus normas de procedimiento (AJYP-PRCD-001 Procedimiento de canal ético).

El cómputo de plazos que menciona el presente protocolo se refiere, en todo momento, a días hábiles. Esto es, sábados domingos y festivos no computan

4.1. INICIO

Mediante denuncia de la persona trabajadora afectada por una conducta que pudiera ser considerada acoso laboral o por otras personas trabajadora o representantes en quienes delegue. En este segundo caso, la persona afectada deberá ratificar dicha denuncia formalmente.

La denuncia deberá contener, como carácter de mínimos, una mención detallada de los hechos y la identidad de las persona o personas denunciadas y, en la medida de lo posible, irá acompañada del soporte documental del que se disponga.

Las denuncias recibidas, sea cual sea el canal de comunicación en el que han sido presentadas, siguen el mismo cauce hasta llegar a conocimiento y consideración procedimental del Órgano de Compliance -Cumplimiento Normativo- de Euskotren para su tramitación.

Si la denuncia no se ha interpuesto directamente ante la Dirección de Recursos Humanos, el Órgano de Compliance -CN- le dará cuenta de su interposición.

Al Órgano de Compliance -CN- le corresponde el análisis preliminar de la denuncia y de los hechos denunciados. Si concluye que concurren indicios suficientes para considerar que se está ante un supuesto de acoso discriminatorio, sexual o por razón de sexo derivará la denuncia, en el plazo de 5 días, a la Comisión de Evaluación/Asesoría Confidencial que, una vez llamada a intervenir, será la encargada de la apertura, impulso, seguimiento y control del presente protocolo.

4.2. DESARROLLO

Una vez llamada a intervenir, la Comisión de Evaluación/Asesoría Confidencial, asignará un código numérico en garantía de confidencialidad de todo el proceso y que será igualmente entregado a las partes para su conocimiento y firma.

En la misma reunión procederá al estudio y análisis de la documentación obrante en el expediente y, en su caso, acordará recabar testimonios de persona afectada o terceros. La Comisión de Evaluación -AC-podrá contar con el asesoramiento externo de una persona experta en la materia.

A resultas de dicho análisis, en el plazo de 7 días hábiles -ampliables a otros 7- podrá:

- Acordar, por unanimidad y de forma motivada, no seguir con el procedimiento habida cuenta que no hay indicios suficientes para considerar los hechos denunciados una práctica de acoso labora

- Considerando que los hechos denunciados tienen entidad suficiente, seguir con el procedimiento.

Una u otra decisión será comunicada a la persona denunciante.

Caso de que la denuncia lo fuera por un presunto caso de Acoso Sexual y hubiera indicios plausibles de que así fuera, no cabrá en ningún caso posibilidad de mediación entre las partes y se estará, directamente, a la fase de resolución. Si tales indicios, además de plausibles fueran evidentes, se elevará la denuncia en todos sus términos directamente al Ministerio Fiscal.

Si la decisión fuera seguir con el expediente por un posible caso de acoso discriminatorio por razón de sexo, condición sexual o género, y la Comisión de Evaluación -AC- considera factible la intervención de persona profesional experta en tareas de mediación en la resolución de conflictos de esta naturaleza, sólo podrá actuarse caso de aceptación expresa por parte denunciante y parte denunciada.

En primer lugar, se recabará dicha aceptación de la persona denunciante, en el acto de comunicación de admisión de la denuncia. Si rechaza dicha posibilidad, el expediente saltará directamente a la fase de resolución. Si acepta la mediación, en el acto de comunicación a la persona denunciada de la apertura del presente protocolo se recabará de ésta, idéntica aceptación. Si la respuesta es negativa, procede activar la fase de resolución.

La participación de las partes en la fase de mediación, en su caso, tiene carácter voluntario que se extenderá a lo largo de todo el proceso, conclusiones incluidas, que deberán ser expresamente aceptadas.

4.2.1.Fase dialogada de mediación

- Aceptada expresamente por ambas partes la mediación interesada, la Comisión de Evaluación designará a la persona profesional y experta que será directora del proceso de mediación en toda su extensión, y tendrá a su disposición cuanta documentación obre en el expediente u otra que precise, pudiendo llevar a cabo las actuaciones que estime pertinentes.

- El procedo de mediación, se iniciará dentro de los 7 días siguientes a la entrega de la comunicación de apertura del protocolo a la parte denunciante salvo que, puestas en conocimiento de las partes, existan razones justificadas que aconsejen la ampliación del plazo en otros 7 días más.

- En el plazo máximo de 30 días desde la fecha, el o la profesional responsable de la mediación emitirá un informe con las actuaciones llevadas a cabo y las medidas

propuestas en solución del conflicto, remitiendo dicho documento, dentro de los 7 días siguientes, a la Comisión de Evaluación. La cual redactará un documento definitivo de conclusiones y recomendaciones que es el que, en plazo de 7 días desde la recepción del informe de mediación, se comunicará y presentará a las partes para su firma.

En caso de aceptación del documento de conclusiones:

- La Comisión dará traslado de dicho documento a la Dirección de Recursos Humanos para su conocimiento y puesta en marcha de las medidas y recomendaciones que contiene
- El seguimiento y control de las recomendaciones y medidas propuestas correrá a cargo de la Comisión de Evaluación/Asesoría Confidencial
- La Comisión de Evaluación, en su caso, establecerá la finalización del proceso, procederá al cierre del expediente y entregado para su custodia definitiva a la Dirección de Recursos Humanos.
- Una vez cerrado el expediente, lo notificará formalmente al Órgano de Compliance -CN-.

4.2.2. Fase de Resolución

11) Esta fase se iniciará:

- Cuando los indicios sean plausibles, pero no indubitados, para considerar que cabe estar ante una conducta de acoso sexual.

En el resto de los casos de acoso discriminatorio:

- Cuando cualquiera de las partes haya rechazado la fase de mediación o las medidas propuestas por la persona mediadora.
- Cuando las medidas propuestas en la fase de mediación no hayan resuelto el conflicto.
- Cuando las condiciones de carácter físico o psíquico de la persona que, en vista de los indicios suficientes, resulta plausible su consideración de víctima de acoso aconsejan no acudir a la mediación.

  En este caso, se requiere informe acreditativo de dicha circunstancia a cargo de profesional cualificado (médico, psicólogo, psiquiatra)

12) En su caso, la fase de resolución se iniciará dentro de los siguientes 20 días a la fecha de finalización de la fase de mediación o del acto el de comunicación de admisión de la denuncia a la parte denunciante en el que, expresamente, rechaza la mediación propuesta por la Comisión/Asesoría Confidencial.

13) En la siguiente reunión de la Comisión de Evaluación -AC- se designará a la persona profesional experta y externa encargada de dirigir la fase de resolución del conflicto. En el plazo de 7 días, celebrarán con ella la reunión en la que poner a su disposición toda la documentación obrante en el expediente y revisarán las actuaciones llevadas a cabo hasta la fecha.

14) En un plazo máximo de 30 días, el o la profesional experta directora de la fase de resolución:

    c. celebrará una reunión con las partes por separado, a la cual podrán asistir acompañadas por una persona de apoyo. Cada una de las partes podrá proponer la participación en el proceso de investigación de personas que tengan relación directa con el asunto a tratar, bien por haber sido testigo de la situación o por ser expertas en la materia.

    d. elaborará un informe indicando si existen indicios o no de acoso laboral, así como las medidas preventivas y correctoras que se proponen y a quién o quiénes corresponde su aplicación, remitiéndolo a la Comisión de Evaluación, como máximo, dentro de los 7 días siguiente a la fecha de redacción.

15) La Comisión de Evaluación, en los 7 días siguientes a su recepción, redactará un documento definitivo de conclusiones y recomendaciones se comunicará y presentará a las partes para su firma.

16) El contenido del informe elaborado por la persona experta directora de la fase de resolución, así como el documento de conclusiones definitivo de la Comisión de Evaluación, podrá disponer:

    d. no haber lugar a existencia de conflicto o práctica susceptible de poder considerarse acoso laboral

    e. propuesta de estudio de apertura de un expediente sancionador contra la persona trabajadora denunciada en función de los indicios observados, por la comisión de una falta muy grave, razonando y motivando dicha conclusión

f. y, en ambos casos, propuesta de medidas organizativas dentro del programa de evaluación, orientadas a la prevención de riesgos psicosociales

17) Cuando la constatación de los hechos denunciados no fuera posible, la persona denunciante no será objeto de represalia alguna, salvo que fehacientemente se demostrara la falsedad de las acusaciones, en cuyo caso, la Comisión de Evaluación propondrá a la Dirección de Recursos Humanos el inicio del oportuno expediente disciplinario.

18) La Comisión dará traslado del documento de conclusiones a la Dirección de Recursos Humanos para su conocimiento y puesta en marcha de las medidas y recomendaciones que, en su caso, contenga. contenga. El seguimiento y control de las mismas correrá a cargo de la Comisión de Evaluación/Asesoría Confidencial.

19) La Comisión de Evaluación -AC-, en su caso, establecerá la finalización del proceso, procederá al cierre del expediente y entregado para su custodia definitiva a la Dirección de Recursos Humanos.

20) Una vez cerrado el expediente, lo notificará formalmente al Órgano de Compliance -CN-.

5. REGISTROS

- Base de datos del Canal Ético
- Expediente de la Comisión de Evaluación

6. ANEXO I: Relación de conductas tipo

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

A título meramente orientativo y no exhaustivo:

o) El condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva -chantaje sexual-

p) Contacto físico indeseado -tocamientos, roces, abrazos, palmaditas, pellizcos-

q) Acercamientos, gestos, sonidos o movimientos obscenos de naturaleza sexual reiterados

r) Llamadas telefónicas, envío de cartas, mensajes, fotografías u otros materiales de carácter sexual

s) Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales

t) Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna insinuación o petición sexual

u) Reiteración en invitar o solicitar una cita cuando antes se ha expresado una negativa

v) Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico de índole sexual

w) Hacer insinuaciones sexuales y hablar y/o preguntar sobre las propias habilidades, fantasías o preferencias sexuales, así como contar chistes o proferir piropos de contenido sexual, de forma reiterada

x) Hacer comentarios o valoraciones sexuales continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona

y) Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión

z) Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona

aa) Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios

bb) Uso de imágenes en el lugar de trabajo y/o equipos de trabajo con contenido sexual degradante, sugestivo o pornográfico.

Constituye acoso por razón de sexo, condición sexual o género de una persona -u otra condición estrictamente personal como causa de discriminación- cualquier comportamiento realizado con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad en fusión de dicha circunstancia creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

A título meramente orientativo y no exhaustivo:

k. Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre o persona sin asignación de género o cualquier otra condición o circunstancia personal

l. Las descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, su capacidad, sus competencias técnicas o sus destrezas en función de su sexo, orientación sexual o identidad de género

m. La utilización de expresiones sexistas que impliquen la minusvaloración de dicha capacidad, competencia o destreza en el trabajo

n. Ignorar aportaciones, comentarios o acciones en función de cuál es el sexo, la orientación o identidad de género de las realiza

o. Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, por razón de su sexo, orientación sexual o identidad de género.

p. Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo -información, documentación, equipamiento- por razón de su sexo, orientación sexual o identidad de género.

q. Impartir órdenes vejatorias que tenga su causa en el sexo, orientación sexual o identidad de género de la persona

r. Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo, orientación sexual o identidad de género

s. Ridiculizar a las personas que asumen tareas o roles laborales que tradicionalmente ha asumido el otro sexo

t. Todo trato discriminatorio o desfavorable hacia las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Una y otra tipología de acoso se produce también con el concurso de herramientas, dispositivos o sistemas tecnológicos -internet, teléfono móvil, redes sociales etc- en el ámbito digital, al objeto de lograr el mismo objetivo. En este caso, se habla de **ciberacoso o acoso digital**.

Y ello sin perjuicio de otras consecuencias, incluso de naturaleza penal, que puedan derivarse del uso, difusión y/o tratamiento ilícito o ilegal de datos personales.

A título meramente orientativo y no exhaustivo:

h) La grabación de imágenes degradantes que afecten a la intimidad de las personas trabajadoras, en particular cuando estas afecten a la vida y libertad sexual de las personas

i) La difusión de imágenes o videos de contenido sexual entre las personas trabajadoras, incluido si la envía quien las haya recibido de forma legítima

j) La mera difusión en redes sociales o de mensajería de imágenes o videos de terceras personas

k) La publicación o difusión de mensajes o contenido audiovisual que tenga por objeto menoscabar la dignidad de una persona trabajadora y crear un entorno humillante u hostil, especialmente -pero no solo- cuando estos supongan insinuaciones relativas a su vida sexual

l) La publicación o difusión de comentarios despectivos, chistes ofensivos o demérito de la valía profesional de una persona trabajadora en redes de mensajería instantánea o redes sociales

m) El envío de mensajes o insinuaciones ofensivas de carácter sexual realizadas por redes de mensajería instantánea o redes sociales

n) La difusión de insultos o de rumores falsos empleando redes de mensajería instantánea o redes sociales