

 <b>DANOBATGROUP</b>	<b>JAZARPEN ETA GATAZKA EGOERETAKO PROTOKOLOA</b>	Danobatgroupeko Kontseilu Errektoreak 2025eko urtarrilaren 8ko bileran onartua
---	---	--

## 1. SARRERA:

Esku artean dugun protokoloak, zeinaren erantzukizuna Danobatgroup Zerbitzu Zentralak hartzen baitu bere gain, gatazka eta jazarpen egoeren modalitate guztiak prebenitzea eta desagerraraztea du helburu, bai eta ingurunean pertsonaren duintasunaren eta balioen aurkako jokabideak ezabatzea ere.

Jazarpeneko (moral, sexuala eta sexuan oinarritutakoa) edozein kasu edo susmo modu sistematizatuan komunikatzeko, prebenitzeko eta halakorik gertatuz gero esku hartzeko tresna bat da. Era berean, protokolo honen helburua da Gatazka egoerei erantzutea, ulertuta gatazka dela “Elkarren mendeko diren pertsonen arteko interakzioa, pertsona horiek aurkako interes, helburu eta/edo balioak dituztela antzematen dutenean eta bata bestea oztopotzat ikusten duenean norberaren jomugara iristeko, edo alde bietako batek lanean duintasunez tratatua izateko duen eskubidea murriztuta ikusten duenean eta egoera horren aurrean bere burua defendatzeko zailtasunak dituenen”.

## 2. PRINTZIBIOEN ADIERAZPENA :

Protokolo honen funtzionamendu egokia sustatzeko, printzipio eta konpromisoen adierazpen hau zehazten da:

- Danobatgroup Zerbitzu Zentraletako organoek, 2023ko apirilean Danobatgroupeko Kontseilu Errektorean onartu eta 2023an zehar zabaldu zen Berdintasun eta Aniztasun Politikarekin koherente izanik eta politika horren ondorioz, gerta daitezkeen jazarpen eta gatazka egoerak ez onartzeko, prebenitzeko eta kudeatzeko konpromisoa hartzen dute, protokolo honetan adierazten den bezala jardunez eta hala eskatzen duten egoeretan behar diren zehapenak aplikatuz.
- Pertsona guztiek elkarrenganako errespetua, osotasuna, zintzotasuna, konfiantza, lankidetzeta eta talde lanean aritzea saiatzeta sustatuko dute maila profesional guztietan, lan giro ona lortzeko. Onartezina da errespetu eta begirune falta, iseka, difamazioa, mehatxua, abusua, eta edozein eraso edo jazarpen mota.
- Kooperatibak onartzen du pertsona guztiak eraginkortasunez babestuta egon behar direla laneako segurtasunari eta osasunari dagokienez, eta kontuan hartuta gatazka, indarkeria edo diskriminazio modalitate guztiak arrisku psikosoziala direla, konpromisoa hartzen du pertsonen arteko gatazkak sortzen dituzten portaeren agerpena prebenitzeko, portaera horiek garaiz identifikatzeko eta modu egokian desagerrarazteko. Horretarako, beraz, agintzen du antolaketako arriskurik ez duen lan ingurune bat bultzatuko duela, non gizakien duintasunarekiko errespetua berez baliotzat hartuko den.
- Jazarpen modalitate oro, lan eremuan ager daitezkeen indarkeria adierazpen gisa, diskriminazioa gehien suntsitzen duen egoeretako bat da, bai eta beste oinarritzko eskubide batzuen urraketa nabarmena ere, hala nola duintasuna, berdintasuna, osotasun fisiko eta moral, sexu askatasuna eta lanerako eta laneako segurtasun eta osasunerako eskubidea. Horregatik guztiagatik, prebenitu, saihestu eta, gertatzen direnean, geldiarazi eta, hala badagokio, zigortu egin behar diren jokabideak dira, pertsonen osasunean nahi ez diren ondorioak gerta ez daitezen.
- Kooperatibak konpromisoa hartzen du, protokolo honen bidez, aurkeztutako erreklamazioak eta salaketak ebazteko jardute prozedura arautzeko, behar bezalako bermeekin aplika dadin
- Horretarako guztirako, kooperatibak konpromisoa hartzen du horrelako jokabideen ondorioei aurre egiteko beharrezkoak diren giza baliabideak eta baliabide materialak esleitzeko, bai eta jokabide horiek prebenitzeko eta erakundearen maila giro fisiko eta psikosozial osasungarria sustatzeko antolaketari, prestakuntzari eta informazioari lotuta behar diren neurriak hartzeko ere.
- Kooperatibak, pertsonen arlo honetan jarduketan garapenaren eremuan, konpromisoa hartzen du indarreko legeria betetzeko, kaltetutako langileen eskubideak babestuz, beharrezko zuhurtziaz eta konfidentziasunez.

 <b>DANOBATGROUP</b>	<b>JAZARPEN ETA GATAZKA EGOERETAKO PROTOKOLOA</b>	Danobatgroupeko Kontseilu Errektoreak 2025eko urtarrilaren 8ko bileran onartua
---	---	--

### 3. APLIKAZIO EREMUA

Protokolo hau kooperatibaren lan ingurunean gertatzen den edozein jardueratik eratorritako egoera guztiei aplikatzen zaie.

Ondorioz, kooperatiban zerbitzuak ematen dituzten pertsona guztiei aplikatuko zaie Protokoloa, bai bazkideei, bai besteren konturako langileei, birkokatutako pertsonak, praktiketan dauden pertsonak eta master eta gradu amaierako proiektuak barne, bai eta haiekin interakzioan dauden pertsona guztiei ere: egonaldiak egiten dituztenak, bezeroak, enpresa hornitzaileetako, kontratatuko edo azpikontratetako langileak eta enpresarekin lotutako langile autonomoak. Beraz, pertsona orori aplikatuko zaio, kontratu-harremana edozein dela ere, aurrez aurre edo teknologia digitalen bidez.

Era berean, kooperatibak, LAPeko legeak 24. Artikuluan enpresa jardueren koordinazioari buruz ezarritakoa aplikatuz, protokolo honen berri emango du:

- › beren lantokietan dauden langile guztiei, bertako langileei edo beste enpresa batzuetatik datozenei,
- › Kanpoko langileen enpresei, › baita bere langileak joaten direneko enpresei ere.

Halaber, enpresa horiei honako hauek eskatuko dizkie:

- › Bere langileei protokolo hau dagoela jakinarazteko konpromisoa
- › Enpresa horietan jarduteko protokolo propioa dagoen edo ez jakiteko informazioa

Pertsona eragilea beste enpresa batzuetakoa denean (enpresa tipologia edozein dela ere), Danobatgroupeko kooperatibak protokoloa osorik aplikatzeko gaitasunik ez badu, enpresa eskudunera jo beharko du, hark aurkeztutako erreklamazioari bide eman diezaion, eta, hala badagokio, erantzulea zigor dezan.

### 4. EZARRI BEHARREKO ARAUDIA

Langileen Estatutuaren Legea onartzen duen 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 4. artikulua langileek beren intimitatea eta duintasuna errespetatzeko duten eskubidea ezartzen du. Jatorrizko arraza edo etniagatik, erlijio edo sinesmenengatik, desgaitasunagatik, adinagatik edo sexu orientazioagatik egiten den jazarpenaren aurkako babesa eskaintzen du, baita jazarpen moral, sexu jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkakoa ere.

Martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak, Emakumeen eta gizonen areko berdintasun eraginkorrerako Legeak, hau jasotzen du:

- › Sexu jazarpena zein generoan oinarritutako jazarpena ekintza edo jokabide diskriminatzaileak dira (7.3 artikulua);
- › Berdintasun planek neurri ebaluagarrien multzo ordenatu bat izango dute, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra eragozten edo zailtzen duten oztopoak ezabatzeko. Neurri horien aurretiazko diagnostiko negoziatuan, gutxienez, sexu jazarpenaren eta generoan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa jasoko da (LOI 46.2).
- › Enpresek nahitaez “sustatu behar dituzte lan baldintza egokiak sexu jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena saihesteko, eta prozedura espezifikoak ahalbidetuko dituzte horrelako egoerak prebenitzeko eta jasaten dituztenen salaketak edo erreklamazioak bideratzeko”;
- › “Horretarako, hainbat neurri ezarri ahal izango dira, hala nola jardunbide egokien kodeak egitea eta zabaltzea, eta informaziorako kanpainak edo prestakuntza ekintzak egitea (48.1 artikulua);

 <b>DANOBATGROUP</b>	<b>JAZARPEN ETA GATAZKA EGOERETAKO PROTOKOLOA</b>	Danobatgroupeko Kontseilu Errektoreak 2025eko urtarrilaren 8ko bileran onartua
---	---	--

› eta lanean jazarpen morala, sexu jazarpena eta generoan oinarritutako jazarpena prebenitzen lagundu behar da:

- Langileak gai honen inguruan sentsibilizatuz

- eta enpresako zuzendaritzari ezagutzen diren eta jazarpena eragin dezaketen jarreraren edo portaeren berri emanez (48.2 artikulua).

Berdintasun Planak eta horien erregistroa arautzen dituen urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuaren 2. artikulua honako hau adierazten du: “Langileen Estatutuaren 1.2 artikuluan jasotako enpresa guztiek, plantillan dituzten langileen kopurua edozein dela ere, lan eremuan tratu eta aukera berdintasuna errespetatzera behartuta daude, 3/2007 Lege Organikoaren 45.1 eta 48. artikuluetan ezarritakoaren arabera, eta, helburu horrekin, negoziatu ondoren, emakumeen eta gizonen arteko edozein lan diskriminazio saihesteko neurriak hartu beharko dituzte, baita lan baldintzak sustatzeko ere, sexu jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena saihesteko. Gainera, prozedura espezifikoak arbitratu behar dituzte, horiei aurrea hartzeko eta halakoak jasan dituztenek aurkez ditzaketen erreklamazio edo salaketei bide emateko.

Zigor Kodean honako hau adierazten da:

› Zigor Kodearen 173. artikulua delitutzat tipifikatzen du tratu laidogarria, beste pertsona baten osotasunari kalte egitea lan harremanen edozein eremutan, haren botere harremana aprobetxatuz, eta behin eta berriz etsaitasun edo umiliazio ekintzak eginez.

› Beraz, laneko jazarpena (edo mobbinga) pertsona juridiko batek egindako delitutzat har daiteke, biktimaren aurkako jazarpen larria eragiten badu.


› Zigor Kodearen 184. artikulua delitu gisa tipifikatzen du sexu mesedeak eskatzea, bai norberarentzat, bai hirugarren batentzat, eta jokabide horrekin egoera objektibo eta larriki larderiatsu, etsai edo 7 JAZARPEN ETA GATAZKA EGOERETAKO PROTOKOLOA Danobatgroupeko Kontseilu Errektoreak 2025eko urtarrilaren 8ko bileran onartua umiliagarri bat sortzen bada, sexu jazarpena pertsona juridiko batek egindako delitutzat ere hartzen da.

Horregatik, sexu askatasunaren berme integralari buruzko irailaren 6ko 10/2022 Lege Organikoak betebeharrak hauek sortzen dizkie enpresei (12. artikulua):

- Lanean sexu askatasunaren eta osotasun moralaren aurkako delituak edo beste jokabide batzuk saihesteko lan baldintzak sustatzea, eta bereziki azpimarratzea sexu jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena, besteak beste, esparru digitalean jasandakoak.
- Prebentzioarako eta salaketarako biktimizek dituzten prozedurak erabakitzea.
- Langile guztien sentsibilizazioa sustatzea eta sexu indarkerien aurkako babes osorako prestakuntza eskaintzea.
- Sexu indarkeria sartzeko dituzten lanpostuetako laneko arriskuen balorazioan: arriskuen ebaluazioak berrikustea, sexu indarkeria langileek betetzen duten lanpostuaren arrisku gisa sartzeko; arrisku horren berri ematea langileei; langileei prestakuntza espezifiko ematea, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 19. artikuluko prestakuntzaren barruan (lanpostuko arriskuei buruzko prestakuntza).

Horrez gain, gaineratu behar da sexu indarkeriaren biktimei laneko eta Gizarte Segurantzako eskubide hauek aitortu zaizkiela, genero indarkeriaren biktimizek beren egoerari aurre egiteko jada aitortuta zituzten eskubideak baitira (38. artikulua):

- Lan denbora murriztea edo berrantolatzea.
- Mugikortasun geografikoa eta lantokiz aldatzea, lana gordeta.
- Lanpostua desgaitasun egoerara egokitzea eta lanera itzultzeko behar diren laguntzak.
- Lan harremana etetea eta lanpostua gordetzea.
- Lan kontratua amaitzea.
- Sexu indarkeriek eragindako egoera fisikogatik edo psikologikogatik lanera ez joatea edo berandu iristea justifikatutzat joko da, eta ordaindu egingo dira, arretako gizarte zerbitzuek edo osasun zerbitzuek hala erabakitzen dutenean.

 <b>DANOBATGROUP</b>	<b>JAZARPEN ETA GATAZKA EGOERETAKO PROTOKOLOA</b>	Danobatgroupeko Kontseilu Errektoreak 2025eko urtarrilaren 8ko bileran onartua
---	---	--

- Arrazoi horregatik kontratua eteteko edo lanaldia murrizteko eskubidea baliatzen duten sexu indarkeriaren biktimak legezko langabezia egoeran daudela ulertuko da.
- Sexu indarkeriaren biktima diren eta egoera irregularrean dauden atzeritarren kasuan, ez da zehapen espediente administratiborik irekiko, eta bizilekuko baimena eta lan baimena eskatu ahal izango dira salbuespenezko zirkunstantziengatik (36. artikulua).
- Biktimen seme-alabek, beren filiazioa edozein dela ere, pentsioa edo, hala badagokio, zurtasun prestazioa jasotzeko eskubidea izango dute (54. artikulua)

Nabarmentzekoa da, halaber, otsailaren 28ko 4/2023 Legea, transen berdintasun erreal eta eraginkorrerako eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko dena. Lan eremuari dagokionez, LGTBI eta trans pertsonen tratua eta aukera berdintasunerako eskubidea aitortzen du, bai besteren konturakoei, bai beren konturakoei, eta enpresak behartzen ditu, besteak beste, pertsona horien aurkako jazarpenari edo indarkeriari erantzuteko jarduera protokolo bat izatera. Era berean, 1026/2024 Errege Dekretuak aurrez aipatutako legea garatzen du, eta enpresetan LGTBI pertsonen berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako neurrien multzo planifikatua arautzen du. Dekretuan aipatutako neurriek LGTBI pertsonen aurkako jazarpenari eta indarkeriari aurre egiteko jarduera-protokolo bat jaso beharko dute, non prebentzio-praktikak eta horiek detektatzeko eta horiei aurre egiteko mekanismoak identifikatuko diren. Betebehar hori betetzat jo ahal izango da enpresak jazarpenari eta indarkeriari aurre egiteko protokolo orokor bat duenean, LGTBI pertsonentzako neurriak aurreikusten dituen, edo neurri horiek berariaz zabaltzen dituen.

Gainera, jazarpen moralak, sexu jazarpena eta generoan oinarritutako jazarpena laneko arrisku psikosozialak dira, eta horiek pairatzen dituztenen segurtasunean eta osasunean eragin dezakete. Zentzu horretan, enpresak behartuta daude beren lan jardueraren eremuan kolektiboaren segurtasuna eta osasuna babesteko beharrezkoak diren neurriak hartzera (Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 14. artikulua).

Kontuan izanda pertsonak direla edozein enpresaren aktibo nagusia, ezinbestekoa da haien eskubideak bermatzea eremu guztietan. Gauza biak legeak ezartzen dituen betebeharrak dira, eta Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean jasota daude, bai eta legearen ondoren aldaketetan eta legearen erregelamendu bidezko garapenean ere. Horrez gain, ordea, ondo ebatzita ez diren gatazkak egoteak ondorio guztiz kaltegarriak ditu erakundearentzat, haren eraginkortasunari eta efizientiari kalte egiten baitie. Zehazki, absentismoak, produktibitate txikiak, motibaziorik eza eta erakundearen helburuekiko konpromiso falta eragiten ditu.

## 5. DEFINIZIOAK

Gatazka, jazarpena edo indarkeria adierazten duten alderdiak edo egoerak argitzeko asmoarekin, gutxienez definizio hauek ezarriko dira:

**GATAZKA:**

Elkarren mendeko diren pertsonen arteko interakzioa, pertsona horiek aurkako interes, helburu edo balioak dituztela antzematen dutenean eta bata bestea oztopotzat ikusten duenean norberaren jomugara iristeko, edo alde bietako batek lanean duintasunez tratatua izateko duen eskubidea murriztuta ikusten duenean eta egoera horren aurrean bere burua defendatzeko zailtasunak dituen. Ez dira gatazkatzat joko, berriz, noizean behin gertatzen diren edo lan harreman batean arrazoizkoak diren desadostasunen ondorioz sortzen diren egoera solteak.

 <b>DANOBATGROUP</b>	<b>JAZARPEN ETA GATAZKA EGOERETAKO PROTOKOLOA</b>	Danobatgroupeko Kontseilu Errektoreak 2025eko urtarrilaren 8ko bileran onartua
---	---	--

## JAZARPENA:

### Sexu Jazarpena

Sexu jazarpena da “pertsona baten duintasunaren aurka egiteko asmoa duen edo ondorio hori duen edozein portaera sexuala, ahozkoa edo fisikoa, eta, bereziki, ingurune apalesgarria, larderiazkoa edo iraingarria sortzen duena” (LOIren 7.1 artikulua). Sexu jazarpenaren berehalako helburua da sexu gogobetetze motaren bat lortzea, baina azken helburua da pertsona batek beste baten gainean duen boterea adieraztea. Lankideen artean (jazarpen horizontala) edo arduradun eta mendekoaren artean (jazarpen bertikala) gerta daiteke.

### Generoan oinarritutako jazarpena

Hau da: “Pertsona baten sexuaren arabera egindako edozein portaera, haren duintasunaren aurka egiteko eta ingurune apalesgarria, larderiazkoa edo iraingarria sortzeko asmoarekin edo hori eraginda” (LOIren 7.2 artikulua). Generoan oinarritutako jazarpena hierarkian goragoko mailakoek, lankideek edo hierarkian beheagoko mailakoek egin dezakete, genero estereotipoak dira horren arrazoiak, eta, normalean, sexu bateko pertsonak mespretxatzea dute helburu, sexu horretako kide izate hutsagatik, eta sexu horren gaitasunak, gaitasun teknikoak eta trebetasunak gutxietea. Normalean, sexu batek bestea menderatzeko duen botere posizioa mantentzeko egiten da, eta sexu bateko pertsonak lan mundutik kanporatzea dute helburu.

### Sexu orientazioan eta identitatean eta genero adierazpenean oinarritutako jazarpena

Pertsona baten sexu-orientazioan, sexu-identitatean edota genero-adierazpenean oinarritutako portaera oro, haren duintasunaren edo osotasun fisiko edo psikikoaren aurka egiteko helburua edo ondorioa duena edo ingurune larderiazkoa, etsaitasunezkoa, apalesgarria, umiliagarria, iraingarria edo gogaikarria sortzen duena, sexu-orientazioan eta -identitatean eta genero-adierazpenean oinarritutako jazarpenentzat hartuko da. 10 JAZARPEN ETA GATAZKA EGOERETAKO PROTOKOLOA Danobatgroupeko Kontseilu Errektoreak 2025eko urtarrilaren 8ko bileran onartua Laneko jazarpena:

### Laneko jazarpen moralak eta/edo psikologikoa

Lan harremanean modu sistematikoan edo errepikakorrean egindako jokabide oro, zuzenean edo zeharka langilearen duintasunari kalte egiten diona eta haren gaitasuna, sustapen profesionala edo lanpostuan irautea deuseztatu nahi duena, lan inguruneari kalte eginda. Jazarpen hori, kasu batzuetan, biktimaren arrazarekin, adinarekin, iritziarekin, erlijioarekin, egoera pertsonal edo sozialekin lotuta dago, eta, kasu guztietan, pertsona baten osotasun fisiko edo psikikoaren, duintasunaren eta nortasunaren aurkako eraso da.

## INDARKERIA:

Pertsonak lanean aritzen direla dituzten arriskuak bat da beste pertsona batzuekin dituzten harremanetatik datorrena. Indarkeriazko portaerak erakustea arrisku garrantzitsua izan daiteke pertsonen osasun eta segurtasunerako. Normalean indarkeria eta eraso fisikoa lotzeko joera dago. Halere, eta lantokiko indarkeriaren definizio bakarra ez dagoen arren, badago elementu komun bat gaia aztertzeko eta planteatzeko orduan: indarkeriaren kontzeptua eraso fisikoarena (jotzea, kolpatzea, bultzatzea, tiro egitea...) baino zabalagoa izan behar da, eta indarkeria pairatzen duena bortxatu eta kikildu dezaketen beste jokabide batzuk sartu behar dira barruan.

 <b>DANOBATGROUP</b>	<b>JAZARPEN ETA GATAZKA EGOERETAKO PROTOKOLOA</b>	Danobatgroupeko Kontseilu Errektoreak 2025eko urtarrilaren 8ko bileran onartua
---	---	--

Hala, eraso fisikoez gain mehatxu, larderia, abusu eta jazarpenezko portaerak, ahozkoak zein fisikoak, sartuko lirateke laneko indarkerian. Indarkeriazko gertaera bat lantokian gertatzeak ez du ezinbestez esan behar gertakari hori lan jardueraren beraren ondorio zuzena denik. Ulertu beharko litzateke gertakari hori kooperatibaren menpeko lan jardueraren premisapean gertatzen dela, edo langileek beren lana garatu ohi duten edo garatzeko ezinbestez egon behar diren beste toki batzuetan (gertakari batzuk lanlekutik kanpo gertatu daitezke, baina laneko harremanaren ondorio izan, adibidez, bezero bat kalean langile batekin elkartzen denean).

## 6. PRINTZIOPIOK ETA BERMEAK

Protokolo honen aplikazioak honako printzipio hauek bermatzen ditu:

### Bizkortasun printzipioa

Urgentziaz izapidetzen da, eta gehienezko epe bat ezartzen da izapidetzen diren erreklamazioak edo salaketak ebazteko, salaketa azkar eta arin ebaztea lortzeko.

### Konfidentzialtasunaren eta datuen babesaren printzipioa

Prozeduran egiten diren izapide guztiak konfidentzialak izango dira, eta soilik protokolo honen faseen garapenean zuzenean parte hartzen duten pertsonen ezagutu ahal izango dituzte, protokoloan duten zereginaren arabera. Horrek esan nahi du, datu pertsonalak babesteari eta eskubide digitalak bermatzeari buruzko 3/2018 Lege Organikoa aplikatuz, espedienteetan ez dela datu pertsonalik sartu behar, eta esku hartzen duten pertsonen berriaz esan behar zaiela gaiak dakitena sekretupean eduki behar dutela, dokumentazioa zaindu behar dutela eta espedienteak identifikatzeko kode alfanumerikoak erabili behar dituztela, etab. Osasunari buruzko datuak berriaz tratatu behar dira, hau da, kaltetutako pertsonak baimena eman ondoren sartuko dira espedienteetan, eta ondoriozko txostenetan datu horiek konfidentzialtasunez tratatuak izateko eskubidea errespetatu beharko da.

### Pertsonen intimitatea eta duintasuna babesteko printzipioa

Prozedurak gatazka edo jazarpena jasaten duen pertsonaren intimitatea babestu behar du, diskrezioz jokaturaz, baita prozeduran parte hartzen duten pertsona guztientz ere. Zereginak egitean, inplikaturako subjektu guztiak (lekukoak, salatzaileak, salatuak, etab.) ahalik eta begirunerik handienaz tratatuko dira.

### Inplikaturako pertsona guztien segurtasun juridikoaren, inpartzialtasunaren eta defentsa eskubidearen printzipioak

Prozedurak audientzia inpartziala eta inplikaturako pertsona guztiei bidezko tratamendua emango zaiela bermatu behar du. Prozeduran esku hartzen duenak fede onez jardun behar du egiaren ikertzean eta salatutako egintzak argitzean. Prozeduran inplikaturako pertsona guztiek eskubidea dute prozedurari buruz, eskubide eta betebeharrei buruz eta garatzen ari den faseari buruz informazioa edukitzeko, bai eta, prozeduran duten partaidetzaren ezaugarrien arabera (kaltetuak, lekukoak, salatuak), faseetako emaitzen informazioa edukitzeko ere. Prozedura honetako jarduketetan, inplikaturako pertsonak kooperatibako ingurunean dituzten konfiantzazko pertsonen lagunduta edo aholkatuta egon daitezke.

### Errepresaliak debekatzea (kaltegabetasunaren bermea)

Bermatu egingo da ez dela errepresaliarik egongo salaketak jartzen dituzten pertsonen aurka, edo jazarpenen edo gatazken ikerketan lekuko, laguntzaile edo partaide direnen aurka, ez eta norberak edo hirugarrenek pairaturako mota horretako edozein jokabideren aurka agertzen diren edo halakorik kritikatzan dutenen aurka ere. Esandako subjektuetako baten bati (salatzaileak, lekukoak edo laguntzaileak) kontrako tratamendua ematea dakarten neurriak hartzen badira, neurri horiek baliogabetzat joko dira Biktima edo salatzaileen aurkako errepresaliarik gertatu bada edo haiei kalterik eragin bazaie prozeduran zehar, horiek, gutxienez, prozeduraren aurretik zeuden baldintzetan itzuliko dira, alde batera



 <b>DANOBATGROUP</b>	<b>JAZARPEN ETA GATAZKA EGOERETAKO PROTOKOLOA</b>	Danobatgroupeko Kontseilu Errektoreak 2025eko urtarrilaren 8ko bilera onartua
---	---	---

utzi gabe egoera hori dela-eta hasi nahi duten beste edozein prozedura eta horrek eragindako ondorioak. Jazarpenaz kexa edo salaketa apropos aurkeztea oso zehapen larria ezartzeko arrazoia da.

#### Lankidetzaren printzipioa

Gatazkarik edo jazarpeneko jokabideren bat dagoela dakiten pertsona guztiek horien berri eman behar diete organo eskudunei. Prozedura hau aplikatzen den bitartean zitzazioa jasotzen duten pertsona guztiek inplikatzeko eta lankidetzan aritzeko betebeharra dute.

#### Prestatutako pertsonen laguntza izateko printzipioa

Prozedurak behar bezala funtzionatu duela bermatzeko, kooperatibak berdintasunean eta beren zereginetan aritzeko prestakuntza dutenen pertsonen partaidetza eduki behar du. Era berean, garrantzitsua da salaketak izapidetzeko ardura duen organoaren osakeran genero presentzia orekatua zaintzea.

#### Berriro ez biktimizatzeko printzipioa

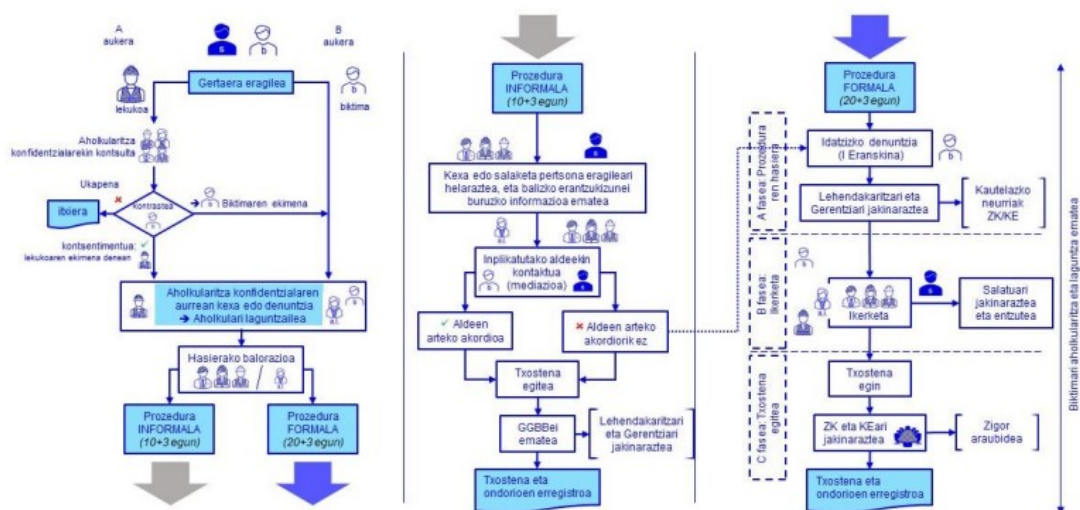
Ahal den neurrian, saihestu egin behar da jazarpena edo gatazka pairatu duen pertsonak behin eta berriz azaldu behar izatea eta behin eta berriz deskribatu behar izatea pairatu behar izan dituen jokabideak.

#### Biktimaren eta lan ingurunearen erreparazioaren printzipioa

Gatazka edo jazarpena den edozein jokabideren kalteak pairatzen dituzten pertsonak eskubidea dute ezarritako legezko mekanismoen bidez ordaina jasotzeko, baina baita kooperatibak beste konpromiso batzuk hartuz ere, hala nola: biktimari ingurune profesionalean laguntzea, hau da, enpresak konpromisoa hartzea biktimak bere proiektu profesionala berreskuratu ditzan neurriak abian jartzeko; biktimaren eskura jartzea erabat osatu arte bere osasunaren babes osoarako duen eskubidea bermatzeko egokitzat jotzen diren neurri guztiak, hala nola jazarpen biktimei profesionalen laguntza psikologikoa eta/edo medikoa ematea edo jazarpena gertatu aurreko egoera normalera bueltatzen lagundu eta horretarako aholkuak eta babesa emango dioten pertsonekin harremanetan egotea.

#### Eskusibotasunik ezaren printzipioa

Protokolo hau aktibatzeak ez du esan nahi bide judizialek beste edozein prozesu aktibatu ezin denik.



**DANOBATGROUP**

LAN OSASUN ETA SEGURTASUNA  
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

## JAZARPEN ETA GATAZKA EGOERETAKO PROTOKOLOA

**EMPRESAREN IZENA**

Langileek adierazi dutenez, Jazarpen eta Gatazka egoeretako protokoloa jaso dute bere funtzionamentuarekin batera.

IZENA	NAN / AIZ	IZENPEA

\_\_\_\_\_, 20\_\_\_\_ (e)ko \_\_\_\_\_aren \_\_\_\_a

Izpta: \_\_\_\_\_  
Enpresaren izenpea eta zigilua.