

Elhuyar Taldearen sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa

2023ko urtarrila



AURKIBIDEA

1. PRINTZIPIOEN ADIERAZPENA.....	2
2. APLIKAZIO EREMUA.....	3
3. ERREFERENTZIAZKO ARAUDIAK ETA DEFINIZIOAK.....	4
3.1. DEFINIZIOAK	6
4. PROZEDURA	8
4.1. Jazarpenaren subjektu aktibo eta pasiboa Elhuyarko langileak direnean 8	
4.2. Jazarpenaren subjektu pasiboa Elhuyarko langilea denean eta aktiboa bezeroa edo lankidetzan diharduen pertsona denean	12
4.3. Jazarpenaren subjektu aktiboa Elhuyarko langilea denean eta pasiboa bezeroa, hornitzailea edo lankidetzan diharduen pertsona denean	13
4.4. Indarkeria-egoeraren subjektu pasiboa Elhuyarko langilea denean (eta langilearen eremu pribatuko egoera denean)	14
4.5. Indarkeria-egoeraren subjektu aktiboa Elhuyarko langilea denean (eta langilearen eremu pribatuko egoera denean)	14
5. FALTAK.....	16
5.1. ZIGORRAK	17
6. DIBULGAZIO-POLITIKA.....	18
7. PRESTAKUNTZA-POLITIKA.....	19
8. EBALUAZIO ETA SEGIMENDUA.....	20
9. BIKTIMENTZAKO INFORMAZIOA	21

1. PRTOKOLOA ITUNTZEN DUTEN ERAKUNDEEN ZEHAPENA

Elhuyar Fundazioa irabazi-asmorik gabeko erakunde pribatua da. 1972an jaio zen, zientzia eta euskara uztartzeko asmoz. Kultura-elkarte gisa egin zituen lehen urratsak, eta 2002an fundazio bihurtu zen. Elhuyar Fundazioaz gain, Elhuyar-Zubize SLU eta Eleka Ingeniaritza Linguistikoa SL enpresek osatzen dute Elhuyar taldea.

Zientziak eta euskarak zutabe garrantzitsuak izaten jarraitzen badute ere, gaur egun ezagutza aurreratua aplikatzeko zerbitzuak eskaintzen dituen erakundea da. Enpresa, gizarte-eragile eta administrazioei irtenbide berritzaileak sortzen laguntzen du, mundu globaleko egungo erronkei erantzunez, diziplina anitzeko ikuspegiarekin.

Euskararen eta euskal gizartearen garapenean erreferente izateko, lankidetzan dihardu zientziaren, adimen artifizialaren, hiztegigintzaren, itzulpengintzaren hizkuntza-kudeaketaren eta hobekuntza sozialaren eremuko profesionalekin.

Hiru enpresak euskara, zientzia eta eraldaketa sozialaren eremuan lan egiten badute ere nork bere **jarduera** propioa du. Aterki berdinarean pean hiru kirtenek sendotzen dute Elhuyar Taldea. **Elhuyar Fundazioak** gaurko erronkei erantzuteko lan tresna ezberdinak eskaintzen ditu, diziplina anitzeko lantalde sortzaile batez osatuta:

- Egungo erronkei erantzuteko **lan tresna ezberdinen** sorkuntza, garapena eta eskaintza: Elhuyar hiztegia, xuxen.eus, aditu.eus, elia.eus, Elhuyar aldizkaria, CAF-Elhuyar sariak, Zientzia.eus eta Teknopolis.
- **Adimen artifiziala eta hizkuntza-teknologiak:** Lurralde adimendun, inklusibo eta eleaniztuna erdiestea xede harturik, hizkuntza-teknologiak ikertzen eta garatzen ditu; hizkuntzaren prozesamendu automatikoaren eta adimen artifizialaren lau esparru teknologikotan espezializaturik daude: hizketa-teknologiak, itzulpengintzarako baliabideak, testuen meatzaritza eta hizkuntza baliabideak.
- **Zientziaren gizarteratzea eta hezkuntza:** Hiru eremutan ari dira zientzia gizarteratzeko eta hezkuntzaren alorrean zabaltzeko lanean: kultura zientifikoa zabaltzen, gazteen zientzia- eta teknologia-hezkuntzako konpetentziak eta gaitasunak garatzeko ekimenak sortzen, eta kalitatezko komunikazio-zerbitzuak eskaintzen, bezeroaren beharretara egokituta.

Eleka enpresak I+G+B lantzen du ingeniaritza linguistikoaren arloan, eta, batez ere, garapen- eta berrikuntza-etapetan jartzen du arreta, eta irtenbide eleanitzak eskaintzen dizkie hizkuntza-aniztasuna kudeatzeko erronkari aurre egiten dioten enpresa eta erakundeei. Balio hauetan oinarritzen da bere jarduera:

- Ingeniaritza linguistikoari eta berrikuntzari buruzko jakin-mina
- Giroa eta lan baldintzak
- Euskaraz bizi, euskaraz lan egin eta euskara sustatu
- Enpresan parte hartzea eta inplikazioa
- Gizartean gertatzen denarekiko erantzukizuna eta konpromisoa

Elekak itzulpen-enpresetarako nahiz hizkuntzen kudeaketan murgildurik dauden erakundeetarako soluzioak eskaintzen ditu. Esaterako, erakunde publiko nahiz pribatuei itzulpen-memoriak ustiatzeko softwarea eta erremintak eta itzulpen-prozesuen kudeaketa optimizatzeke web-aplikazioak eta aholkularitza-zerbitzua eskaintzen ditu. Horrez gain, kalitateko itzulpen automatikoko sistemak ere badu, sare neuronaletan eta ikasketa automatikoan oinarritutakoak, testuinguru eleaniztunetan lan egitea errazteko. Itzulpen automatikoarekin lotuta, neurri-neurriko zerbitzuak eskaintzeaz gain, ikerketa-proiektuak ere lantzen ditu.

Elhuyar Zubizek zehazki **aholkularitzako** zerbitzua eskaintzen du hiru arlo nagusitan:

- Emakume eta gizonen berdintasunean aurrerapausoak emateko aholkularitza eta laguntza teknikoa eskaintzen du, administrazio publikoan zein erakunde pribatuetan.
- Euskararen erabilera aktibatzeke aholkularitza eta laguntza teknikoa eskaintzen diegu erakunde publikoei eta entitate pribatuei: hizkuntzaren egoeraren diagnostikoak, diseinuak eta ebaluazioak; herri-mailako gogoeta eta berariazko zerbitzuak; trebakuntza soziolinguistikoa; hizkuntzan ahalduntzeke prozesuak; eta abar.
- Era berean, herritarren partaidetza-prozesuak eta eraldaketa sozialerako egitasmo berritzaileak sustatzen ditu hainbat proiektu eta espazio ezberdinetan.

Enpresa bakoitzak bere jarduera zehatza badu ere 2012. Urtean barne-antolamenduaren inguruko hausnarketa bat egin zuen eta, handik BOGA prozesua garatu zen. Prozesu horren baitan Elhuyar talde gisa funtzionatzen hasi zen, ordura arte, talde izaera izanik ere, hiru enpresek modu nahiko independentean funtzionatzen zutelarik. Bide honetan, Fundazioak du Elhuyar-Zubize SLU eta Eleka Ingeniaritza linguistikoa SL enpresen %100-eko jabetza. Hiru enpresak **erreferentziatzeko lan-hitzarmen bera** dute, zehazki estatuko XVII. *Hitzarmen Kolektiboa, merkatu-aholkularitza eta -azterlanetarako eta iritzi publikorako enpresei buruzkoa*. Hala ere, BOGA izeneko taldetze-prozesu hartatik **berezko barne-araudi bateratu bat** adostu zuten Elhuyar Taldeko hiru enpresek eta, horretaz gain, bestelako bateratzeak eman zituzten barne-funtzionamendu eta -antolaketan, besteak beste: barne-antolamendua egokitzea, zerbitzu-zentralak bateratzea, zuzendaritza talde bakarra (negozio unitate bakoitzeko koordinatzaileak eta taldeko koordinatzaile nagusiak osatua), lan-baldintza eta lan-egiteko modu bateratuak, etab.

2. PRINTZPIOEN ADIERAZPENA

Emakumeen kontrako indarkeria emakumeen eta gizonen arteko botere-harremanen adierazpide larriena da eta edonon gerta daiteke, kalean, etxean eta baita lanean ere. Emakumeen oinarritzko eskubideen urraketa larria da, eta duintasunerako, osotasun fisiko eta moralerako, sexu-askatasunerako nahiz lanerako eskubideak urratzen ditu.

Nazioarteko, Estatu espainiarreko, nahiz, EAEko eta Nafarroako araudi eta legeetan jasotzen da emakumeek duintasunez lan egiteko duten eskubidea, inolako bereizkeriarik jasan gabe. Emakumeen eta Gizonen berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan ere ezartzen denez, enpresa orok sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena saihesten duten lan-baldintzak sustatu behar ditu eta prozedura espezifikoak hartu behar ditu jazarpena prebenitzeko eta jazarpenaren biktimek aurkezten dituzten salaketak edo erreklamazioak bideratzeko. Elhuyar Taldeak 2023an eguneratu behar izan du orain arte indarrean izan duen Protokoloa. II. Berdintasun-Plana diseinatzeko prozesuaren baitan.

Era berean, Elhuyar Taldeak gizarte berdinzale bat eraikitzeko xedearekin lan egiten du, besteak beste; eta gizartearentzako nahi duena nahi du etxe barrurako ere. Horregatik, eta lege-markoak jasotzen duen eskubide hori egikaritzeko, landu du Elhuyarrek sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa.

Dokumentu honen sinatzaileok, Elhuyar Taldeko arduradun eta langileok, irmoki adierazten dugu ez dugula sexu-jazarpenik eta sexuagatiko jazarpenik onartuko ez gure enpresan, ez gure laneko eremuan ere.

Halaber, protokolo honen bidez konpromisoa hartzen dugu sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren inguruko erreklamazioei zein salaketei erantzuna emateko prozedura bat arautzeko, eta berme guztiekin aplikatzeko; bai eta langile guztiak aipatutako eskubideak errespetatzeko beharraz jabetzeko behar den prestakuntza zein informazioa emateko ere. Horretarako, Nazioarteko, Estatu espainiarreko nahiz EAEko araudi eta legeak, zein laneko araudiak hartuko dira kontuan, bai eta langileek indarkeriarik gabeko lan-giroaz gozatzeko duten eskubideei buruzko deklarazioak ere.

3. APLIKAZIO EREMUA

Berdintasun Lege Organikoaren 45. artikuluan xedatutakoaren arabera soldatapeko langile ororen lan-segurtasuna eta osasuna bermatzeko betebeharra duenez, protokolo honek Elhuyarko langile guztiei eragiten die.

Horretarako, Elhuyarrek, Lan-arriskuen prebentzioari buruzko 31/1995 Legearen 24. artikulua arabera, bere lantokian dauden langileei –langileak propioak zein beste enpresa batzuetatik etorritakoak izan–, langile horien jatorrizko enpresei eta langile propioak joaten diren enpresetakoiei jakinaraziko die zero tolerantzia politika duela laneko indarkeriaren aurrean, eta, bereziki, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurrean, jarduteko protokoloa baduela.

Laneko egoera guztiak kontuan hartzeak esan nahi du Elhuyarren instalazioetan gertatzen direnak, zein gure laneko harremanen testuinguruan, izan bidaiak, ekitaldiak, etxetik lanerako ibilbidean, eta bestelako lantokietan gertatzen direnak hartuko dituela kontuan. Bestela esanda, Elhuyarreko barne-harremanak eta kanpo-harremanak hartuko ditu kontuan: Elhuyarreko langileen arteko harremanak, batetik, eta Elhuyarreko langileek hornitzaileekin, bezeroekin eta lankidetzan diharduten erakundeekin dituztenak, bestetik.

Aipatu bezala, lan-jarduera esparru osoari eragiten dio protokoloak, edozein dela ere berau burutzen deneko espazioa. Hortaz, kontuan hartuko dira espazio fisiko nahiz birtualak. Azken alderdi hau, LNEren Indarkeria eta Jazarpenaren inguruko 190. Hitzarmenaren berrespenarekin eta irailaren 6ko 10/2022 Lege Organikoak, Sexu askatasunaren berme integrala arautzen duenari erantzunez jaso dugu. Hala jasotzen du 10/2022 Legeak: *“La presente ley orgánica pretende dar respuesta especialmente a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual”*. Elhuyarrek sexu askatasuna bermatzeko eragite eremua zabaldu eta eremu digitalean ere esku-hartzeko protokoloa osatu du.

Azkenik, protokolo honek aintzat hartuko ditu Elhuyarreko langileen kontra etxeko eremuan gerta daitezkeen indarkeria-egoerak ere.

4. ERREFERENTZIAZKO ARAUDIAK ETA DEFINIZIOAK

Sexu-jazarpenera eta sexuagatiko jazarpena genero-indarkeriaren beste modu bat da. **Nazio Batuen Emakumearen aurkako Bereizkeria Ezabatzeko Batzordeak**, 19. Gomendio Orokorrean, honela definitzen du: *“Sexuan oinarritutako indarkeriak, hau da, neurritz kanpo eragiten dion edozein pertsonaren aurkako indarkeriak, izaera fisiko, mental edo sexualeko kaltea edo sufrimendua eragiten duten ekintzak, ekintza horiek burutzeko mehatxuak, hertsapena, eta askatasuna kentzeko beste modu batzuk barne hartzen ditu”*.

Europako Parlamentuaren eta **2006ko uztailaren 5eko Kontseiluaren 2006/54/EE Zuzentarauak**, enpleguaren eta okupazioaren arloan gizonen eta emakumeen arteko tratua eta aukeraberdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoak, jazarpen sexista eta sexu-jazarpenera definitzen ditu, eta ezartzen du egoera horiek bereizkeriatzat joko direla, eta ondorioz, debekatu eta zigortu egingo direla, egokiro, proportzionalki eta disuasio xedez. Sexu-jazarpenari aurre **egiteko Erkidegoko Jokabide Kodea, 1991ko azaroaren 27koa, prebentzioaren alorrean** Erkidegoko arau hura garatzen duen arau europarra da.

Espainiar Estatuak, 2022ko maiatzean berretsi zuen Nazioarteko Lan Erakundearen 190. Ebazpena, honen arabera, jazarpena oinarritzko eskubideen urraketa da. Horrek esan nahi du jazarpen-prozeduretan probaren karga alderantzikatu egiten dela, eta enpresak frogatu beharko du zuzen jokatu duela, indarrean dagoen protokolo baten bidez.

3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarriakoa. Hau dio **7. artikuluan**:

1. Zigor Kodean ezarritakoa gorabehera, lege honen ondorioetarako, sexu-jazarpenera izango da sexu-izaerako edozein portaera –hitzezkoa edo fisikoa–, pertsona baten duintasunaren aurka egiteko helburua edo ondorioa duena, bereziki, mehatxu-giroa, umiliagarria edo iraingarria sortzen denean.
2. Sexuan oinarritutako jazarpena da pertsona jakin baten sexuarekin zerikusia duen edozein jokabide, xede edo ondorio duena pertsonaren duintasunaren aurka egitea eta mehatxu-giroa, umiliagarria eta iraingarria sortzea.
3. Beti joko dira bereizkeriatzat sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpena.
4. Sexuan oinarritutako bereizkeriatzat joko da, halaber, eskubide bat edo eskubide-igurikimen bat eskuratzeko, aldeztu aurretik egoera jakin bat onartu behar izatea, egoera horrek sexu-jazarpenera edo sexuan oinarritutako jazarpena dakarrenean.

Eta **48. artikuluan** hau ezartzen du:

1. Enpresek sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpena saihesteko lan-baldintzak sustatu beharko dituzte, eta prozedura bereziak ezarri, horiek prebenitzeko eta halakoak jasan dituztenen kasuan kasuko salaketa eta erreklamazioak bideratzeko.

Xede horrekin, langileen ordezkariekin negoziatu beharko diren neurriak ezarri ahal izango dira, hala nola, jardunbide egokien kodeak egin eta zabaltzea, informazio-kanpainak gauzatzea edo prestakuntza-ekintzak gauzatzea.

2. Langileen ordezkariak lagundu beharko dute lanean sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzen, horren aurrean langileak sentsibilizatuz eta enpresa-zuzendaritza informatuz eurek ezagutzen dituzten jokabideen eta jarrerren gainean, halakoek sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena eragin dezaketenean.

Lan arloko arau-hauspen eta zigorrei buruzko Legearen 8.13. bis artikuluan oso arau-hauste larritzat jotzen da sexu-jazarpena, enpresa-zuzendaritzaren ahalmeneko eremuan gertatzen denean, egile aktiboa edonor dela ere.

Arau berean, **8.13 bis artikuluan**, oso arau-hauste larritzat jotzen da halaber sexuan oinarritutako jazarpena, enpresa-zuzendaritzaren ahalmeneko eremuan gertatzen denean, egile aktiboa edonor dela ere, betiere, enpresaria jakitun izanik, hori eragozteko beharrezko neurriak hartuko ez balitu.

Horrez gain, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena laneko arriskuak dira, izaera psikosozialekoak eta jazarpen horiek pairatzen dituztenen segurtasunari eta osasunari eragin diezazkioketenak. Zentzu horretan, enpresak behartuta daude langileen segurtasuna eta osasuna lanean babesteko beharrezkoak diren neurriak hartzera (Laneko arriskuen prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 14. artikulua).

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

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak alor bera aipatzen du. Zehazki, **43. artikuluan**, laneko sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena definitzen ditu, eta jokabide horien biktimei laguntza juridiko eta psikologiko berehalakoa, doakoa, espezializatua, deszentralizatua eta eskuerakoa bermatzeko betebeharra ezartzen die euskal administrazio publikoei.

Bide honetan, 1/2022 legea, martxoaren 3koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen bigarren aldaketa egitekoa dugu erreferentziazko araudi berria EAEn. Lehenengo artikuluan aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko **4/2005 Legearen** izenburua. Honela geratu da: **Emakumeen eta Gizonen Berdintasuna lortzeko eta emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legea. 40. Artikuluan**, emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak eta politikak arautzen ditu eta hala aipatzen du laugarren puntuan: *“Autonomia Erkidegoko Administrazioak, bere eskumen-eremuan eta Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzarekin eta inplikaturako beste erakunde batzuekin elkarlanean, sustatu behar du planak, kanpainak eta beste neurri batzuk gara daitezela, lan-eremuan sexuan oinarritutako diskriminazioa prebenitu eta eragozteko, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena barne, eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko, batez ere bereziki zaurgarriak diren sektoreetan».*

Era berean, **Nafarroako 14/2015 Foru Legeak**, Emakumeen kontrako Indarkeriari aurre egitekoak, emakumeen kontrako indarkeriari aurre egitea helburu duenak, neurri integralak hartzeko beharra nabarmentzen du esparru guztietan; eta indarkeria-kasuak detektatzeko eta identifikatzeko beharrezko diren ekintzak egitera behartu. Foru lege honetan jasotzen da indarkeria-motaren bat jasan duten emakumeek zeharo oneratzeko arreta integrala jasotzeko eskubidea.

DEFINIZIOAK

Sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena

Sexu-jazarpena eta sexuagatiko-jazarpena norberaren segurtasunaren urraketak dira, eta, lan-eremuan gertatzen direnean, duintasunezko eta errespetuzko giroan lan egiteko eskubidea urratzen dute. Beste era batera esanda, langileen oinarritzko eskubideen urraketa bat da eta indarkeria matxista¹ mota bat, aldi berean. Azken batean, botere-harremanen adierazpena da. Biktimak emakumeak zein gizonak izan daitezke baina gehienetan emakumeak izaten dira, emakumeak historikoki boteregabetu izanak posizio zaurgarriagoan kokatu baititu bizitza sozialean eta ekonomikoan eta, horrenbestez, lan-merkatuan.

Hortaz, lan-eremuan sexu arrazoiagatik ematen den diskriminazio gisa ere ulertzen da modu zabalean, lanpostua lortzerakoan, trebakuntza alorrean, eremu digitalean, lan arrazoiengatik joan-etorri zein ekimenetan nahiz norberaren lan-lekuan gerta daitekeena.

Lan-eremuko sexu-jazarpena edo sexuagatiko jazarpena jasaten duen pertsonak nahi ez duen jokabide bat da; ez da elkarrenganakoa. Zailtasuna da pertsona bakoitzari dagokiola erabakitzea zer jokabide-mota den onargarria berarentzat eta zeinek joka dezakeen horrela berarekin. Hortik ondorioztatzen da jazarpena jasaten duen pertsonaren pertzepzioaren arabera epaitu behar dela, hau da, irizpidea subjektiboa dela. Eta berebiziko garrantzia du trebakuntzak eta sentsibilizazioak. Izan ere, jazarpena, batzuetan, lausoa izan daiteke eta nolabaiteko kontzientzia eta gogoeta-maila behar da horrelako jokaerak identifikatzeko eta ez hartzeko purrustadatzat, zakarkeriatzat edo ondoriorik gabeko molestiatzat.

SEXU-JAZARPENA

Sexu-jazarpena, zehazki, natura edo esanahi sexualeko portaerekin dago erlazionatuta; eta hitzezkoa, jarrera bidezkoa edo fisikoa izan daiteke. Honela definitzen da sexu-jazarpena: "sexu-izaerako jokabidea da, enpresa baten antolamenduaren edo zuzendaritzaren eremuan egiten da, edo lan-harreman baten edo bestelako harreman baten inguruan edo ondorioz; biktimak halakoetan duen posizioa dela-eta, haren enpleguari edo lan-baldintzei eragingo dien erabaki bat hartzen da, eta erabaki horren helburua edo ondorioa izaten da, nolanahi ere, lan-giro iraingarria, etsaitasunezkoa, mehatxu-giroa edo giro umiliagarria sortzea, eta enplegua arriskuan jartzea".

Esate baterako, sexu-jazarpen izan daitezke jokabide hauek:

- a) Adierazpen iradokitzaileak eta desatseginak, tankera edo itxurari buruzko txisteak edo adierazpenak, eta nahita egindako hitzezko abusu lizunak.
- b) Gonbidapen lohiak edo konprometigarriak.
- c) Lanleketan eta laneko tresnetan irudi edo poster pornografikoak jartzea.
- d) Kein u zant ar edo itsusiak.

¹ Indarkeria matxista kontzeptuak emakumeen kontrako indarkeriaz gain, ezarritako genero-eskema eta heteroaraua zalantzan jartzeagatik jasaten den indarkeria ere hartzen du aintzat, hala nola, transfobia, lesbofobia eta homofobia.

- e) Beharrezkoa ez den kontaktu fisikoa, ukitze arinak.
- f) Leku pribatuetan pertsonak ezkutuan behatzea, komunetan edo aldageletan, esaterako.
- g) Sexu-mesedeak eskatzea, lehentasunezko traturako promesa esplizituak edo inplizituak eginez edo egin gabe, edo mehatxu eginez, eskaerari erantzun ezean (sexu-xantaia etab.).
- h) Eraso fisikoak.

SEXUAGATIKO JAZARPENA

Sexuagatiko jazarpena, berriz, genero-estereotipoetan oinarritutako jazarpena da, genero-estereotipoen ondorioz edo genero-eskema zalantzan jartzearen ondorioz egiten dena: emakume izateagatik edo genero-eskemak apurtzeagatik bereizkeriaren bat sufritzea; norberaren gaitasunak, itxura edo lana gutxiestea; umore sexista erabiltzea; sexu-identitateaz edo ezarritako genero-eskemak apurtzeagatik trufa egitea, eta bestelako jokabideekin lotuta dago. Sexuagatiko jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena da "hierarkian goian edo behean dauden edo lankideen keinuzko edo hitzezko jokabide, portaera edo jarrera oro, genero-estereotipoekin zerikusia dutenak edo estereotipo horien ondorio direnak, eta errepikakorrek edo sistematizatuak izateagatik pertsona baten duintasunaren eta osotasun fisiko edo psikikoaren kontrakoak direnak; enpresa baten antolaketa eta zuzendaritzaren esparruan gertatzen dira, biktimaren lan-baldintzak degradatu, eta biktimaren enplegua arriskuan jar dezakete, bereziki, jarduera horiek amatasun-aitatasun egoerekin edo beste senide batzuk zaintzaren ardura hartzearekin lotuta daudenean".

Besteak beste, jazarpenezko jokabide izan daitezke honako hauek:

- a) Langileari edo bere lanari buruzko deskalifikazio publikoak, behin eta berriz egindakoak.
- b) Itxura fisikoari, ideologiari edo sexu-aukerari buruzko adierazpen etengabeak eta isekagarriak.
- c) Agindu kontraesankorrak, eta ondorioz, aldi berean egiteko ezinezkoak ematea.
- d) Agindu isekagarriak ematea.
- e) Muturreko eta etengabeko zainketa dakarten jarrerak.
- f) Pertsona bat isolatzeko eta bakartzeko agindua.
- f) Eraso fisikoa.

5. PROZEDURA

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

Langile orok sexu-jazarpen edo sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko kexa aurkez dezake, idatziz nahiz ahoz. Kexa horiek Elhuyarreko langileen ingurukoak izan daitezke, baita Elhuyarreko langileen eta hornitzaileen, bezeroen edo lankidetzan dihardugun pertsonen arteko harremanen ingurukoak ere.

Protokolo honen aplikazio-eremuan sartutako langile orok aurkez dezake salaketa, aholkulari konfidentzial baten aurrean, idatziz edo ahoz, sexu-jazarpen edo sexuagatiko jazarpenaren biktima dela uste badu edo jazarpen-egoera baten berri badu.

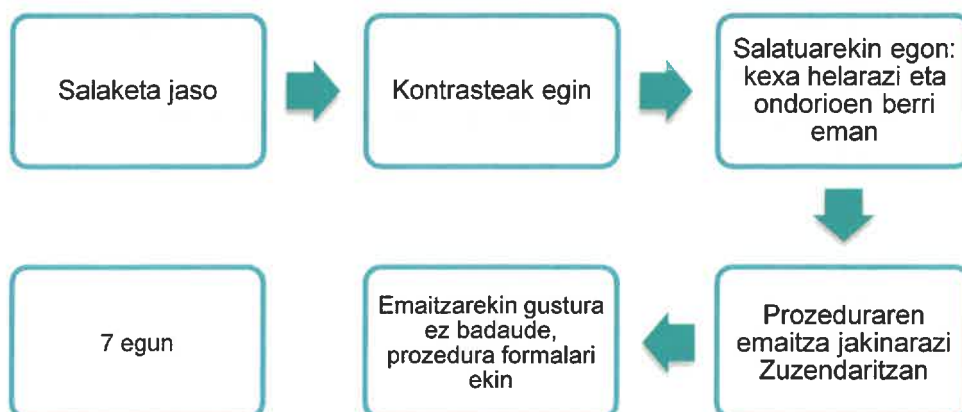
Indarkeria-egoera langilearen eremu pribatuan gertatzen denean ere, protokolo honen aplikazio-eremuan sartutako langile orok aurkez dezake salaketa, idatziz edo ahoz, aholkulari konfidentziala baten aurrean, biktima dela uste badu edo egoera baten berri badu.

Pertsonak saileko arduraduna (Maite Egaña Larrañaga) eta Berdintasuneko koordinatzailea (Joana Regueiro Martinez) izango dira salaketak jasotzeko pertsona eskudunak edo **aholkulari konfidentzialak**. Aholkulariarekin harremanetan jartzeko idatzizko (m.egaña@elhuyar.eus eta j.regueiro@elhuyar.eus), telefono bidezko (Maite Egaña: (+34) 943 36 30 40 | Luzp.: 306 eta Joana Regueiro [Tel.: (+34) 944 66 88 16 | Luzp.: 526]), zein ahozko ohiko bideak erabili ahal izango ditugu.

Aurreikusten da kasurik larrienen Elhuyarrek jazarpenaren biktimei laguntza eman ahal izango diela arlo judizialean, irekitako prozedura penaletan pertsonatuz.

Jazarpenaren subjektu aktibo eta pasiboa Elhuyarreko langileak direnean

Prozedura informala, jazarpen-kasu arinak



Jazarpen-jarduerak arintzat kalifikatu daitezkeenean, aholkulari konfidentzialak prozedura konfidentziala eta azkarra hasiko du salaketaren egiazkotasuna egiaztatzeko. Horretarako, enpresako leku guztietan edozein unetan sartu ahal izango da, egoki iritzitako pertsonen adierazpenak jasotzeko.

Aurkeztutako salaketaren egiazkotasunari buruzko zantzuak daudela uste denean, konfidentzialki harremanetan jarriko da salatuarekin, horrekin bakarrik edo salatzailearekin batera –salatzaileak nahi bezala–, haren jokabideari buruzko kexa bat dagoela jakinarazteko, eta salatutako jokabideak egiazkoak izanez gero eta berriz ere eginez gero, salatuak eduki ditzakeen diziplina-erantzukizunen berri emateko.

Salatuak egokitzen jotzen dituen azalpenak eman ahal izango ditu.

Ebazpen-prozedura informal honetan, aholkulari konfidentzialak kexa helarazi eta salatuari izan ditzakeen diziplina-erantzukizunen berri eman baino ez du egingo.

Prozedura informala helburua arazoa bide ofizialetik kanpo ebaztea izango da; batzuetan, arazoa konpontzeko nahikoa izaten da subjektu aktiboari jakinaraztea bere jokabideak ondorio iraingarriak eta larderiazkoak sortzen dituela.

Prozedura gehienez ere zazpi lanegunetan egingo da. Lehen batean, aholkulari konfidentzialak sinetsi egin behar dio salatzaileari eta prozeduraren konfidentzialtasuna eta pertsonen duintasuna babestu behar ditu; horretarako, eraginpeko aldeei zenbaki-kodeak izendatuko zaizkie prozeduraren hasieran.

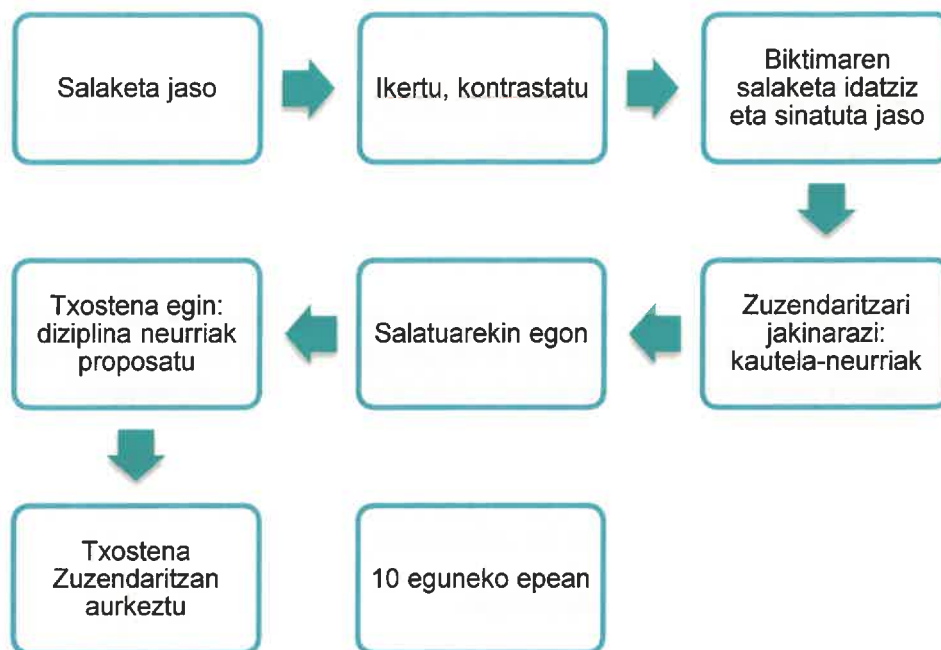
Halaber, biktimaren eta salatzailearen segurtasuna eta osasuna behar beste babestuko du, ustezko jazarpen-egoerak berriz gertatu ez daitezen ekidinez eta horretarako behar diren kautelazko neurriak proposatuz, kontuan hartuta egoera horretatik sor daitezkeen ondorio fisikoak eta psikologikoak, biktimaren lan-inguruabarrak aintzat hartuta, bereziki.

Salaketa aurkeztu eta zazpi laneguneko epean, amaitutzat joko da prozedura. Salbuespenez, premia larrietan baino ez, hiru egunez luza daiteke prozesua.

Beharrezkoa da salaketak funtsik duen balioestea eta prozesu informala xedea bete den edo ez adieraztea. Behar denean, egoki iritzitako jarduerak proposatuko dira, prozesu formalari ekitea ere bai, baldin eta proposatutako irtenbidea alderdi biek onartzen ez badute, eta edonola ere, biktimak egokitzen jotzen ez badu.

Aholkulari konfidentzialak berehala jakinaraziko diote prozedura informala emaitza Zuzendaritzari.

Prozedura formala, jazarpen-kasu larriak eta oso larriak



Salaketa, aurretiazko balioespena eta kautelazko neurriak hartzea

Salatutako jarduerak jazarpen larria edo oso larria izan badaitezke edo salatzailea ebazpen-prozedura informalaz lortutako soluzioarekin gustura ez badago –dela eskaintako soluzioari desegoki deritzolako, dela salatutako jokabideak berriro egin direlako– edo ebazpen-prozedura informalera jotzea gomendagarri iritzi ez bazion, salaketa formala planteatu dezake salatuak izan ditzakeen diziiplina-erantzukizunak argitzeko. Horretaz gain, Lan Ikuskaritzan, Auzibide Zibilean eta Lan Auzibidean salatze edo Auzibide Penalean kereila jartzeko eskubidea dauka.

Lehen batean, salaketa ahozkoa edo idatzizkoa izan daiteke, eta aholkulari konfidentzietako bati aurkeztu behar zaio. Aurretiaz prozedura informala egin denean, prozedura formala hasiko duen salaketa idatziz egin beharko da.

Ahozko salaketak direnean, aholkulari konfidentzialak salaketaren iturria, izaera eta seriotasuna balioetsiko ditu, eta nahikoa zantzu aurkitzen badu, ofizioz jardungo du salatutako egoera ikertzeko.

Jazarpenen baten berri duen edonork sala dezake egoera, bai berak zuzenean, baita hirugarrenen bitartez ere.

Aholkulari konfidentzialak salaketa formal guztien konfidentzialtasun eta seriotasun gorena bermatu beharko du. Printzipio hori bete ezean, zehapen-ohartarazpena egingo zaio.

Salaketa jaso, ikerketari ekin eta sinesgarritasuna sendetsi ondoren, aholkulari konfidentzialak idatziz eta behar bezala sinatuta jasoko du biktimaren salaketa.

Orduan, egoera konfidentzialki jakinaraziko dio Zuzendaritzari, horrek kautela-neurriak har ditzan, esate baterako, jazarpenaren subjektu aktiboa eta pasiboa berehala urruntzea elkarrengandik, biktimaren osasun eta osotasunari kalte egiten dion egoera berriro ez gertatzeko. Neurri horiek

biktimari inoiz ere ez diote ekarriko lan-baldintzen kalte edo galerarik, ezta horien funtsa aldatzerik ere.

Prozedura

Aholkulari konfidentzialak egokitzen jotzen dituen ikerketa-prozedurak erabiliko ditu salaketaren egiatasuna egiaztatzeko, une oro errespetatuz tartean dauden pertsonen funtsezko eskubideak, eta alderdi bien intimitate eta duintasunerako eskubidea, batez ere.

Salaketa aurkeztu dela ahalik eta arinen jakinarazi beharko dio salatuari.

Horretaz gainera, entzunaldia eman beharko dio, biktima aurrean dela edo ez –biktimak erabaki beharko du—. Lekuko-froga egiteko, bai batak bai besteak ordezkaritza-organoetako beste kide bat edo batzuk edo, egokitzen jotzen bada, beste langile batzuk egotea eska dezakete.

Ahal izanez gero, egitateei buruz biktimak duen azalpenaz soilik jasoko da informazioa (non eta ez den beharrezko gertatzen ondoren beste elkarrizketa batzuk egitea kasua ebazteko), eta konfidentzialtasuna eta arintasuna bermatuko da izapideetan.

Prozesuaren amaiera: diziiplina-neurriak aplikatzea

Salaketa aurkezten denetik hamar laneguneko epean gehienez ere, aholkulari konfidentzialak ikertutako ustezko jazarpenari buruzko txosten bat egin eta onartuko du, non ateratako ondorioak eta ikusitako inguruabar astungarriak edo aringarriak adierazi eta dagozkion diziiplina-neurriak proposatuko dituen, hala behar denean. Txosten hori berehala bidaliko da Zuzendaritzara. Salbuespenez, premia larrietan baino ez, hiru egunez luza daiteke prozesua.

Bermatu egin beharko da jazarpenak salatzen dituzten lagunen kontrako edo jazarpenen ikerketetan parte hartu, lagundu edo lekukotza egiten duten lagunen kontrako errepresaliarik ez egotea, ezta horrelako jokabideen aurka egiten dutenen edo hori kritikatzin dutenen aurka ere, euren buruez ari direla edo inori buruz ari direla. Adierazitako subjektuentzat (salatzaileak, lekukoak edo laguntzaileak) tratamendu kaltegarria dakarten neurriak hartzea zehatu egingo da ondoren arautzen den diziiplina-araubidearen arabera.

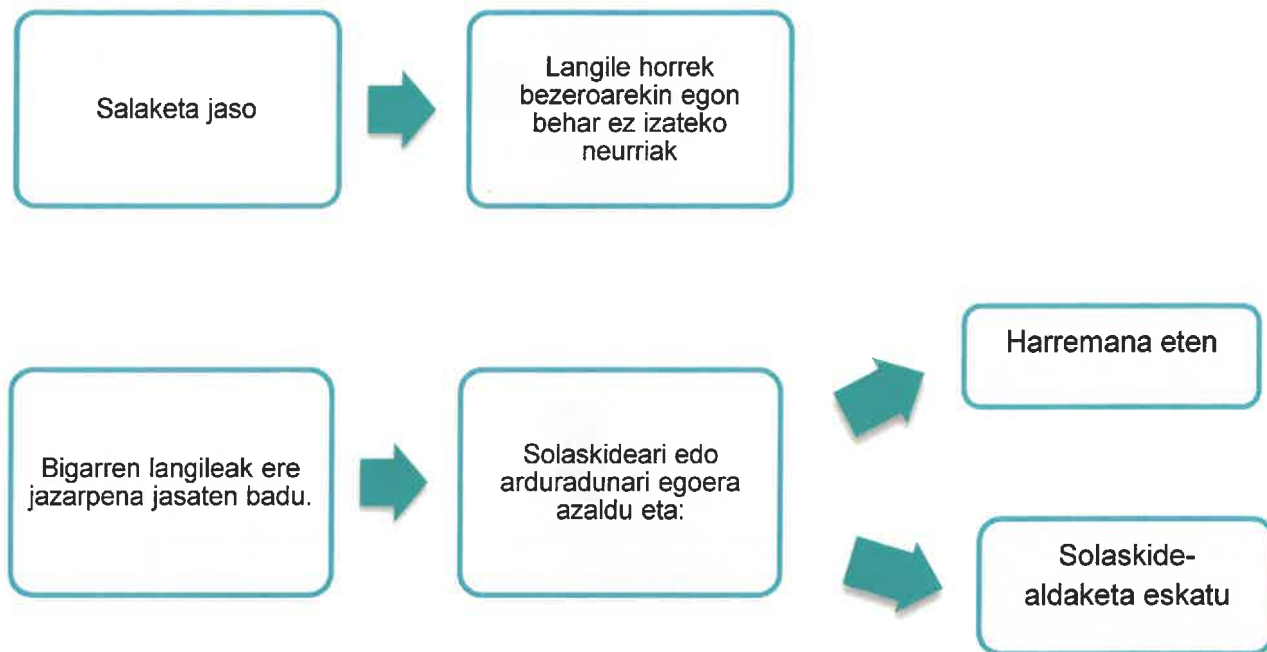
Aurrekoa gorabehera, zehatu egingo dira nahita egindako iruzurrezko eta engainuzko salaketa, alegazio edo adierazpenak, salatuari justifikatu gabeko kaltea eragiteko egindakoak; horretaz gain, zuzenbidearen arabera bidezkoztat jotzen diren beste ekintza batzuk ere gauzatu ahal izango dira.

Jazarpenak iraun duen bitartean biktimak errepresalia edo kaltea jaso badu, jazarpenaren aurreko baldintza berberak itzuliko zaizkio.

Disuasio-xedez, egindako ikerketaren emaitza eta zehapen-espedientea behar beste jakinaraziko dira zehatutako jardura gauzatu zen eremuan. Aholkulari konfidentziala gauza ez bada salaketa funtsatuta jotzeko behar besteko probak biltzeko, salatzailea ezin izango da behartu salatuarekin gogoz kontra lan egitera. Zuzendaritza behartuta egongo da lanpostua aldatzera.

Jazarpenaren subjektu pasiboa Elhuyarreko langilea denean eta aktiboa bezeroa edo lankidetzan diharduen pertsona denean

Jazarpen-kasu arinak:

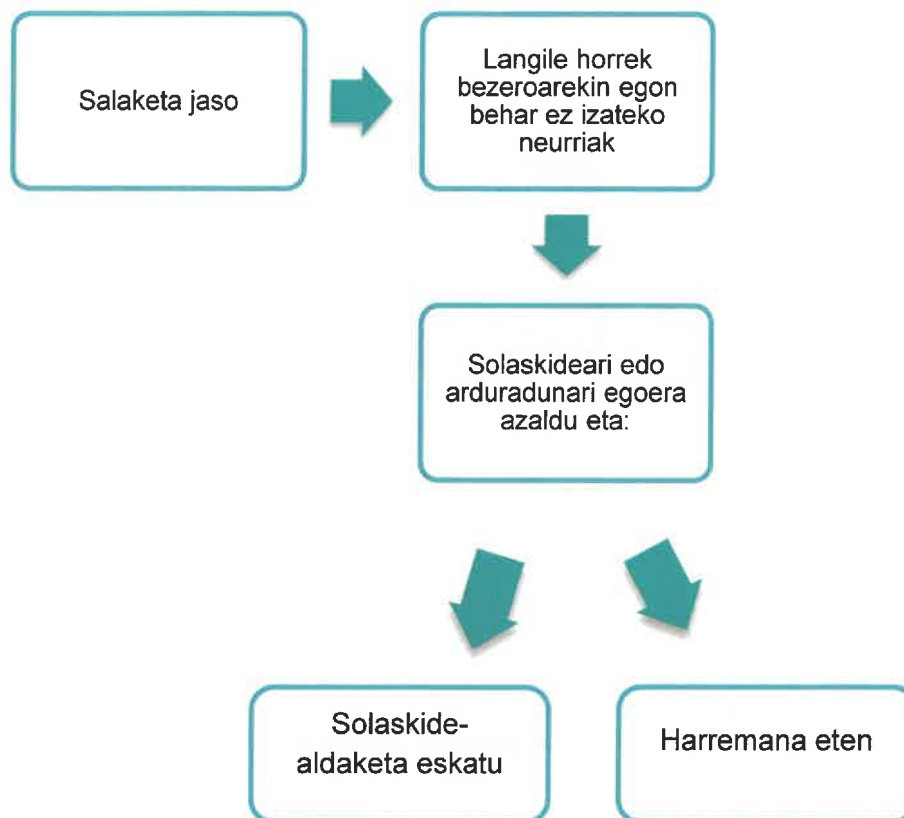


Jazarpen-jarduerak arintzat kalifikatu daitezkeenean, aholkulari konfidentzialak prozedura azkarra hasiko du eragindako langileak bezero horrekin egon beharrik izan ez dezan.

Jazarpen-jarduerak Elhuyarreko beste langile batekin jarraituko balu, bi aukera baloratuko dira:

- Gure solaskide denari edo haren arduradunari egoeraren berri eman eta solaskide-aldaketa eskatzea.
- Gure solaskide denari edo haren arduradunari egoeraren berri eman eta harremana edo lankidetzat etetea.

Jazarpen-kasu larriak edo oso larriak::

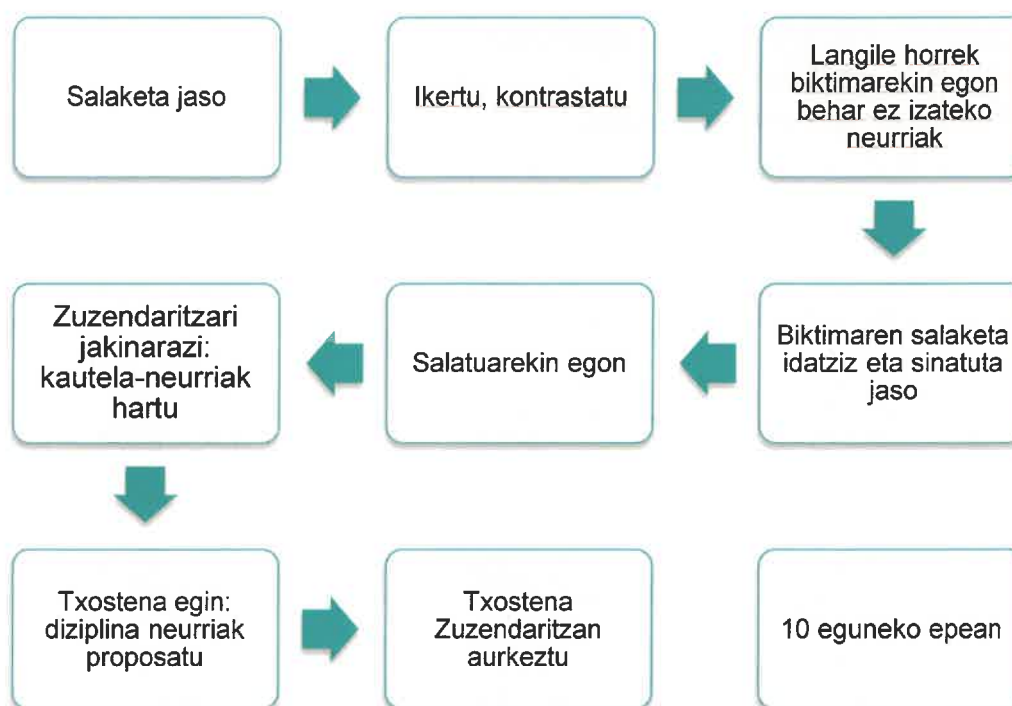


Jazarpen-jarduera larria bada, aholkulari konfidentzialak prozedura azkarra hasiko du eragindako langileak bezero horrekin egon beharrik izan ez dezan eta jazarpen-jarduera arina errepikatzen denerako proposatzen diren aukeren artean zein gauzatu erabakiko da:

- Gure solaskide denari edo haren arduradunari egoeraren berri eman eta solaskide-aldaketa eskatzea.
- Gure solaskide denari edo haren arduradunari egoeraren berri eman eta harremana edo lankidetzatza etetea.

Jazarpenaren subjektu aktiboa Elhuyarreko langilea denean eta pasiboa bezeroa, hornitzailea edo lankidetzan diharduen pertsona denean

Inplikatuak Elhuyarreko langileak direnean jarraituko dugun prozeduraren oso antzeko prozedura jarraituko dugu egoera honetan.



Indarkeria-egoeraren subjektu pasiboa Elhuyarreko langilea denean (eta langilearen eremu pribatuko egoera denean)

Elhuyarreko langileak eremu pribatuan indarkeria matxistarekin lotutako egoera bizi badu, aholkulari konfidentzialak prozedura azkarra hasiko du eragindako langilearekin batera bere egoera arindu dezaketen aukerak aztertu eta erabakiak hartzeko.

- Aukera hauek aztertuko dira, besteak beste:
- Bulego-aldaketa
- Herri edo toki jakinetara ez joatea
- Proiektu edo lan jakinetan ez jardutea
- Ordutegia aldatzea edo egokitzea (Barne Araudian jasota dauden aukeretatik harago)

Indarkeria-egoeraren subjektu aktiboa Elhuyarreko langilea denean (eta langilearen eremu pribatuko egoera denean)

Elhuyarreko langile bat (edo lankidetzan diharduen bat) eremu pribatuan indarkeria matxistaren eragile edo subjektu aktibo (izan) denaren zantzuak badaude (salaketa baten berri izan dugulako, esaterako), aholkulari konfidentzialak berarekin hitz egingo du, lehenik eta behin, iritsi zaion informazioaren berri emateko eta inplikaturako pertsona entzuteko. Ondoren, aholkulari konfidentziala pertsona horren arduradunarekin egongo da hartu beharreko neurriak aztertzeko. Zuzendaritzan aurkeztuko dute proposamena, eta bertan hartuko dira erabakiak.

Aukera hauek aztertuko dira, besteak beste:

- Pertsona horri proiektzio publikorik ez ematea
- Herri edo toki jakinetara ez joatea
- Proiektu edo lan jakinetan ez jardutea

6. FALTAK

OSO LARRITZAT joko dira FALTA hauek:

- a) Sexu-xantaia, hau da, enplegua lortzeko, enpleguaren baldintzetako bat edo enplegua izaten jarraitzeko baldintza izatea biktimak sexu-mesederen bat egitea onartzea, nahiz eta baldintzapen horren mehatxu esplizitua edo inplizitua gauzatu ez.
- b) Eraso fisikoa: nahi ez den edo/eta beharrezkoa ez den nahita egindako kontaktu fisiko (besarkadak, musuak, esku-hartzeak, atximurrak...).
- c) Errepresaliak hartzea jazarpenak salatzen dituzten lagunen kontra edo jazarpenen ikerketetan parte hartu, lagundu edo lekukotza eman duten lagunen kontra, baita horrelako jokabideen aurka egiten dutenen aurka ere.
- d) Salatutakoaren aurkako epai judizial kondenatzailea eman ondoren delitu diren egitateak.

LARRITZAT joko dira FALTA hauek:

- a) Gonbidapen lohiak edo konprometituak.
- b) Lankideei keinu zantarrak/itsusiak egitea.
- c) Beharrezkoa ez den kontaktu fisikoa, ukitze arinak.
- d) Langileari edo bere lanari buruzko deskalifikazio publikoak.
- f) Itxura fisikoari, ideologiari edo sexu-aukerari buruzko adierazpenak.
- g) Agindu kontraesankorrak eta ondorioz aldi berean egiteko ezinezkoak ematea.
- h) Agindu isekagarriak ematea.
- i) Muturreko eta etengabeko zainketa dakarten jarrerak.
- j) Pertsona bat isolatzeko eta bakartzeari buruzkoak.
- k) Larritasun maila bera duen edozein.

ARINTZAT joko dira FALTA hauek:

(Larritzat jotzen direnak, lehen aldiz gertatzen direnean)

- a) Gonbidapen lohiak edo konprometituak.
- b) Lankideei keinu zantarrak/itsusiak egitea.
- c) Beharrezkoa ez den kontaktu fisikoa, ukitze arinak.
- d) Langileari edo bere lanari buruzko deskalifikazio publikoak.
- f) Itxura fisikoari, ideologiari edo sexu-aukerari buruzko adierazpenak.
- g) Agindu kontraesankorrak eta ondorioz aldi berean egiteko ezinezkoak ematea.

h) Agindu isekagarriak ematea.

i) Muturreko eta etengabeko zainketa dakarten jarrerak.

Inguruabar aringarriak dira:

a) Espedientean zigorrik jaso gabe egotea.

b) Berezko damua dela-eta, faltaren ondorioak konpondu edo arintzea, irainduari gogobetetzea edo egindakoa aitortzea.

ZIGORRAK

ZIGORRAK, proportzionaltasun-printzipioaren arabera, hauek izango dira:

a) Falta arinak:

Ahozko ohartarazpena, idatzizko ohartarazpena, enplegu- eta soldata-etetea –bi egun arte gehienez–; zentsura-eskutitza.

b) Falta larriak:

Lekuz aldatzea hilabete batetik hirura, enplegu –eta soldata– etetea hiru egunetik hamasei egunera.

c) Oso falta larriak:

Enplegu- eta soldata-etetea, hamasei egunetik hirurogeira; kategoria-galera sei hilabete eta egun batetik behin betikora; lekuz aldatzea hiru hiletik urtebetara; behin betiko lekualdatzea eta kaleratzea.

Kategoria behin-behinekoz ala behin betiko galtzen denean, zigortutako langileari soldataren maila jaitsiko zaio, eta lanpostu berriko egiteko guztiak bete beharko ditu.

Enplegu- eta soldata-etetea dakarren zigorraren arrazoiak baldin badira protokoloaren berri ez edukitzea, hutsegiteak, eragindako egoera gaizki ulertzea eta abar, zigorra lanorduz kanpoko prestakuntza-jardunaldien bidez bete ahal izango da, baldin eta Zuzendaritzaren ustez neurri hori egokia bada arau-hausterik berriro ez egiteko.

Prozedura hau erabiltzea biktimarentzat ez da oztopo izango egoki deritzon dagokion babes-prozedura judiziala baliatzeko, “babes judizial eragingarria” izeneko funtsezko eskubidean oinarrituta.

7. DIBULGAZIO-POLITIKA

Ezinbestekoa da eraginpeko langile guztiek protokolo honen berri izatea. Dibulgazio-tresnak izango dira, besteak beste, langile guztiek honen berri izatea aurkezpen orokor baten bidez, lehen aldiz, eta mezu elektroniko bidez, urtero; eta dokumentua eskura izatea Lantaldearen gunean, “eskura edukitzeko” atalean. Urtean behin bidaliko den mezu elektronikoan, aholkulari konfidentzialak nortzuk diren esango da, eta haiekin harremanetan jartzeko bidea zein den zehaztuko da, protokoloa non aurki dezaketen gogoraztearekin batera. Pertsonen arduraduna arduratuko da mezua bidaltzeaz.

Era berean, Elhuyarreko langile berrien harrera-protokoloan txertatuko da sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa, Barne Araudiarekin batera honen berri emateko erakundera datozen langileei.

Hemendik aurrera idazten diren proposamenetan protokoloa indarrean duela adieraziko du Elhuyarrek, bezero, lankidetzak-erakunde eta erakunde hornitzaileei Elhuyarrek alor honetan duen politika zein den azaltzeko.

8. PRESTAKUNTZA-POLITIKA

Pertsonen Sailak kudeatzen duen trebakuntza-planean indarkeria matxistari buruzko prestakuntza egokia sartzea bermatuko da, bereziki, sexu-jazarpen eta sexuagatiko jazarpenari buruzkoa eta horrek biktimen osasunean dituen ondorioei buruzkoa, maila guztietan daudenentzat: langileak, arduradunak, Pertsonak Saila eta Zuzendaritza.

Aholkulari konfidentzialak aldatzen diren aldiro emango zaie alor honetako prestakuntza. Aholkulari konfidentzialek jasoko dute alor honetako prestakuntza; eta, egoki ikusten bada, prestakuntza honetan parte hartuko dute Zuzendaritzak, arduradunek eta interesa duten langileek.

9. EBALUAZIO ETA SEGIMENDUA

Aholkulari konfidentzialek aurkeztutako salaketak eta espedienteen ebazpena kontrolatuko dituzte eta, bi urtean behin, protokolo honen ezarpenari buruzko segimendu-txostena egingo dute. Txosten hori langile guztiei aurkeztuko zaie Batzar Orokorrean, langileen asebetetzearen emaitzekin batera, kasurik bideratu bada.

Txosten honetaz gain, jaso diren kasuekin erregistro bat osatuko da.

Kasuei segimendua egingo zaie, neurriak martxan jarri eta 3 hilabetera edo 6 hilabetera bi aldeekin elkarrizketak eginez. Hor baloratuko da segimendu gehiago behar den edo ez. Elkarrizketa horietatik ateratako ondorioak erregistroan eta txostenean jasoko dira.

Biurteko txostena Emakunderi ere aurkeztuko zaio, erakunde honek txosten orokor bat egiteko aukera izan dezan, EAE enpleguaren alorreko indarkeria matxista prebenitzeko prozedurak ezartzeari buruz.

10. BIKTIMENTZAKO INFORMAZIOA

Euskal Autonomia Erkidegoan nahiz Nafarroan erabilgarri dauden zerbitzu publikoei buruzko informazioa emango zaie indarkeria matxistaren biktima izan daitezkeenei, horiek behar bezala babestu eta leheneratuko direla bermatzeko.

Horretarako, erakundeen inguruko informazioa eskura jarriko zaie. EAERI dagokionez, aukera hauek daude, besteak beste:

- SATEVI emakumeen aurkako indarkeriaren biktimentzako telefono bidezko arreta-zerbitzua da- 900 840 111. Egunean 24 orduz. Emakumeen aurkako indarkeriaren edozein adierazpenen biktima direnei laguntza ematen duten espezializatutako profesionalek osatzen dute. Bestetik, zerbitzu horrek aholkularitza eta informazioa eskaintzen du edozein zalantza edo gai argitu nahi duten profesionalei, senideei edo hurbileko pertsonari.
- Biktimari Laguntzeko Zerbitzua (SAV): Barakaldoko, Bilboko, Donostiako eta Gasteizko justizia-jauregietan dago eta emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei prozesu osoan zehar aurrez aurre, doan, modu konfidentzian, banaka eta era pertsonalizatuan orientabidea eta laguntza eskaintzen die, besteak beste: laguntza psikologikoa; prozesu judiziala nolakoa izango den azaldu eta lagunduta joatea; epaiketarako prestatzen laguntzea; doako justizia izapidetzea; eskubideen, lege-prozeduren eta gizarte- eta arreta-arloko baliabideen inguruko informazioa ematea.

Nafarroako Berdintasun Institutuak ere eskaintzen du biktimentzako arreta eta laguntza zerbitzua.

- Informazioa edo aholkularitza behar izanez gero, telefono-zenbaki hauetara deitzea gomendatzen du: 012; 016 edo 848421588; edo zuzenean tokian tokiko arreta zerbitzuetara jotzea (Oinarrizko Zerbitzu Sozialak edo Auzoetako Unitateak).