



PROTOKOLOA, IRUÑEKO UDALAREN LAN-EREMUAN
LGTBI+ PERTSONEN AURKAKO JAZARPENAREN ETA
INDARKERIAREN AURREAN JARDUTEKOA



Ayuntamiento de
Pamplona

Iruñeko
Udala

aurkibidea

1. Atarikoa eta arau-esparrua	5
2. Ezarpen-eremua	6
3. Protokoloak jorratzen dituen jokabideak	7
3.1. Diskriminazioa	
3.2. Jazarpena	
3.3. Indarkeria	
3.4. Jokabide baztertzailerak edo etsaitasuneko ingurunea sortzen dutenak	
3.5. Informazio pertsonala baimenik gabe ezagutzera ematea (Outing)	
3.6. Identitatea ukatzea	
3.7. Errepresaliak	
4. Nola ekin prebentzioari eta nola sortu ingurune inklusiboa	9
4.1. Aniztasuna ikusaraztea eta aitortzea	
4.2. Prestakuntza	
4.3. Sentsibilizazioa	
4.4. Jardunbide egokiak lan-ingurunean	
4.5. Erakundearen rola	
5. Jarduketa-prozedura	12
5.1. Protokoloaz arduratuko den batzordea	
5.2. Kontsulta eta hasierako orientazioa	
5.3. Jakinarazpena edo salaketa	
5.4. Jasotzea eta hasierako balorazioa	
5.5. Kautelazko neurriak	
5.6. Ikerketa	
5.7. Ebazpena	
5.8. Jarraipena	
6. Babesa eta laguntza emateko neurriak	17
6.1. Kaltetutako pertsonen laguntza ematea	
6.2. Genero-trantsizioko prozesuak	
6.3. Ikusarazte-prozesuak	
6.4. Baliabideak eta babesa	
7. Bermeak eta koordinazioa	20
7.1. Konfidentzialtasuna	
7.2. Errepresalien aurkako babesa	
7.3. Inplikaturako pertsonen eskubideak	
7.4. Diziplina-esparrua (jokabideen tipifikazioa)	
8. ERANSKINAK	23
8.1. Kontsulta, jakinarazpena eta salaketa egiteko ereduak	
8.2. Prozeduraren eskema	
8.3. Ikertzeko irizpideak	
8.4. Terminoaren glosarioa	
8.5. Laguntza-baliabide espezializatuak	

1. *Atarikoa eta arau-esparrua*

Iruñeko Udalak, bere eskumenak erabiliz eta bat etorritik giza eskubideekin, berdintasunarekin eta diskriminaziorik ezarekin duen konpromisoarekin, pertsona guztiei aitortzen die beren jardura profesionala lan-ingurune seguruan, errespetuzkoan eta edozein motatako indarkeria edo diskriminaziorik gabekoan garatzeko eskubidea.

Pertsonaren duintasuna, nortasunaren garapen askea, tratu-berdintasuna eta edozein motatako indarkeria edo tratu apalesgarritik babestea dira lan-eremuan bermatu beharreko oinarritzko printzipioak. Ildo horretan, Europako, Estatuko eta Erkidegoetako arau-esparruak ezartzen du administrazio publikoek sexu-orientazioagatik, genero-identitateagatik edo -adierazpenagatik edo sexu-ezaugarriengatik diskriminatzen duen edozein jokabide prebenitu eta antzeman behar dutela, bai eta horren aurrean jardun behar dutela ere.

LGTBI+ pertsonen diskriminazio-, jazarpen- eta indarkeria-egoerei aurre egiten jarraitzen dute, baita lan-eremuan ere, eta horrek agerian uzten du neurri espezifikoak hartu behar direla lan-ingurune seguruak, berdintasunezkoak eta aniztasuna errespetatzen dutenak bermatzeko. Lan-eremua ez dago errealitate horietatik kanpo, eta antolamendu-erantzun argiak, koordinatuak eta eraginkorrak eman behar dira.

Testuinguru horretan, Iruñeko Udalak konpromisoa hartzen du LGTBI+ pertsonen aurkako jazarpenik edo indarkeriarik gabeko lan-ingurunea bermatzeko eta errespetuan, aniztasunean, tratu-berdintasunean eta arrisku psikosozialen prebentzioan oinarritutako antolaketa-kultura sustatzeko.

Protokolo honen helburua da LGTBI+ pertsonen aurkako jazarpen- edo indarkeria-egoerak prebenitu, antzeman eta horiei aurre egiteko aukera emanen duen jardura-esparru integral bat ezartzea, kaltetutako pertsonen babesa, haien eskubideekiko errespetua eta neurri eraginkor, arin eta bermatzaileen aplikazioa bermatzeko.

Era berean, protokoloaren helburua ez da soilik aurre egitea edo zehatzailea izatea; izan ere, prebentziozkoa eta eraldatzailea ere bada, eta antolaketaren kulturen aldaketak egitea eta lan-ingurune seguruak, inklusiboak eta sexu- eta genero-aniztasuna errespetatzen dutenak finkatzea du helburu.

Protokoloa arau-esparru honetan oinarritzen da:

Konstituzioaren eta Europaren esparruan, Espainiako Konstituzioa hartzen da kontuan, bereziki 10., 14. eta 15. artikulua, pertsonaren duintasunari, berdintasunari eta diskriminaziorik ezari eta osotasun fisiko eta moralerako eskubideari buruzkoak, bai eta Kontseiluaren 2000/78/EE Zuzentaraua, enpleguko berdintasunari buruzkoa, eta Europar Batasuneko Oinarritzko Eskubideen Gutuna ere.

Estatuan, aplikatu behar da pertsona transen berdintasun erreal eta eraginkorrerako eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko otsailaren 28ko 4/2023 Legea, zeinak ezartzen baitu erakundeek neurri espezifikoak izan behar dituztela arrazoi horiengatik diskriminazioaren eta jazarpenaren aurrean. Era berean, kontuan



hartzen da 1026/2024 Errege Dekretua, urriaren 8koa, lan-eremuan LGTBI pertsonen berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako neurriak garatzen dituen.

Aplikagarriak dira, halaber, pertsonen osotasun moralaren eta duintasunaren aurkako jokabideen arloan: Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako 3/2007 Lege Organikoa; Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legea, langileen osasuna babesteko betebeharrak ezartzen duena, arrisku psikosozialak barne; Langileen Estatutua, duintasuna eta intimitatea errespetatzeko eskubidea aitortzen duena; eta Zigor Kodea.

Erkidegoaren esparruan, aplikagarria da 8/2017 Foru Legea, Nafarroako LGTBI+ pertsonen berdintasun sozialari buruzkoa, bai eta Administrazio Publikoaren eremuan berdintasunaren, aniztasunaren eta diskriminaziorik ezaren arloan indarrean dauden gainerako arau eta planak ere.

Era berean, Iruñeko Udalaren sexu- eta genero-aniztasunerako udal planak, Tokiko Gobernu Batzarrek 2024ko apirilaren 8an onetsi eta Udalbatzak 2024ko apirilaren 11n hartutako erabakiaren bidez berretsiak, protokolo hau egitea jasotzen du bere ekintzen artean.

Arau-multzo horrek ezartzen du administrazio publikoek lan-ingurune seguruak bermatzeko, diskriminazioa eta jazarpena prebenitzeko eta LGTBI+ pertsonak babesteko neurri eraginkorrak hartzeko betebeharrak dutela.

2. *Ezarpen-eremua*

Protokolo hau beren jardueran Iruñeko Udalean egiten duten eta erakundearekin harremana duten pertsona guztiei aplikatuko zaie, haien lotura juridikoaren izaera edo zerbitzuak emateko modalitatea edozein dela ere.

Zehazki, honako hauei aplikatuko zaie:

- Langile funtzionarioak eta administrazio-kontratudunak.
- Langile kontratadunak.
- Aldi baterako langileak.
- Praktiketara edo prestakuntzara dauden pertsonak.

Lan-eremuan gertatzen diren egoera guztietan aplikatuko da protokoloa, honako hauek barne:

- Lanerako espazio fisikoak, udal bulegoak eta instalazioak.
- Lan-jarduerarekin partekatutako edo lotutako espazioak (aldagelak, eremu komunak, etab.).
- Lanarekin lotutako joan-etorriak, prestakuntza-jarduerak, bilerak edo ekitaldiak.

- Komunikazio profesionalak, presentzialak zein digitalak, barne harturik posta elektronikoa, mezularitza, WhatsApp taldeak, barne-plataformak edo lan-ingurunearekin lotutako beste tresna edo sare batzuk.

Protokolo hau aplikatuko da jokabideak lantokian edo lantokitik kanpo gertatzen diren kontuan hartu gabe, betiere lan-jarduerarekin lotura badago edo jokabide horiek eragina badute lan-ingurunean edo harreman profesionaletan.

Protokolo hau Iruñeko Udalaren beste tresna eta prozedura batzuekin koordinatuta aplikatzen ahalko da, bereziki sexu-jazarpenari, sexuan oinarritutako jazarpenari eta laneko jazarpen moralari buruzkoekin.

3. Protokoloak jorratzen dituen jokabideak

Protokolo honen xedea da LGTBI+ pertsonetako diskriminazioa, jazarpena edo indarkeria dakarren edozein jokabide prebenitzea, antzematea eta horien aurrean jardutea, bai eta jokabide horiek gertatzen badira LGTBI+ pertsonatzat hartzen direnekiko, LGTBI+ pertsonekin lotura pertsonalak, familiarak, sozialak edo profesionalak dituztenekiko eta etsaitasunezko lan-ingurunea, iraingarria, larderiatsua edo baztertzaila sortzen duen edozein egoera jasaten dutenekiko ere.

Jarraian, protokolo hau aktibatzea ekartzen ahalko duten jokabide nagusiak deskribatzen dira:

3.1. Diskriminazioa

Diskriminaziotzat hartzen da pertsona baten sexu-orientazioan, genero-identitatean edo genero-adierazpenean oinarritutako tratu kaltegarri edo desberdin oro.

Era hauetan gertatzen ahal da:

- Zuzenean: arrazoi horiengatik pertsona bati tratu okerragoa ematen zaionean.
- Zeharka: itxuraz neutroa den arau, praktika edo irizpide batek LGTBI+ pertsonendako desabantaila berezi bat sortzen duenean.

3.2. Jazarpena

Jazarpentzat hartzen da nahi ez den edozein portaera, hitzekoa, hitzik gabekoa edo fisikoa, helburua edo



ondorioa pertsona baten duintasunaren aurka egitea denean, edo larderiazko, etsaitasunezko ingurune apalesgarri, umiliagarri edo iraingarria sortzea.

Jokabide errepikatuak izaten ahal dira edo, kasu jakin batzuetan, larritasun bereziko jokabide bakarra.

3.3. Indarkeria

Indarkeriatzat hartuko da haren sexu-orientazioa, genero-identitatea edo genero-adierazpena dela-eta, pertsona baten aurkako eraso fisikoak edo psikologikoak, mehatxuak, derrigortzeak eta beste edozein motatako larderia dakarren jokabide oro.

3.4. Jokabide baztertzaileak edo etsaitasunezko ingurunea sortzen dutenak

Zentzu hertsian nahitaez jazarpena izan ez arren, lan-ingurune negatiboa edo diskriminatzailea sortzen laguntzen duten jokabideak, hala nola:

- Iruzkina iraingarriak, isekak edo pertsona barregarri uzten dutenak.
- Baztertzeko, isolatzeko edo kanpoan uzteko jarrerak.
- Hizkuntza desagokoa edo mespretxuzkoa erabiltzea.
- Estereotipoak edo aurreiritziak zabaltzea.

3.5. Informazio pertsonala baimenik gabe ezagutzera ematea (outing)

Pertsona baten sexu-orientazioari, genero-identitateari edo -adierazpenari buruzko informazioa haren baimenik gabe zabaltzea edo ezagutaraztea da, intimitaterako duen eskubidea urratuta.

3.6. Identitatea ukatzea

Pertsona baten genero-identitatearekiko aitortza eza edo tratu desagokoa dakarten jokabideak biltzen ditu, hala nola:

- Izen edo izenordain okerra nahita eta behin eta berriz erabiltzea.
- Adierazitako identitatearekin bat datorren tratua ukatzea.

3.7. Represalias

Errepresalia da pertsona baten aurkako edozein tratu oker, mehatxu edo kalte, honako hauen ondorioz::

- Kexa edo salaketa bat aurkeztu izana.
- Prozeduran parte hartu izana.
- Kaltetutako pertsona bati laguntza eman izana.

Era berean, atal honetan jasotako jokabideak hutsegite arin, astun eta oso astunetan sailkatzen ahalko dira, orientazio gisa eta antolaketaren balorazioa egiteko.

Tipifikazio hori aurrerago garatzen da, protokoloaren diziiplina- eta berme-esparruari dagokion atalean (7.6 puntua), kontuan hartuta jokabidearen izaera, jokabidea errepikatzea, kaltetutako pertsonarengan duen eragina, harreman hierarkikoa egotea, lan-ingurunean duen eragina eta gainerako inguruabarrak.

4. Nola ekin prebentzioari eta nola sortu ingurune inklusiboa

Iruñeko Udalak aniztasunarekiko errespetuan, tratu-berdintasunean eta diskriminaziorik ezean oinarritutako lan-ingurunea sustatuko du, eta jokabide LGTBIfobikoen agerpena saihestera eta antolaketa-kultura inklusiboa sustatzera bideratutako prebentzio-neurriak ezarriko ditu.

Neurri horiek etengabeak izanen dira eta erakunde osoari zuzenduko zaizkio, errealitate eta lan-esparru desberdinetara egokituta.

4.1. Aniztasuna ikusaraztea eta aitortzea

Iruñeko Udalak sexu- eta genero-aniztasuna ikusaraztea eta aitortzea sustatuko du, erakundea aberasten duen eta lan-ingurune errespetuzkoa, inklusiboa eta diskriminaziorik gabea eraikitzen laguntzen duen balio gisa.

Horretarako, sentsibilizazio-, komunikazio- eta ikusarazte-ekintzak abiatuko ditu, pertsonen errealitateak eta bizi-ibilbideak errespetatzea bultzatzeko, eta tratu-berdintasunean, aniztasunean eta giza eskubideetan oinarritutako antolaketa-kultura sustatuko du.

Ekintza horien artean egoten ahal dira kanpaina instituzionalak ezagutaraztea, sexu- eta genero-aniztasunarekin lotutako data esanguratsuetan parte hartzea, barne-komunikazioetan mezu inklusiboak sartzea eta Udalak gizarteratzearekin eta diskriminaziorik ezarekin duen konpromisoa sendotzera bideratutako beste edozein ekimen.



4.2. Prestakuntza

Udal-langile guztiei zuzendutako prestakuntza-ekintzak bultzatuko dira, helburu hauekin:

- Sexu- eta genero-aniztasunari buruz sentsibilizatzea.
- Diskriminazio-, jazarpen- eta indarkeria-jokabideak identifikatzea.
- Protokolo honen edukia eta funtzionamendua ezagutaraztea.

Era berean, prestakuntza espezifiko sustatuko da, udal-alorretako profil, esku-hartze eremu eta antolamendu-ezaugarri jakin batzuetara egokitua. Prestakuntzak honako hauek lortzera bideratutako edukiak izanen ditu:

- Diskriminazio-jokabideak prebenitzea.
- Errespetuzko lan-inguruneak sustatzea.
- Maskulinitateei eta aniztasunari buruzko lana.

Ekintza horiek honako hauei zuzentzen ahalko zaizkie bereziki:

- Taldeburuak eta arduradunak.
- Jendeari harrera egiteko langileak.
- Udaltzaingoa eta herritarrei arreta zuzena ematen dieten beste zerbitzu batzuk.
- Giza Baliabideetako eta Laneko Arriskuen Prebentziorako langileak.
- Ordezkaritza sindikalak.

4.3. Sentsibilizazioa

Udalak sentsibilizazio-ekintzak egingen ditu antolaketaren kultura inklusiboa sustatzeko, hala nola:

- Protokoloaren eta hura inspiratzen duten balioen barne-hedapena.
- Informazio- eta zabalkunde-kanpainak.
- LGTBI+ aniztasunaren arloko data garrantzitsuei lotutako ekintzak.

Jarduera horien helburua aniztasuna ikusaraztea eta lan-ingurunean jarrera diskriminatzaileak prebenitzea izanen da.

Udalak protokolo honen edukia langileen artean zabalduko du, hura ezagutzen eta aplikatzen lagunduko duten aurkezpen- eta informazio-ekintzen bidez. Zeregin horretan zenbait udal-alorrek, ordezkaritza sindikalak eta beste barne-eragile batzuek parte hartzen ahalko dute.

Era berean, ahaleginduko da sexu- eta genero-aniztasunarekin lotutako sentsibilizazio-ekintzak aldian behin garatzen, eta urtean gutxienez jarduketa bat txertatuko da, erakundeak berdintasunarekin eta LGTBI+ pertsonenganako diskriminazioaren prebentzioarekin duen konpromisoa agerian mantentzen laguntzeko.

4.4. Jardunbide egokiak lan-ingurunean

Errespetua eta inklusioa bultzatzen duten antolaketa-praktikak sustatuko dira. Honako hauek, besteak beste:

- Komunikazioetan errespetuzko hizkuntza inklusiboa erabiltzea.
- Pertsonen genero-identitate eta -adierazpenerako tratu egokia.
- Lan-ingurune seguruak eta errespetuzkoak sortzea.
- Iruzkina, jarrera edo jokabide baztertzailerak prebenitzea.
- Espazio komunak errespetuz erabiltzea.
- Antolakuntzaren arloko laguntza.
- Egokitzapen praktikoa.

Udalak praktika horiek erakundearen egunerokoan txertatzeko ahalegina egingen du.

4.5. Erakundearen rola

Protokolo honetan jasotako jokabideen prebentzioa erakunde osoak partekatu beharreko ardura da, eta horrek eskatzen du inplikaturako alor, zerbitzu eta eragile guztiek modu koordinatuan jardutea. El Ayuntamiento de Pamplona promoverá una cultura organizativa basada en el respeto a la diversidad sexual y de género, la igualdad de trato, la prevención de las discriminaciones y la generación de entornos laborales seguros e inclusivos.

Iruñeko Udalak honako hauetan oinarritutako antolaketaren kultura sustatuko du: sexu- eta genero-aniztasunaren errespetua, tratu-berdintasuna, diskriminazioen prebentzioa eta lan-ingurune seguru eta inklusiboen sorrera.

Zehazki, Giza Baliabideetako Zerbitzuak, Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuak, Berdintasuneko Alorrak eta ordezkaritza sindikalak (bere prebentzio-ordezkarien bitartez) modu koordinatuan jardunen dute protokolo honen ezarpenean, jarraipenean, ebaluazioan eta hobekuntzan, bereziki protokolo honetan aurreikusitako jarduteko mekanismoak aktibatzea beharrezkoa den kasuetan.

Halaber:

- Berdintasuneko Alorrak berdintasunaren eta sexu- eta genero-aniztasunaren arloko laguntza, aholkularitza, sentsibilizazioa eta sustapena emanen ditu erakundearen barruan.
- Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuak parte hartuko du jokabide diskriminatzaile edo LGTBIfobikoei lotutako arrisku psikosozialeko egoera posibleak antzematen, prebenitzen eta horien jarraipena egiten.
- Alorretako zuzendariak, erdi mailako kargudunek eta taldeetako arduradunek modu aktiboan zaindu beharko dute lan-ingurunea errespetuzkoa, inklusiboa eta segurua izatea, eta garaiz jardun beharko dute arrisku-, gatazka- edo ondoez-egoeretan.
- Ordezkaritza sindikala, langileekin duen hurbiltasunagatik eta harreman zuzenagatik, konfiantzarako, orientaziorako eta indarkeria, diskriminazio edo jazarpen egoerak garaiz hautemateko bide bat izaten ahal da, eta protokoloaren hedapenean, jarraipenean, hobekuntzan eta ebaluazioan parte hartuko du.

- Udalak sexu- eta genero-aniztasunarekin lotutako oinarritzko erreferentziak eta orientabideak sartuko ditu udal-langileei zuzendutako harrera, informazio eta sentsibilizaziorako materialetan eta barne-tresnetan.

Udal-langile guztiek lan-ingurune inklusiboa eta errespetuzkoa sortzen lagundu beharko dute, eta protokolo honetan jasotako printzipioen aurkako jokabideak saihestuko dituzte.

5. Protokoloaz arduratuko den batzordea

Prozedura honen helburua da erantzun argia, eskuragarria, koordinatua eta bermatzailea ematea LGBTI+ pertsonen aurkako diskriminazio-, jazarpen- edo indarkeria-egoeren aurrean, Iruñeko Udalaren lan-eremuan.

Prozedura honako printzipio hauetan oinarritzen da:

- konfidentzialtasuna,
- pertsonen babesa,
- birbiktimizazioaren prebentzioa,
- prestasuna eta esku-hartze goiztiarra,
- alde guztien eskubideekiko errespetua,
- antolaketa-koordinazioa,
- eta lan-ingurune seguru eta inklusiboa bermatzea.

Era berean, prozeduraren bidez, egoera larrietan egin beharreko esku-hartzea erraztu nahi da, baita ondoeza, diskriminazioa edo lan-giroa okertzea eragiten ahal duten egoerak goiz detektatzea eta horrelakoetan orientatzea eta laguntzea ere.

Prozedura aktibatzen ahalko da protokolo honen 3. puntuan jasotako edozein jokabideren aurrean.

5.1. Protokoloaz arduratuko den batzordea

Iruñeko Udalak protokolo honetan aurreikusitako jarduketaren koordinazioaz, jarraipenaz eta kudeaketaz arduratuko den batzorde edo egitura bat izanen du.

Batzorde horrek erreferentziazko organo tekniko gisa jardunen du prozeduraren fase guztietan, eta jarduketa koordinatua, konfidentziala eta dokumentu honetan jasotako printzipioen arabera bermatuko du.

Batzordeak, besteak beste, honako gai hauetan esku hartzen ahalko du:

- egoerak jasotzea eta horien hasierako balorazioa,
- kautelazko neurriak hartzea,
- kasuen jarraipena,
- inplikaturako alorren arteko koordinazioa,
- ikerketak aktibatzea beharrezkoa denean,
- eta antolamendu-, prebentzio- edo konpontzeko-neurriak proposatzea.

Egitura horren osaera zehatzak honako hauen parte-hartze koordinatua bermatu beharko du:

- Giza Baliabideetako Zerbitzua,
- Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzua,
- Berdintasuneko Alorra,
- eta ordezkaritza sindikala.

Era berean, egoeraren ezaugarriak direla eta, beste teknikari espezializatu batzuei ere deitzen ahalko zaie.

Batzorde horretako kideek prestakuntza espezifiko izan beharko dute berdintasunari, sexu- eta genero-aniztasunari, indarkerien prebentzioari eta diskriminazio- edo jazarpen-egoeren kudeaketari buruz.

Erakundeak eginkizunak ordeztzeko, koordinatzeko eta banatzeko mekanismoak ezarriko ditu, prozeduraren funtzionamendu egokia bermatzeko.

5.2. Kontsulta eta hasierako orientazioa

Protokoloak honako hauek bereiziko ditu:

- kontsulta,
- jakinarazpena,
- eta salaketa formala.

Kontsulta entzuteko, orientatzeko eta baloratzeko hasierako espazio bat da, eta aukera emanen dio edonori zalantzak planteatzeko, informazioa eskatzeko, laguntza jasotzeko edo LGTBI+ pertsonen aurkako jazarpen- edo indarkeria-jokabide posibleekin lotutako egoerak helarazteko.

Kontsultak ez du esan nahi protokoloa formalki aktibatu behar denik, ezta ikerketa berehala hasi behar denik ere.

Hauek dira fase honen helburuak:

- protokoloaren funtzionamenduari buruzko informazioa ematea,
- jarduteko bideei buruz orientatzea,
- babes- edo laguntza-beharrak baloratzea,
- eta egoerari erantzuteko antolaketaren lehen balorazioa erraztea.

Erakundeak bermatuko du pertsonak modu seguruan, eskuragarrian eta konfidentzian sartzen ahal direla fase honetan.

Sarbidea errazteko hainbat barne-kanal gaitzen ahalko dira:

- berariazko helbide elektronikoa,
- langileen barne-ataria,
- prebentzio-kanalak,
- berdintasuneko unitatea,
- edo zehazten diren beste antolaketa-mekanismo batzuk.

Era berean, protokoloaz arduratuko den batzordeak, beharrezkoa denean, aholkularitza juridikoa eta prozedura behar bezala kudeatzen lagunduko duten beste baliabide espezializatu batzuk ere izaten ahalko ditu.

5.3. Jakinarazpena edo salaketa

Jakinarazpena protokoloaren barruan baloratzen ahal den egoera bat formalki jakinaraztea da.

Salaketa formalak dokumentu honetan aurreikusitako jarduketa-prozedura berehala aktibatzea ekarriko du.

Hasierako kontsultak, ondoren, honako hauek ekartzen ahalko ditu:

- jakinarazpena,
- salaketa formala,
- edo bestelako prebentzio-, antolaketa- edo laguntza-jarduketa batzuk.

Erakundeak argi eta garbi zehaztu beharko ditu honako hauek:

- sarrera-kanalak,
- nork aktibatzen ahal duen protokoloa,
- eta kasu bakoitzean dagozkion jarduketak.

Jakinarazpenak edo salaketak idatziz edo erakundeak gaitutako kanalen bidez aurkezten ahalko dira.

Udalako honako hauek bermatuko ditu:

- irisgarritasuna,
- konfidentzialtasuna,
- errepresalien aurkako babesa,
- eta prozedura osoan laguntzea.

5.4. Jasotzea eta hasierako balorazioa I

Jakinarazpena edo salaketa jaso ondoren, protokoloaz arduratuko den batzordeak egoeraren antolaketari buruzko lehen balorazioa egiten du.

Hauek dira balorazio honen helburuak:

- jakinarazitako gertaerak hasiera batean aztertzea,
- arrisku posibleak baloratzea,
- berehalako neurrien beharra zehaztea,
- eta prozeduraren jarraipena erabakitzea.

Erakundeak fase hori zenbait azterketa- eta balorazio-etapatan egituratzen ahalko du.

Protokoloaren helburua prozeduraren erabilera egokia, bermatzailea eta proportzionatua bermatzea izanen da.

Gertakariak delitu izaten ahal diren kasuetan, bide judizialarekin izanen duen lotura eta beste lege-prozedura batzuekiko interferentziak saihesteko beharra baloratuko dira.

5.5. Kautelazko neurriak

Beharrezkoa denean, protokoloaz arduratuko den batzordeak aldi baterako kautelazko neurriak hartzen ahalko ditu, helburu hauek lortzeko:

- kaltetutako pertsonak babestea,
- egoerak jarrai dezan saihestea,
- arriskuak murriztea,
- eta prozedura garatzen den bitartean ingurune segurua bermatzea.

Kautelazko neurriak proportzionalki hartu beharko dira, kalte gehigarriak edo berriz biktimizatzeko egoerak sortzea saihestuz.

Besteak beste, honako hauek kontuan hartzen ahalko dira:

- aldi baterako antolaketa-aldaketak,
- zereginak egokitzea,
- txandak aldatzea,
- alderdien arteko harremanak mugatzea,
- aguntza emateko neurriak,
- edo egoerari egokitutako beste edozein prebentzio-jarduera.

Hartutako neurriak aldian-aldian berrikusi beharko dira egoera aktibo dagoen bitartean.

5.6. Ikerketa

Hala dagokionean, protokoloaz arduratuko den batzordeak ikerketa-fase bat aktibatzen ahalko du, gertakariak argitzeko eta egoeraren balorazio teknika eta antolamenduzkoa egiteko.



Ikerketa goian aipatutako prozeduraren printzipioak bermatuz garatuko da.

Ikerketan parte hartzen duten pertsonen prestakuntza espezifiko eta egokia izan beharko dute eginkizun horiek betetzeko.

5.7. Ebazpena

Ikerketa amaitutakoan, batzordeak ebazpen-txosten bat egingen du, honako hauek jasoko dituen:

- egoeraren balorazioa,
- ondorioak,
- eta, hala badagokio, jarduteko proposamenak edo antolaketako mendu-neurriak.

Ebazpena kaltetutako pertsonen jakinaraziko zaie, eta dagokion arloko zuzendariari helaraziko zaio, jakinaren gainean egon dadin eta egoki diren neurriak aplikatu ditzan.

Gertakarien larritasunaren eta aplikatu beharreko arau-esparruaren arabera, dagozkien diziplina- edo administrazio-jarduerak hasten ahalko dira.

Halaber, honako hauek ere proposatzen ahalko dira:

- prebentzio-neurriak,
- antolakuntzakoak,
- konpontzaileak,
- edo sentsibilizazio- eta laguntza-jarduketak.

5.8. Jarraipena

Jarraipena ez da nahitaez amaituko prozeduraren ebazpen formala eginda.

Protokoloaz arduratuko den batzordeak hala eskatzen duten egoeren jarraipena egingen du ondoren, helburu hauekin:

- egoeraren bilakaera baloratzea,
- hartutako neurrien eraginkortasuna egiaztatzea,
- gertatzen ahal diren gorabehera berriak antzematea,
- eta lan-ingurune segurua eta errespetuzkoa bermatzea.

Jarraipenean honako hauek sartzen ahalko dira:

- geroako laguntza,
- antolaketa gainbegiratzea,
- lan-giroaren balorazioa,
- eta kaltetutako taldearen edo ingurunearen egoera berrikustea.

Egoera bereziki larri edo konplexuetan, erakundeak ahal denik eta azkarren eta epe motzetan jardunen du zailtasun berrien, gatazken edo esku-hartze gehigarriak egiteko premien aurrean.

6. Babesa eta laguntza emateko neurriak

6.1. Kaltetutako pertsonen laguntza ematea

Udalak bermatuko du protokolo honetan jasotako egoeraren bat jakinarazten edo salatzen duten pertsonen babesa eta laguntza jaso ahal izatea prozesu osoan zehar.

Laguntza horrek barne hartzen ahalko ditu prozedurari buruzko informazioa, erreferentziako pertsona bat, eskura dauden baliabideei buruzko orientazioa eta kaltetutako pertsonen ongizatea babesten eta isolamendu- edo errepresalia-egoera posibleak prebenitzen laguntzeko neurriak hartzea.

Jarduketak egingen dira konfidentziasuna, kaltetutako pertsonaren borondatea eta berriz ez biktimizatzearen printzipioa une oro errespetatuz.

6.2. Genero-trantsizioko prozesuak

Iruñeko Udalak genero-trantsizioko prozesu bat hasten duten, egiten ari diren edo burutu duten langileen laguntza integrala bermatuko du, eta ziurtatuko du haien identitatearekiko, genero-adierazpenarekiko, intimitatearekiko, duintasunarekiko eta ongizate psikosozialarekiko errespetua.

Erakundeak onartzen du trantsizioko prozesuek premia pertsonal, emozional, sozial eta antolaketa-premia espezifikoak eragiten ahal dituztela, eta, beraz, konpromisoa hartzen du egoera bakoitzera egokitutako babes errealak eta laguntza-neurriak emateko.

a) Erreferentziako pertsona eta laguntza ematea

Erakundeak izendatutako erreferentziako pertsona bat izaten ahalko du langileak prozesu osoan zehar, ahal dela, sexu- eta genero-aniztasunari buruzko prestakuntza edo sentsibiltate espezifiko duena.

Figura horrek laguntza-, koordinazio- eta babes-eginkizunak izanen ditu, eta konfiantzazko solaskide gisa jardunen du prozesuan zehar.

Haren eginkizunen artean honako hauek sartzen ahal dira:

- Prozesuan zehar langileari entzutea eta laguntzea.
- Eskura dauden eskubideei, baliabideei eta neurriei buruzko informazioa ematea.
- Beharrezko antolaketa-jarduketak koordinatzea.
- Lan-inguruneari jakinarazteko komunikazio-plangintza egiten laguntzea, pertsonak hala nahi badu.
- Gatazka-, deserosotasun- edo diskriminazio-egoeretan esku hartzea.
- Beharrezkoa denean, sentsibilizazio-ekintzak koordinatzea lantaldearekin.
- Konfidentziasuna eta kaltetutako pertsonaren borondatearekiko errespetua bermatzea.

Beharrezkoa denean edo langileak hala eskatzen duenean, Udalak sexu- eta genero-aniztasunean,



bitartekotzan edo laguntza psikosozialean espezializatutako kanpoko laguntzaileek parte-hartzea kontuan hartzen ahalko du.

b) Prozesuaren hasiera

Prozesuaren hasiera jakinarazten ahalko zaie nagusi arduradunari, langileen alorrari, protokoloaz arduratuko den batzordeari edo izendatutako erreferentziako pertsonari.

Erakundeak ez du inolako egiaztapen mediko, psikologiko, administratibo edo legalik beharko langileak adierazitako genero-identitatea aitortu eta errespetatzeko.

c) Banakako laguntza-plana

Langileak hala eskatuz gero, banakako laguntza-plana egiten ahalko da, adostua eta malgua, langilearen beharretara eta erritmo pertsonaletara egokitua.

Plan horretan honako hauek sartzen ahal dira:

- Tratuan pertsonak jaso nahi dituen izena eta izenordainak.
- Lan-inguruneari egoeraren berri emateko modua eta unea.
- Prozesua errazteko beharrezko antolamendu-neurriak.
- Dokumentazioa eta barne-tresnak eguneratzea.
- Diskriminazio- edo jazarpen-egoerei aurre egiteko prebentzio-neurriak.
- Espazioekin, uniformeekin edo lan-dinamikarekin lotutako behar espezifikoak.
- Antolaketa egokitzeko aldi baterako neurri posibleak, betiere borondatezkoak eta adostuak.

Plana edozein unetan berrikusi eta aldatzen ahalko da, langilearekin adostuta.

d) Lan-inguruneari jakinaraztea

Trantsizioko prozesua jakinarazteari edo ez jakinarazteari buruzko erabakia langileak bakarrik hartuko du.

Pertsonak nahi duenean, laguntza jasotzen ahalko du jakinarazpen hori prestatu eta egiteko, eta honako hauek erabakitzen ahalko ditu:

- Nork eginen duen jakinarazpena.
- Noiz eginen den.
- Zein pertsona edo talderi zuzenduko zaion.
- Jakinarazpenaren formatua.
- Informazioa zein neurritan partekatu nahi duen..

Erakundeak jakinarazpen horretan laguntzen ahalko du bilerak, aurrez aurreko laguntza, barne-komunikazioak edo sentsibilizazio-ekintzak erabilita, betiere kaltetutako pertsonaren berariazko baimenarekin.

e) Sentsibilizazioa eta taldearekiko babesa

Egokia denean, inplikatura dagoen lan-inguruneko pertsonen zuzendutako sentsibilizazio- edo prestakuntza-ekintzak bultzatzen ahalko ditu Udalak, errespetu-giroa bultzatzeko, diskriminazio-egoerak prebenitzeko eta prozesua egoki laguntzeko.

Jarduera horiek prebentziokoak eta pedagogikoak izanen dira, eta saihestuko da langilea beharrik gabe agerian uztea.

f) Antolamendu-neurriak

Udalak beharrezko neurriak hartuko ditu prozesu osoan zehar langilearen genero-identitatearekiko errespetua bermatzeko.

Besteak beste, jarduketa hauek bideratuko dira

- Tresnetan eta barne-komunikazioetan aukeratutako izena erabiltzea.
- Barne-identifikazioak, posta korporatiboa eta direktorioak egokitzea.
- Komunak, aldagelak eta uniformeak pertsonaren genero-identitatearen arabera erabiltzea.
- Datu pertsonalen pribatutasuna eta konfidentzialtasuna babestea.

Inola ere ezin izanen da inposatu langileak nahi ez duen lanpostu-aldaketarik, birkokapenik edo lan-aldaketarik.

Hala ere, pertsonak aldi baterako egokitzapen- edo berrantolaketa-neurriak eskatzen baditu ongizate- edo segurtasun-arrazoiengatik, adostasunez baloratzen ahalko dira, langilearen lan- edo lanbide-baldintzei kalterik egin gabe.

g) Diskriminazio edo jazarpenetik babestea

Iruñeko Udalak berehala esku hartuko du genero-trantsizioko prozesuarekin zerikusia duen edozein diskriminazio, jazarpen, iseka, bazterketa edo indarkeria jokabidetan.

Langileak laguntza, bitartekaritza edo prebentziozko esku-hartzea eskatzen ahalko du lan-ingurunean deserosotasun, gatazka edo esposizio oso handiko egoerak hautematen dituenean.

h) Prozesu medikoak eta baimenak

Trantsizioko prozesuari lotutako jarduketa sanitarioak edo medikoak beste edozein egoera mediko edo sanitarioen parekotzat hartuko dira, eta aplikatuko den araudia baimenei, aldi baterako ezintasunari eta osasunaren babesari buruz indarrean dagoena izanen da.

Langile bati ezin izanen zaio inola ere eskatu inolako tratamendu mediko, hormonal edo kirurgikorik bere genero-identitatea aitortzeko edo bere lan-eskubideak baliatzeko.

6.3. Ikusarazte-prozesuak

LGTBI+ pertsonen ikusgaitasuna elementu garrantzitsua da sexu- eta genero-aniztasunarekiko lan-ingurune inklusiboagoak, seguruagoak eta parekideagoak lortzeko. Hala ere, sexu-orientazioarekin, genero-identitate edo -adierazpenarekin edo sexu-ezaugarriekin lotutako alderdiak partekatzeke erabakia pertsona bakoitzaren eremu pertsonalaren parte da, eta borondatezkoa izan beharko du beti.

Pertsona batek lan-ingurunean bere errealitatea ikusarazi nahi duenean, Udalak babesa eta laguntza eskaintzen ahalko du, beharrezkoa izanez gero, eta errespetuzko prozesu seguru eta diskriminaziorik gabeko bat bermatzen lagunduko duten antolaketa-, informazio- edo sentsibilizazio-neurriak ahalbidetuko ditu.

Nolanahi ere, pertsonaren borondatea, denborak eta pribatutasuna errespetatuko dira, eta saihestuko da presioa egitea, nahi ez den esposizioa eragitea eta informazioa haren baimenik gabe ezagutzera ematea.

6.4 Baliabideak eta babesa

Iruñeko Udalak informazioa eta orientazioa ematen ahalko du, eta baliabide espezializatueta bideratzen ahalko du kasua, egoerak hala eskatzen duenean.

Baliabide horien artean daude Kattalingune (Nafarroako Gobernuaren LGTBI+ Arreta Integraleko Zerbitzua), arreta sozial, psikologiko, sexologiko eta juridiko espezializatua eskaintzeaz gain, LGTBI+ pertsonen aurkako diskriminazio-, jazarpen- edo indarkeria-egoeretan laguntza ematen duena, eta Transbide, diziplina anitzeko unitate teknikoa pertsona transexualei, transgeneroei, intersexualei eta haien ahaide edo hurbilekoei arreta integrala emateko.

Administrazioen eta baliabide espezializatuen arteko koordinazioak eta lankidetzak aukera emanen du kaltetutako pertsonen beharrei erantzun integrala eta egokiagoa emateko.

7. Bermeak eta koordinazioa

7.1. Konfidentzialtasuna

Protokolo honen aplikazioan parte hartzen duten pertsona guztiek konfidentzialtasun osoa gorde beharko dute eskura duten informazioari buruz.

Kontsulta, jakinarazpen edo salaketa batekin lotutako informazioa isilpean tratatuko da, eta kasua behar bezala kudeatzeko parte-hartzea beharrezkoa duten pertsonak bakarrik ezagutuko dute, datuen babesaren arloan indarrean dagoen araudiarekin bat.

7.2. Errepresalien aurreko babesa

Udalak ez du onartuko inolako errepresaliarik protokolo honen aplikazioan fede onez komunikatzen, salatzeko, parte hartzen edo laguntzen duten pertsonen aurka.

Parte-hartze horren ondoriozko tratatu kaltegarria, larderia, mehatxua edo kaltea dakarren edozein jardura protokolo honen printzipioen aurkakotzat joko da, eta dagozkion neurriak hartzea eragiten ahalko du.

7.3. Inplikaturako pertsonen eskubideak

Protokolo honen babesean hasitako prozedura batean inplikaturako pertsona orok eskubidea izanen du errespetuz eta duintasunez tratatua izateko, informazioaren konfidentzialtasuna izateko, entzuna izateko eta eragiten dien prozedurari buruzko informazioa jasotzeko.

Era berean, bermatuko dira inpartzialtasunaren, errugabetasun-presuntzioaren, kontraesanaren eta defentsaren printzipioak, bai eta esku hartzen duten pertsona guztien eskubideen errespetua ere.

7.4. Diziplina-esparrua (jokabideen tipifikazioa)

Protokolo honetan jasotako jokabideek, hala badagokio, diziplina-erantzukizunak eskatzea ekartzen ahalko dute, Iruñeko Udalaren zerbitzura dauden langileei aplikatu beharreko araudiaren arabera, izaten ahal diren erantzukizun zibil, penal edo administratiboei kalterik egin gabe.

Jokabideen tipifikazioa honako hauek kontuan hartuta egingen da: gertakarien izaera, larritasuna, errepikapena, intenzionalitatea, erasoak jasan duen pertsonarengan duen eragina, arduradunaren posizio hierarkikoa, askotariko diskriminazioa egotea, botere-abusua, jokabidearen publizitatea eta lan-ingurunean dituen ondorioak.

Orientazio gisa eta gehiegi zehaztu gabe, protokolo honetan aurreikusitako jokabideak arinak, astunak edo oso astunak izaten ahal dira.

a) Jokabide arinak

Jokabide arintzat hartuko dira jardura isolatuak, behin eta berriz egiten ez direnak eta garrantzi txikikoak, baldin eta, sexu- eta genero-aniztasunari zor zaion errespetuaren aurkakoak edo desagokiak izan arren, etsaitasun-, umiliazio- edo diskriminazio-egoera larriak sortzen ez badute.

Besteak beste, hauek joko dira jokabide arintzat:

- Sexu-orientazioari, genero-identitateari edo -adierazpenari edo sexu-ezaugarriei buruzko esamolde, iruzkin, txantxa edo txiste desagokiak puntualki erabiltzea, baldin eta guztiz iraingarriak ez badira.
- LGBTI+ pertsonendako iraingarriak edo deserosoak diren iruzkin estereotipatuak edo paternalistak.
- Pertsona baten aukeratutako izena edo izenordaina noizbehinka oker erabiltzea, ageriko asmorik ez dagoenean, edo behin eta berriz errepikatzen ez direnean.
- Begirunerik gabeko, gutxiespen arineko edo deserosotasun nabarmeneko jokabideak aniztasun afektibo-sexualaren edo genero-aniztasunaren ageriko jarreraren aurrean.
- Noizean behin hizkuntza inklusiboa edo errespetuzkoa ez erabiltzea, horretaz ohartarazia izan ondoren, baldin eta kalte nabarmenik eragiten ez badu.

b) Jokabide astunak

Falta astuntzat jotzen ahalko dira LGBTI+ pertsonen duintasuna nabarmen urratzen duten jokabideak edo lan-ingurune iraingarria, larderiatsua edo baztertzaila sortzen dutenak, hala nola:

- Pertsona bati zuzendutako errespetu-faltak, txantxak, isekak, irainak edo adierazpen iraingarriak, sexu-orientazioa, genero-identitatea edo -adierazpena edo sexu-ezaugarriak direla-eta.
- Lan-ingurunean jakinarazi direnean, noiz edo behin pertsona batek aukeratutako izena edo izenordainak erabiltzeari uko egitea.
- Noiz edo behin pertsona baten sexu-orientazioari, genero-identitateari edo -adierazpenari buruzko informazioa ezagutaraztea edo baimenik gabe zabaltzea.
- Bazterkeriako, gutxiespeneko edo tratu desberdineko noizean behingo jarrerak, pertsona baten parte-hartzeari edo garapen profesionalari eragiten diotenak.
- Noiz edo behin pertsona baten duintasunaren aurkako zurrumurruak edo iruzkinak zabaltzea, sexu- edo genero-aniztasunagatik.
- Arintzat tipifikatutako jokabideak errepikatzea.

c) Jokabide oso astunak

Falta oso astuntzat jotzen ahalko dira jazarpena, indarkeria, mehatxuak, errepresaliak edo LGBTI+ pertsonen oinarritzko eskubideen urraketa bereziki larria dakarten jokabideak, hala nola:

- Jazarpen-jokabideak sexu-orientazioa, genero-identitatea edo -adierazpena, edo sexu-ezaugarriak direla eta.
- Pertsona bati zuzendutako mehatxuak, derrigortzeak edo larderiak LGBTI+ izateagatik.
- Eraso fisikoak edo hitzezko indarkeria larriko jokabideak.
- Errepresaliak jakinarazpenak edo salaketak egin dituztenen aurka, edo protokolo hau aplikatzen lagundu dutenen aurka.
- Hierarkia- edo aginte-egoera bat erabiltzea pertsona bat sexu- edo genero-aniztasunagatik diskriminatzeko, jazartzeko edo kaltetzeko.
- Sexu-orientazioarekin, genero-identitatearekin edo -adierazpenarekin edo sexu-ezaugarriekin lotutako iruzkin iraingarriak, isekak, besteak barregarri uzteko jarrerak edo jokabide umiliagarriak errepikatzea.
- Pertsona trans edo ez-bitar batek aukeratutako izenordainak edo izen hautatua erabiltzeari behin eta berriz eta nahita uko egitea.
- Informazio pertsonala nahita zabaltzea edo diskriminaziozko beste edozein jokabide, pertsonari kalte larria eragiten badio.

- Larritasuna, errepikapena edo ondorioak direla-eta, pertsonaren duintasuna, osotasuna edo oinarrizko eskubideak larriki urratzen dituen jokabide oro.

Jokabide horien behin betiko kalifikazioa eta, hala badagokio, dagozkien zehapenen zehaztapena Iruñeko Udaleko funtzionarioei eta lan-kontratudunei aplikatu beharreko diziiplina-araudiaren arabera egingen da, betiere proportzionaltasun, kontraesan, entzunaldi, konfidentzialtasun eta errepresalien aurkako babes printzipioak bermatuz.

8. *Eranskinak*

8.1 Komunikazio- edo salaketa-eredua

8.2 Prozeduraren eskema

8.3 Ikertzeko irizpideak

8.4 Terminoen glosarioa

8.5 LGTBI+ baliabide espezifikoak



8.1 ERANSKINA Kontsulta, jakinarazpena eta salaketa egiteko eredu

1. Eskaera mota

Kontsulta eta hasierako orientazioa Egoera bati buruzko jakinarazpena Salaketa formala

2. Eskaera aurkezten duen pertsonaren datuak

Izen-abizenak:

Lanpostua edo zerbitzua:

Harremanetarako telefonoa:

Helbide elektronikoa:

Nire datuak ahalik eta zuhurtasun eta konfidentzialtasun handienarekin tratatzeko eskatzen dut.

3. Inplikaturako pertsona edo pertsonak (datuak ezagutzen badira)

Izen-abizenak:

Lanpostua edo zerbitzua:

4. Egitateen deskribapena

Deskribatu ahalik eta zehatzen gertatutako egoera, datak, tokiak, inplikaturako pertsonak eta garrantzitsutzat jotzen duzun beste edozein informazio adieraziz.

5. Informazioa ematen ahal duten lekukoak edo pertsonak (baldin badaude).

6. Aurkeztutako dokumentazioa edo frogak (baldin badaude)

Mezu elektronikoak

Txostenak

Mezuak

Bestelako agiriak

Pantaila-argazkiak

Zehaztu:

7. Eskaera

Orientazioa eta aholkularitza eskatzen dut.

Protokoloan aurreikusitako prozedura aktibatzea eskatzen dut.

Babes- edo laguntza-neurriak baloratzeko eskatzen dut.

Beste batzuk:

Formularioa aurkeztea::

Formulario hau protokoloaz arduratuko den batzordeari bidali beharko zaio, Iruñeko Udalak prestatutako kanalen bidez.

Data:

Sinadura:.

8.2 ERANSKINA Prozeduraren eskema



8.3 ERANSKINA Irizpideak LGTBI+ pertsonen aurkako diskriminazio-, jazarpen- edo indarkeria-egoerak ikertzeko

LGTBI+ pertsonen aurkako diskriminazio-, jazarpen- edo indarkeria-egoerak ikertzeko, protokolo honetan ezarritako printzipio orokorrak beteko dira, eta une oro bermatuko dira konfidentzialtasuna, inpartzialtasuna, inplikaturako pertsonen eskubideekiko errespetua eta pertsonen babesa errepresalien aurrean.

Hori ezertan galarazi gabe, protokoloaz arduratuko den batzordeak kontuan hartuko ditu horrelako egoeretan agertzen ahal diren berezitasunak, eta sexu- eta genero-aniztasunaren ikuspegia txertatuko du ikerketa-prozesu osoan.

1. Pertsonaren identitatea errespetatzea

Jarduketa guztietan, erasoak pairatu duen pertsonak adierazitako izena, izenordainak eta genero-identitatea errespetatuko dira, haren administrazio-egoera edo egin dituen medikuntza- edo erregistro-prozedurak gorabehera.

Ez da eskatuko sexu-orientazioari, identitateari edo genero-adierazpenari buruzko frogarik, mediku-txostenik, diagnostikorik edo dokumentaziorik, salbu eta pertsonak berak horiek aurkeztea egokitzen jotzen badu.

2. Konfidentzialtasuna babestea

Batzordeak beharrezko neurriak hartuko ditu inplikaturako pertsonen pribatutasuna babesteko eta sexu-orientazioari, genero-identitateari edo -adierazpenari buruzko informazioa beharrik gabe zabaltzea saihesteko.

Arreta berezia jarriko da pertsonak informazio hori lan-ingurunean publikoki partekatu ez duen kasuetan.

3. Testuinguruaren balorazioa

Ikerketak kontuan hartuko du LGTBI+ pertsonen aurkako diskriminazioa edo jazarpena hainbat modutan agertzen ahal dela, itxuraz isolatuak edo intentsitate txikikoak diren jokabideak barne, baldin eta, horiek elkarrekin hartuta, etsaitasunezkoa, iraingarria, umiliagarria edo baztertzaila den ingurua sortzen badute.

Besteak beste, honako hauekin lotutako egoerak baloratzen ahalko dira:

- Txantxak, iruzkinak edo mespretxuzko adierazpenak.
- Sexu-orientazioari edo genero-identitateari buruzko zurrumurruak.
- Izen edo izenordain okerrak nahita erabiltzea.
- Pertsonaren identitatea edo bizipenak zalantzan jartzea.
- Lan-espazio, -jarduera edo -dinamiketarik baztertzeko.
- Tratu berezia edo desberdina.
- Informazio pertsonala baimenik gabe zabaltzea.
- Baztertzeko, isolatzeko edo gutxieteko jarrerak.

4. Jokabideen eragin metatua

Batzordeak gertakari bakoitza banaka baloratzeaz gain, behin eta berriz gertatzen diren edo metakorrak diren ere baloratuko du.

Iruzkin, jarrera edo jokabide itxuraz arinak errepikatzeak diskriminazio- edo jazarpen-egoerak sortzen ahal ditu, eta horrek ondorio nabarmenak izaten ahal ditu horiek pairatzen dituen pertsonaren osasunean, ongizatean eta lan-baldintzetan.

5. Botere-harremanak eta errepresaliekiko beldurra

Gertakariak baloratzean, kontuan hartuko da salaketa edo frogak aurkeztea eragozten ahal dituzten botere-harremanak, mendekotasun hierarkikoa, zaugarritasuna eta errepresaliekiko beldurra egoten ahal direla.

Halaber, ulertuko da zenbait pertsonak gertakarien jakinarazpena atzeratzen ahal dutela baztertua izatearen, profesionalki isolatuta geratzearen edo bizitza pertsonalarekin lotutako alderdiak agertzearen beldur direlako.

6. Ikerketarekin loturiko jarduketak

Gertakariak argitzeko, batzordeak honako hauek egiten ahalko ditu:

- Kaltetutako pertsonari elkarrizketa egitea.
- Seinalatutako pertsonari elkarrizketa egitea.
- Lekuko posibleen testigantza jasotzea.
- Kasuarekin lotutako dokumentazioa edo informazioa eskatzea.
- Garrantzitsuak izaten ahal diren komunikazioak edo erregistroak aztertzea.
- Txosten tekniko espezializatuak eskatzea.
- Sexu- eta genero-aniztasunari buruzko aholkularitza juridikoa edo espezializatua eskatzea, beharrezkoa denean.

7. Ondorioen txostena

Jarduketak amaitutakoan, batzordeak txosten bat egingen du, honako hauek jasoko dituen:

- Egingako jarduketak.
- Egiatztatutako eta egiaztatu gabeko gertakariak.
- Bildutako informazioaren balorazioa.
- Lortutako ondorioak.
- Egoki iritzitako gomendioak edo jarduketa-proposamenak.

Ondorioek hainbat motatako neurriak ekartzen ahal dituzte: babes-, konponketa-, laguntza-, sensibilizazio-, prestakuntza- eta antolamendu-hobekuntzakoak. Edo, hala badagokio, aplikatu beharreko araudiaren arabera dagozkion diziiplina-prozedurak aktibatzen ahalko dira.



Eranskina. 8.4. Terminoen glosarioa

LGTBI+

Hainbat pertsona aipatzeko erabiltzen diren siglak: lesbianak, gayak, bisexualak, transak eta intersexualak, bai eta sexu-orientazioa, genero-identitatea edo -adierazpena edo sexu-ezaugarriak sexu-arau nagusitik kanpo dituztenak ere.

Sexu-orientazioa

Pertsona bakoitzaren gaitasuna erakarpen emozionala, afektiboa edo sexuala sentitzeko genero bateko pertsonetikiko, zenbait generotako pertsonetikiko edo ezein generotako pertsonetikiko.

Genero-identitatea

Generoaren banakako barne-bizipena, pertsona bakoitzak sentitzen eta definitzen duen moduan.

Genero-adierazpena

Pertsona batek gizartean bere generoa adierazteko duen modua, itxura, portaera, hizkuntza edo beste ezaugarri batzuen bidez.

Pertsona transa

Jaiotzean esleitutako sexuarekin erabat edo partzialki bat ez datorren genero-identitatea duen pertsona.

Pertsona ez binarioa

Genero-identitateari dagokionez, soilik gizon edo emakume gisa identifikatzen ez den pertsona.

Sexu-ezaugarriak

Pertsona baten sexuarekin lotutako ezaugarri fisikoak, alderdi anatomikoak, hormonalak, kromosomikoak edo ugalketarekin loturikoak barne.

Izen hautatua

Pertsona batek erabiltzen duen izena gizarte- eta lan-ingurunean horrexekin identifikatua eta aintzatetsia izateko, haren dokumentazio ofizialean agertzen denarekin bat datorren ala ez alde batera utzita.

Genero-trantsizioa

Pertsona batek egiten duen prozesua, bizitzako hainbat alderdi bere genero-identitatera egokitzeko. Aldaketa sozialak, administratiboak, adierazpenaren arlokoak, gorputzekoak edo sanitarioak izaten ahal dira, baina ez guztiak halabeharrez, ezta ordena jakin batean ere. Trantsizio-prozesu bakoitza bakarra da, eta pertsonari dagokio erabakitzea nola, noiz eta zein neurritan gauzatu behar den.

Ikusgaitasuna

Bizitzako hainbat eremutan sexu-orientazioa, genero-identitatea edo -adierazpena edo sexu-ezaugarriak partekatzeko edo publiko egiteko erabaki pertsonala. Ikusgaitasunak borondatezkoa izan behar du beti, pertsona bakoitzaren denbora, egoera eta borondatea errespetatu behar ditu, eta ezin zaio inori inposatu edo exijitu..

Diskriminazioa

Pertsona bati tratatu kaltegarria edo desberdina ematea bere sexu-orientazioa, genero-identitatea edo -adierazpena edo sexu-ezaugarriak direla eta.

Jazarpena

Sexu-orientazioarekin, genero-identitatearekin edo -adierazpenarekin edo sexu-ezaugarriekin zerikusia duen nahi gabeko jokabide oro, baldin eta jokabide horren helburua edo ondorioa bada pertsona baten duintasuna erasotzea edo larderiazko, etsaitasunezko,, umiliaziozko edo irainezko ingurune bat sortzea.

Indarkeria

Pertsona bati haren sexu-orientazioagatik, genero-identitateagatik edo-adierazpenagatik edo sexu-ezaugarriengatik kalte egiten dion edo egiten ahal dion edozein jokabide fisiko, ahozko, psikologiko edo sinboliko.



LGTBIfobia

LGTBI+ pertsonetikiko jarrera, jokabide edo adierazpenen multzoa, horien bidez bazterkeria, diskriminazioa, etsaitasuna edo indarkeria eragiten bada.

Armairutik ateratzea

Pertsona batek bere sexu-orientazioari edo genero-identitateari buruzko informazioa beste pertsona batzuekin partekatzeko prozesua.

Baimenik gabe ezagutzera ematea (outing)

Pertsona baten sexu-orientazioari, genero-identitateari edo -adierazpenari buruzko informazioa baimenik gabe hedatzea edo ezagutzera ematea.

Errepresalia

Pertsona baten aurka zuzendutako edozein jarduera kaltegarri, jakinarazi edo salaketak egin edo protokolo hau aplikatzen lagundu izanagatik.



8.5 ERANSKINA Laguntza-baliabide espezializatuak

Harrotu – LGTBI+ kolektiboaren inguruan informatzeko eta haien parte hartzea nahiz eskubideak sustatzeko zerbitzua



Iruñeko Udalaren udal-zerbitzua, LGTBI+ pertsonen, elkarteen eta, oro har, herritarrei informazioa, orientazioa, sentsibilizazioa eta laguntza eskaintzen diena, gizartearen parte-hartzea eta LGTBifobiaren prebentzioa sustatuz.

Helbide elektronikoa: harrotu@pamplona.es

Nafarroako Berdintasunerako Institutuko LGTBI+ Arloko Berdintasunerako Zuzendariorde (NBI)



Nafarroako Gobernuaren organoa, Nafarroako Foru Komunitatean berdintasuneko eta sexu- eta genero-aniztasuneko politika publikoak koordinatu, bultzatu eta garatzeaz arduratzen dena, bai eta LGTBI+ pertsonen berdintasunerako 8/2017 Foru Legearen jarraipena eta aplikazioa egiteaz ere.

Helbide elektronikoa: instituto.navarro.igualdad@navarra.es

Kattalingune – LGTBI+ Arreta Integraleko Zerbitzua



Nafarroako Gobernuaren zerbitzua, LGTBI+ pertsonen arreta sozial, psikologiko, sexologiko eta juridiko espezializatua ematen diena. Horiekin batera, sexu-orientazioa, genero-identitatea edo -adierazpena direla eta diskriminazio-, jazarpen- edo indarkeria-egoerak pairatzen dituztenei informazioa, orientazioa eta laguntza ere ematen die.

Helbide elektronikoa: kattalingune@kattalingune.org

Transbide – Pertsona Transeko Arreta Integrala emateko Unitatea



Osasunbidea – Nafarroako Osasun Zerbitzuaren zerbitzu espezializatua, pertsona trans, transgenero eta intersexualei arreta integrala, pertsonalizatua eta errespetuzkoa bermatzeko, genero-autodeterminazioaren printzipioan eta osasun-laguntza espezializatuan oinarrituta.

Sarbidea: interesdunak zuzenean eskatuta edo Oinarritzko Laguntzatik eta beste osasun-baliabide batzuetatik bideratuta.

Helbide elektronikoa: transbide@navarra.es

Kattalingorri



Erreferentziazko espazio irekia eta plurala, sexu- eta genero-aniztasunean espezializatua, Nafarroako LGTBI+ kolektiboak biltzen dituen eta LGTBI+ pertsonen eta ingurukoei informazioa, arreta eta babesa ematen lan egiten duena. Halaber, orientazioa, dauden baliabideetara bideratzea eta profesionalen, erakundeen eta elkarteen prestakuntza eskaintzen die.

Helbide elektronikoa: kattalingorri@navarra.es

