

La Universidad Pública de Navarra, representada por su Secretaria General y los sindicatos abajo firmantes, tras un proceso negociador seguido en la Mesa General de representación de su personal, han acordado la redacción del protocolo para la prevención, detección y actuación en los supuestos de acoso psicológico, acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Universidad Pública de Navarra que se adjunta como anexo.

Nafarroako Unibertsitate Publikoak, bere idazkari nagusiak eta behean sinatzen duten sindikatuek ordezkatur, langileen ordezkartzat duen Mahai Orokorrean egindako negoziazio prozesu baten ondoren, protokolo bat idaztea erabaki dute Nafarroako Unibertsitate Publikoan jazarpen psikologikoko, sexu jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuei aurrea hartu, detektatu eta kasu horietan jarduteko.

El citado texto será elevado al Consejo de Gobierno de la misma para su aprobación.

Testua Gobernu Kontseiluari bidaliko zaio, onets dezan.

En Pamplona, a 20 de 09 de 2016

Iruñean,.....(e)ko .....aren ...(e)(a)n

FIRMAS

SINADURAK

JOAQUÍN ROMERO

GERENTE

INÉS OLAIZOLA  
SECRETARÍA GENERAL

EDUARDO SÁNCHEZ-IRISO

ASOCIACIÓN PDI CONTRATADO

Pablo Añel  
CCOO

UNIBERRI - Hengila Galdastu Prieto  
Henka / Prieto

NIEVES FERNÁNDEZ  
LAB

C.G.T.-LKA

ANDER PASCUAL ARIZ  
EKA

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,  
DETECCIÓN, Y ACTUACIÓN EN LOS  
SUPUESTOS DE ACOSO PSICOLÓGICO,  
ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE  
SEXO EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE  
NAVARRA**

**1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

Con el objetivo de fomentar y mantener un entorno digno para todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria de la Universidad Pública de Navarra (en adelante UPNA), libre de violencia en general y de violencia contra las mujeres en particular, esta Universidad asume que las actitudes de acoso psicológico, acoso sexual y acoso por razón de sexo implican un atentado contra el derecho a la igualdad y a la integridad física y psíquica y dignidad de las personas. Por tanto, la UPNA no permitirá ni tolerará situaciones de esta índole, comprometiéndose a prevenir y erradicar dichas conductas.

Es responsabilidad de todas las personas de la Universidad Pública de Navarra asegurar que se cumpla este compromiso, especialmente de quienes ocupan puestos superiores e intermedios que deben garantizar que no se produzcan situaciones de acoso en ninguna de sus modalidades.

En caso de que ocurran este tipo de actitudes y comportamientos, se facilitará ayuda a la persona que lo sufra, se evitará que la situación se repita y se sancionará en función

**NAFARROAKO UNIBERTSITATE  
PUBLIKOAN JAZARPEN  
PSIKOLOGIKOKO, SEXU JAZARPENEO  
ETA SEXUAN OINARRITUTAKO  
JAZARPENEO KASUEI AURREA HARTU,  
DETEKTATU ETA KASU HORIETAN  
JARDUTEKO PROTOKOLOA**

**1. PRINTZIPIOEN ADIERAZPENA**

Nafarroako Unibertsitate Publikoko (aurrerantzean NUP) unibertsitateko komunitateko kide diren pertsona guztientzat oro har indarkeriarik eta bereziki emakumeen aurkako indarkeriarik izango ez duen ingurune duin bat sustatzeko eta iraunarazteko xedearekin, Unibertsitate honek adierazten du jazarpen psikologikoko, sexu jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko jarrerak pertsonen berdintasunerako eta osotasun fisiko eta psikikorako eta duintasunerako eskubideen aurkako eraso direla. Beraz, NUPek ez ditu baimenduko, ezta toleratuko ere, gisa horretako egoerak, eta jokabide horiei aurrea hartzeko eta desagerrarazteko konpromisoa hartzen du.

Nafarroako Unibertsitate Publikoko pertsona guztien erantzukizuna da konpromiso hori betetzen dela bermatzea, bereziki goi mailako eta maila ertaineko postuak dituztenena, zeinek bermatu behar baitute ez dela inolako jazarpen egoerarik sortuko.

Gisa horretako jarrerak eta jokabideak gertatzen badira, laguntza emango zaio jarrera eta jokabide horiek sufritzen dituen pertsonari, egoera ez errepikatzeke neurriak

de las circunstancias y condicionamientos del hecho en sí.

La Universidad Pública de Navarra se compromete a regular por medio del presente protocolo los eventuales problemas de acoso psicológico, sexual y acoso por razón de sexo en las relaciones laborales y estudiantiles, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de todas las personas a disfrutar de unos ambientes de trabajo y estudio exentos de violencia en general, y en particular, de violencia contra las mujeres.

Todas las personas pertenecientes a la Comunidad Universitaria están obligadas a colaborar con las acciones que se desarrollen en el ámbito de este Protocolo.

Junto a la normativa que luego se relaciona, se han tenido en cuenta principios y aclaraciones recogidas en los siguientes documentos:

1. Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991, de desarrollo de la Directiva 2006/54/CEE.
2. I Plan de Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra, donde se establece -entre sus objetivos- la mejora del abordaje de la salud laboral de las mujeres, entre las que se encuentran el acoso sexual y psicológico.

hartuko dira eta zigorra ezarriko da egoeraren eta egitatearen inguruabarren arabera.

Nafarroako Unibertsitate Publikoak konpromisoa hartzen du jazarpen psikologikoa, sexu jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena dela-eta lan harremanetan eta ikasleen arteko harremanetan egon daitezkeen arazoak protokolo honen bidez arautzeko behar diren bermeeekin eta aintzat hartuta europar erkidegoko, konstituzioko, autonomia erkidegoetako eta lan esparruko arauak eta pertsona guztiek oro har indarkeriarik eta bereziki emakumeen aurkako indarkeriarik ez duten lan eta ikasketa giroak edukitzeko duten eskubideari buruzko adierazpenak.

Unibertsitateko Komunitateko kide guztiak laguntzera behartuta daude Protokolo honen esparruan egiten diren jarduera guztietan.

Gero zerrendatzen den araudiarekin batera, aintzat hartu dira dokumentu hauetan jasotako printzipio eta azalpenak:

1. 2006/54/EEE Zuzentaraua garatzen duen 1991eko azaroaren 27ko Erkidegoko Jokabide Kodea sexu-jazarpenaren aurka borrokatzeko.
2. Nafarroako Foru Erkidegoko emakumeen eta gizonen aukera berdintasunerako I. Plana. Planaren helburuen artean ezartzen da emakumeen lan osasunaren azterketa hobetzea, eta horien artean daude sexu-jazarpena eta jazarpen psikologikoa.

3. Estatutos de la Universidad Pública de Navarra, que establecen que sus actuaciones estarán al "servicio de la libertad, la igualdad y el progreso en aras a la realización plena de la dignidad humana". Establecen además en su disposición adicional sexta la remoción de los obstáculos que dificulten o impidan que la libertad y la igualdad del individuo sean reales y efectivas.

4. El IV Plan Estratégico de la UPNA, establece como uno de sus valores el de "responsabilidad con el entorno", señalando que el mismo implica el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres y la equidad, a través del impulso a la igualdad de oportunidades mediante la aplicación de criterios de mérito y capacidad, defensa del acceso universal a la universidad y fomento de una cultura de no discriminación.

5. Plan Estratégico del Campus Iberus de Excelencia Internacional, en el que está integrado la UPNA y donde se prevé la creación de un Observatorio de Igualdad y Violencia y la elaboración de un Plan de Igualdad para el Campus, entre cuyas medidas figurarán las "medidas contra la violencia de género en la universidad".

6. El I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la UPNA, que establece en su objetivo 1.8 "Detectar y prevenir la discriminación, el acoso y el abuso sexual, así como la violencia de género".

Para conseguir el objeto del Protocolo, la Universidad Pública de Navarra solicita que

3. Nafarroako Unibertsitate Publikoaren Estatutuak, non ezartzen baita Unibertsitatearen jarduerak "askatasunaren, berdintasunaren eta aurrerabidearen zerbitzura egongo direla giza duintasun osoa edukitzeko". Horrez gainera, bere seigarren xedapen gehigarrian ezartzen du kendu egingo direla gizabanakoaren askatasun eta berdintasuna egiazkoak eta eraginkorrak izatea zailtzen edo eragozten duten oztopoak.

4. NUPeko IV. Plan Estrategikoak bere balioen artean jasotzen du "ingurunearekiko erantzukizuna", eta esaten du "ingurunearekiko erantzukizunak" gizon eta emakumeen arteko berdintasuna eta ekitatea sustatzea esan nahi duela, aukera-berdintasuna sustatuz merezimendu eta gaitasun irizpideen aplikazioaren, unibertsitateko sarbide unibertsalaren defentsaren eta diskriminaziorik gabeko kultura baten sustapenaren bidez.

5. Nazioarteko Bikaintasuneko Iberus Campusaren Plan Estrategikoa. NUP plan horretan integratuta dago, eta bertan ezartzen da Berdintasunaren eta Indarkeriaren Behaleku bat sortuko dela eta Campuserako Berdintasun Plan bat egingo dela. Berdintasun Planeko neurrien artean egongo dira genero indarkeriaren aurkako neurriak unibertsitatean".

6. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako NUPeko I. Plana, zeinak bere 1.8 helburuan ezartzen baitu " Diskriminazioa, jazarpena eta sexu gehiegikeria, bai eta genero indarkeria ere, detektatzea eta haiei aurrea hartzea".

Protokoloaren xedea lortzeko, Nafarroako Unibertsitate Publikoak eskatzen du

cada una de las personas de la organización, asuma sus responsabilidades al respecto:

- Evitando comportamientos o actitudes que puedan resultar ofensivas, humillantes degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles, y no ignorando ni tolerando dichos comportamientos o actitudes.
- Actuando de forma adecuada frente a estas situaciones, comunicándolo, manifestando su desacuerdo y prestando apoyo a las personas que lo están sufriendo.

Por su parte la Universidad Pública de Navarra se compromete a:

- Prestar apoyo y asistencia específica a las personas que estén sufriendo estas situaciones, tomando las medidas concretas que faciliten su erradicación.
- Participar activamente en el seguimiento de aquellos casos de acoso psicológico, sexual o acoso por razón de sexo que se den, y del Protocolo en sí, poniendo los medios para solventar aquellos puntos que no estén claros o que puedan generar algún problema en la práctica.
- Articular y publicitar las diferentes vías de resolución de este tipo de casos dentro y fuera de la organización.
- Garantizar que no existan represalias contra la persona que presente la queja o denuncia, ni contra el resto de personas que estén involucradas en el proceso.

erakundeko pertsona bakoitzak gai horri buruzko ardura bere gain hartzea:

- Iraingarriak, umiliagarriak, apalgarriak, gogaikarriak, larderiazkoak eta aurkakoak izan daitezkeen jokabideak edo jarrerak saihestuz eta jokabide edo jarrera horien aurrean ez ikusiarena egin gabe eta toleratu gabe.
- Era egokian jardunez egoera horien aurrean, desadostasuna jakinaraziz eta egoera hori sufritzen ari diren pertsonen laguntza emanaz.

Bestalde, Nafarroako Unibertsitate Publikoa konprometitzen da:

- Laguntza eta asistentzia espezifikoa ematera egoera horiek sufritzen ari direnei, eta egoera horiek desagerraraztea ahalbidetuko duten neurriak hartzera.
- Aktiboki parte hartzera gertatzen diren jazarpen psikologikoko, sexu jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuen eta Protokoloaren jarraipenean, eta beharrezkoak diren bitartekoak jartzea garbi ez dauden edo praktikan arazoren bat sor dezaketen gorabeherak konpontzeko.
- Kasu horiek erakunde barruan eta erakundetik at konpontzeko dauden konponbideak antolatzea eta jendeari jakinaraztea.
- Kexa edo salaketa aurkezten duen pertsonaren eta prozesuan nahastuta dauden gainerako pertsonen aurkako errepresaliarik ez dela egongo bermatzea.

Las medidas preventivas y el Protocolo concretarán estos objetivos y serán revisados con una periodicidad de un año.

Pebentziozko neurriak eta Protokoloak helburu horiek zehaztuko dituzte, eta urtean behin berraztertuko dituzte.

## 2. NORMATIVA DE REFERENCIA

1) Constitución Española de 1978.

El artículo 14 de la Constitución Española determina que

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

2) Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación:

Define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.

3) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## 2. ERREFERENTZIAKO ARAUDIA

1) Espainiako 1978ko Konstituzioa.

Espainiako Konstituzioaren 14. artikulua ezartzen du:

“Espainolak legearen arabera berdinak dira eta ezin da onartu diskriminaziorik, jaiotze, sexu, erlijio edo beste baldintza edo egoera pertsonal edo sozialagatik.”

2) 2006/54/EE Zuzentaraua, gizonen eta emakumeen arteko tratu berdintasunaren printzipioaren aplikazioari buruzkoa enplegu eta jardun kontuetan:

Jazarpen sexista eta sexu-jazarpena definitzen ditu, eta ezartzen du, halaber, egoera horiek diskriminatzailetzat joko direla, eta, horrenbestez, debekatu eta zigortu egingo direla era egoki, proportzional eta atzera-eragilean.

3) 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakume eta gizonen arteko egiazko berdintasuna lortzeko.

Define (art. 7) el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y establece:

3. *Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*

4. *El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.*

Art. 48:

1. *Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.*

*Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.*

2. *Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.*

Sexu jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena definitzen ditu (7. artikulua) eta hau ezartzen du:

3. *Nolanahi ere, diskriminatzailetzat joko dira sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena.*

4. *Eskubide bat edo eskubide bat edukitzeko aukera sexu jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoera bat onartu behar izatearen baldintzapean jartzea ere sexuan oinarritutako diskriminazio egintzatzat joko da.*

48. art:

1. *Enpresek sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena eragotziko dituzten lan-baldintzak sustatu eta jazarpen horiei aurrea hartzeko eta jazarpenen biktima izan direnek aurkezten dituzten salaketak edo erreklamazioak bideratzeko prozedura espezifikokoak ezarriko dituzte.*

*Xede horri begira zilegi izango da langileen ordezkariekin negoziatu beharko diren neurriak ezartzea, hala nola praktikak onen kodea egitea eta zabaltzea, informazio kanpainak egitea edo prestakuntza jarduerak.*

2. *Langileen ordezkariak lanean sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurrea hartzen lagundu beharko dute, langileak jazarpenari buruz sentsibilizatuz eta ezagutzen dituzten eta jazarpena eragin lezaketan jarrera edo jokabideen berri emanez enpresaren zuzendaritzari.*

4) Ley Orgánica de Universidades, modificada por la Ley Orgánica 4/2007

4) Unibertsitatei buruzko Lege Organikoa, 4/2007 Lege Organikoak aldatutakoa.

5) Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

5) 2007ko apirilaren 12ko 7/2007 Legea, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuari buruzkoa.

Recoge como derechos individuales de los y las empleadas públicas, art. 14 h):

Enplegatu publikoen eskubide indibidual hauek jasotzen ditu, art. 14 h):

Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

Beren intimitaterako, sexu orientaziorako, norberaren irudirako eta laneko duintasunerako eskubidea, bereziki sexu-jazarpenaren eta sexuan, moralean eta lan arazoietan oinarritutako jazarpenaren aurrean.

Asimismo, en su art. 53 explicita sus principios éticos entre los que se encuentra,

Halaber, bere 53. artikuluan, jasotzen ditu bere printzipio etikoak, eta horien artean dago,

4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

4. Beraien jokabidea oinarrizko eskubideen eta askatasun publikoen errespetuan oinarrituko da, eta jaiotza, arraza edo etnia jatorri, genero, sexu, sexu orientazio, erlijio, sinesmen, iritzi, desgaitasun, adin edo beste edozein ezaugarri edo egoera pertsonal edo sozialetan oinarritutako diskriminazioa sor dezaketen jarduerak saihestuko dute.

Su artículo 95 tipifica como falta disciplinaria muy grave

Bere 95. artikulua diziplina hutsegite oso larri gisa tipifikatzen du

2. b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón

2. b) arraza edo etnia jatorri, erlijio edo sinesmen, desgaitasun, adin edo sexu orientazio, hizkuntza, iritzi, jaiotza edo auzotasun, sexu edo beste edozein ezaugarri edo egoera pertsonal edo sozialetan oinarritutako diskriminazioa sortzen duen edozein jardun, bai eta arraza edo etnia



de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

6) Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Su artículo 4 determina que en la relación de trabajo, las personas trabajadoras tienen derecho:

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

jatorri, erlijio, sinesmen, desgaitasuna, adin edo sexu orientazioan oinarritutako jazarpenera eta jazarpen moral, sexu-jazarpenera edo sexuan oinarritutako jazarpenera.

6) 1/1995 Errege Dekretua, 1995eko martxoaren 24koa, Langileen Estatutuaren Testu Bategina onesten duena.

Bere 4. artikuluan ezartzen du, lan harremanean, langileek eskubidea dutela:

c) Ez diskriminatuak izateko zuzenean edo zeharka enplegurako, edo behin lanean daudela, sexu, egoera zibil, lege honek ezarritako mugen barruko adin, arraza edo etnia jatorri, maila sozial, erlijio edo sinesmen, ideia politiko, sexu orientazio, sindikatu bateko afiliazio edo afiliaziorik ezan oinarrituta, bai eta hizkuntzan oinarrituta ere, espainiar estatuan.

Halaber, ez da zilegi desgaitasunean oinarrituta diskriminatzea, betiere dagokion lan edo enpleguan aritzeko gai badira.

e) Beren intimitatea errespetatua izateko eta beren duintasuna behar bezala aintzat hartzeko, horren barruan sartuta arraza edo etnia jatorri, erlijio, sinesmen, desgaitasun, adin edo sexu orientazioan oinarritutako jazarpeneraren eta sexu-jazarpeneraren eta sexuan oinarritutako jazarpeneraren aurreko babesa.

7) Ley 62/2003 de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y del orden social

Su artículo 28.1 d) define el acoso como:

"Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo."

8) Ley 31/1999, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Última actualización (texto consolidado) 28.09.2013.

9) Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Tipifica en su artículo 8 como infracción muy grave:

"13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera

7) 2003ko abenduaren 30eko 62/2003 Legea, zerga, administrazio eta gizarte arloko neurriei buruzkoa.

Bere 28.1 d) artikulua honela definitzen du jazarpena:

"Arraza edo etnia jatorri, erlijio edo sinesmen, desgaitasun, adin edo pertsona baten sexu orientazioarekin lotuta dagoen eta nahi ez den edozein jarrera, pertsonaren duintasunari eraso egitea eta ingurune larderiazko, umiliagarri eta iraingarri bat sortzea helburu edo ondorioztat duena."

8) 1999ko azaroaren 8ko 31/1999 Legea, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzkoa. Azken eguneratzea (testu egonkortua) 2013.09.28.

9) 2000ko abuztuaren 4ko 5/2000 Errege Dekretua, Gizarte Arloko Arau-hauste eta Zigorrei buruzko Legearen Testu Bategina onesten duena.

Bere 8. artikuluan arau-hauste oso larritzat tipifikatzen du:

"13. Sexu jazarpena, enpresa zuzendaritzaren eskumenak heltzen diren esparruan gertatzen denean, jazarpenaren subjektu aktiboa edozein pertsona dela ere.

13 bis. Arraza edo etnia jatorri, erlijio edo sinesmen, desgaitasun, adin eta sexu orientazioan oinarritutako jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena, enpresa zuzendaritzaren eskumenak heltzen diren esparruan gertatzen denean, jazarpenaren subjektu aktiboa edozein pertsona dela ere, betiere, enpresaburua jakinaren gainean dela,

adoptado las medidas necesarias para impedirlo.”

Quedan tipificadas, en sus artículos 11 y 12 las Infracciones leves y graves en materia de prevención de riesgos laborales.

10) Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.

Define la violencia contra las mujeres como aquella que se ejerce contra estas por el hecho de serlo o que les afecta de forma desproporcionada como manifestación de la discriminación por motivo de género y que implique o pueda implicar daños o sufrimientos de naturaleza física, psicológica, sexual o económica, incluidas las amenazas, intimidaciones y coacciones o la privación arbitraria de la libertad, en la vida pública o privada, incluido también el acoso sexual en el ámbito laboral o educativo.

11) Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Navarra.

Alude a la sensibilización en materia de género de todos los estamentos de la administración y de todas las instituciones, así como la incorporación de la perspectiva de género en todas las actuaciones de la Administración.

hori eragozteko beharrekoak diren neurriak hartu ez balitu”.

Bere 11. eta 12. artikuluetan tipifikatzen dira lan arriskuen prebentzioaren arloko arau-hauste arinak eta larriak.

10) 14/2015 Foru Legea, 2005eko apirilaren 10ekoa, Emakumeen kontrako Indarkeriari aurre egitekoa.

Emakumeen aurkako indarkeria honela definitzen du: emakumeen aurka emakume izateagatik erabiltzen den indarkeria edo era desproporzionatuan eragiten diena generoan oinarritutako diskriminazioaren agerpen gisa, eta kalte edo sufrimendu fisiko, psikologiko, sexual edo ekonomikoak sortzen dituen edo sor ditzakeena, mehatxuak, larderiak eta bortxa barne, edo askatasunaz arbitrarioki gabetzea, bizitza publiko edo pribatuan lan eta hezkuntza esparruko sexu jazarpena barne.

33/2002 Foru legea, 2002ko azaroaren 28koa, Nafarroako emakumeen eta gizonen aukera berdintasuna sustatzekoa.

Gai hauek ditu aztergai: administrazio eta erakunde guztietako estamentuak genero kontuetan sentibilizatzea eta Administrazioaren jardun guztietan genero ikuspegia kontuan hartzea.

12) Decreto Foral 110/2003, de 12 de mayo, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad Pública de Navarra.

13) Criterio Técnico de Inspección de Trabajo nº 69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

Considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

### **3. AMBITO DE APLICACIÓN**

El ámbito subjetivo de aplicación del presente protocolo es el siguiente:

- a) Personal docente e investigador.
- b) Personal de administración y servicios.
- c) Estudiantes.

Se incluirán asimismo personas que hagan uso de las instalaciones de la Universidad y que consideren que han sido objeto, por parte del personal o de estudiantes de la Universidad, de acciones que queden encuadradas dentro de la definición de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo.

La Universidad Pública de Navarra, en el supuesto de que la autoría de la acción acosadora se atribuya a personas de empresas o entidades contratadas por la universidad, se dirigirá a la empresa o entidad externa responsable del mismo al

12) 110/2003 Foru Dekretua, 2003ko maiatzaren 12koa, Nafarroako Unibertsitate Publikoaren Estatutuak onesten dituena.

13) Lan Ikuskaritzako 69/2009 zenbakidun Irizpide Teknikoa, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren jardueri buruzkoa laneko jazarpen eta indarkeria kontuetan.

Prebentzio gaitako arau-haustetat hartzen du genero lan esparruko indarkeriaren ebaluaziorik ez egitea eta hari buruzko prebentziozko neurririk ez hartzea.

### **3. APLIKATZEKO EREMUA**

Protokolo honen aplikazio-esparru subjektiboa hau da:

- a) Irakasle-Ikertzaileak.
- b) Administrazio eta zerbitzuetako langileak.
- c) Ikasleak.

Unibertsitatearen instalazioak erabiltzen dituzten eta beren iritzian Unibertsitateko langileek edo ikasleek jazarpen psikologiko, sexu jazarpen edo sexuan oinarritutako jazarpenetat jo daitezkeen jardunen biktima izan direla uste duten pertsonen ere aplikatuko zaie.

Nafarroako Unibertsitate Publikoak, jazarpen ekintzaren egiletza unibertsitateak kontratatutako enpresa edo erakundeetako pertsonen egozten bazaie, pertsona horren gaineko ardura duten enpresa edo kanpo erakundeari jazarpen egoera errotik

objeto de que adopte las medidas oportunas que eviten radicalmente la situación de acoso. En el supuesto de que la autoría corresponda a una persona usuaria de las instalaciones de la Universidad le resultara de aplicación el régimen de utilización de las mismas.

El presente Protocolo se dará a conocer a las empresas colaboradoras, a las entidades suministradoras y a las empresas o entidades en las que el alumnado realice sus prácticas con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Protocolo deberá respetar la igualdad, integridad física y psíquica y dignidad de las personas, evitando cometer conductas constitutivas de acoso psicológico, acoso sexual y de acoso sexista. Cualquier persona que forme parte de la Comunidad Universitaria de la UPNA puede plantear una queja o denuncia relativa a acoso psicológico, acoso sexual o sexista con arreglo al procedimiento previsto en este Protocolo.

#### **4. OBJETIVOS**

Con el fin de proteger la igualdad e integridad física y psíquica y la dignidad de las personas que integran la organización y, en aras a crear y mantener un ambiente laboral respetuoso se establece como objetivo:

Implantar en la Universidad Pública de Navarra las medidas que prevengan, eviten y erradiquen el acoso psicológico, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución

eragozteko beharrezkoak diren neurriak hartzeko eskatuko dio. Egiletza Unibertsitateko instalazioen erabiltzailea den pertsona bati badagokio, instalazioen erabilera arautzen duen araubidea aplikatuko zaio.

Protokoloa enpresa laguntzaileei, hornikuntza erakundeei eta ikasleek praktikak egiten dituzten enpresa edo erakundeei jakinarazi eta protokoloa bete beharrekoa dela esango zaie.

Protokoloa aplikagarria zaien langile guztiek errespetatu beharko dute pertsonen berdintasuna, osotasun fisikoa eta psikikoa eta duintasuna, eta ez dute jazarpen psikologikoa, sexu-jazarpena eta jazarpen sexista den jokabiderik izan behar. NUPeko Unibertsitate Komunitateko kide den edonorentzat zilegi da jazarpen psikologiko, sexu-jazarpen edo jazarpen sexistari buruzko kexa edo salaketa bat aurkeztea Protokoloan ezarritako prozedurari jarraituz.

#### **4. HELBURUAK**

Erakundeko kide diren pertsonen berdintasun eta osotasun fisikoa eta psikikoa eta duintasuna babesteko xedearekin, eta errespetuzko lan giro bat sortu eta iraunarazteko, helburu hau ezartzen da:

Jazarpen psikologiko, sexu-jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurrea hartu, eragotzi eta desagerraraziko duten neurriak ezartzea Nafarroako Unibertsitate Publikoan, eta beharrezkoak diren jardunak zehaztea, jokabideak, gertatzen badira, ikertu, esetsi eta

y sanción de las conductas de acoso en caso de que se produzcan facilitando a toda la comunidad universitaria un procedimiento adecuado para recibir asesoramiento y orientación, presentar sus reclamaciones e iniciar una investigación, si procede.

Este objetivo se concreta en:

- Establecer las recomendaciones básicas para la prevención de situaciones de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo.
- Implantar medidas de prevención del acoso psicológico, sexual y por razón de sexo.
- Determinar las pautas de actuación en los casos de acoso psicológico, acoso sexual y acoso por razón de sexo, que incluyan investigación, persecución y sanción de las conductas acosadoras.
- Facilitar el conocimiento y acceso del Protocolo a toda la comunidad universitaria.

## 5. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

### **Acoso psicológico**

Según el Grupo de Trabajo sobre Violencia Psicológica en el Trabajo, ratificado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en su NTP 854, es Acoso psicológico la

zigortzeko, eta unibertsitateko komunitate osoari prozedura egokia ematea aholkularitza eta orientazioa jaso, erreklamazioak aurkeztu eta ikerketa bat hasteko, beharrezkoa bada.

Helburua hauetan zehazten da:

- Oinarrizko gomendioak ezartzea, jazarpen psikologikoko, sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerei aurrea hartzeko.
- Jazarpen psikologiko, sexu-jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurrea hartzeko neurriak ezartzea.
- Jazarpen psikologiko, sexu-jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuetan jarduteko jarraibideak ezartzea. Jazarpen jokabideak ikertzea, esatea eta zigortzea kontuan hartuko dituzte jarraibide horiek.
- Unibertsitateko Komunitateko kide guztiak Protokoloa ezagutu eta eskura dezaten ahalbidetzea.

## 5. KONTZEPTUEN DEFINIZIOA

### **Jazarpen psikologikoa**

Laneko Indarkeria Psikologikoari buruzko Lantaldeak emandako definizioaren arabera, zeina Segurtasun eta Higienarako Institutu Nazionalak berretsi baitu bere 854

Prebentziorako Ohar Teknikoan, jazarpen psikologikoa da

“exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”

"indarkeria psikologikoko jokabideen eraginpean egotea. Jokabide horiek behin eta berriz eta jarraituki zuzentzen dira pertsona batengana edo gehiagorengana, eta jokabide horiek burutzen dituztenek botere maila batetik (ez dauka maila hierarkikoa izan beharrik) jarduten dute. Biktima eraginpean dago lan harreman baten esparruan eta osasunerako arrisku handia sortzen du"

Pueden constituir acoso psicológico los siguientes comportamientos:

Jokabide hauek jazarpen psikologikoa izan daitezke:

- a) Prohibir al resto de personal hablar a una persona determinada
- b) Asignar tareas sin sentido
- c) Tratar a una persona como si no existiera
- d) Críticas permanentes a la vida privada de una persona
- e) Hacer parecer estúpida a una persona
- f) Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos
- g) Ataques a las actitudes y creencias políticas o religiosas
- h) Gritos o insultos
- i) Críticas permanentes del trabajo de la persona
- j) Amenazas verbales
- k) Hablar mal de la persona a su espalda.
- l) Cualquier discriminación por razón subjetiva, como la homofobia y la transfobia.

- a) Gainerako langileei pertsona jakin batekin hitz egitea debekatzea
- b) Zentzurik gabeko lanak esleitzea
- c) Pertsona bat existituko ez balitz bezala tratatzea
- d) Pertsona baten bizitza pribatua etengabe kritikatzeko
- e) Pertsona bat ergela dela ikusaraztea
- f) Pertsona batek arazo psikologikoak dituela aditzera ematea
- g) Jarrera eta sinesmen politiko eta erlijiosoen aurkako erasoak
- h) Oihuak eta irainak
- i) Etengabeko kritikak pertsonak egindako lanari
- j) Ahozko mehatxuak
- k) Pertsonaz gaizki hitz egitea berak jakin gabe.
- l) Arrazoi subjektibo batean oinarritutako edozein diskriminazio. Esaterako, homofobia eta transfobia.

## Acoso sexual

La Ley de Igualdad define el acoso sexual como "cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

Se distinguen dos formas de acoso sexual:

*Acoso de intercambio o chantaje sexual (quid pro quo):* conducta realizada por una persona con cargo superior, que puede afectar negativamente al empleo. (Acoso sexual vertical)

*Acoso sexual ambiental:* conducta de naturaleza sexual que crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para la persona. (Acoso sexual horizontal)

Pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- c) gestos obscenos;
- d) contacto físico innecesario, rozamientos;
- e) observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;
- f) demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento.

## Sexu jazarpena

Berdintasun Legeak honela definitzen du sexu-jazarpena: "edozein jokabide, ahozko edo fisiko, pertsona baten duintasunari eraso egiteko xedea duena edo haren aurkako eraso eragiten duena, bereziki ingurune larderiazko, apalgarri edo laidogarria sortzen denean".

Bi motatako sexu-jazarpenak daude:

*Truke jazarpena edo sexu xantaia (quid pro quo):* goragoko kargua duen pertsona batek izandako jokabidea, zeinak eragin negatiboa izan baitezake enpleguan. (Sexu jazarpen bertikala)

*Inguruneko sexu-jazarpena:* pertsonarentzat lan giro umiliagarri, aurkako edo mehatxagarri bat sortzen duen sexu jokabidea. (Sexu jazarpen horizontala)

Sexu jazarpena izan daitezke jokabide hauek:

- a) Ohartarazpen iradokitzaile eta desatseginak, itxurari buruzko txisteak edo iruzkinak, eta eduki lizuna duten eta nahita egiten diren ahozko abusuak;
- b) Gonbidapen lotsagalduak edo konprometigarriak;
- c) Keinu lizunak;
- d) Beharrezkoa ez den ukitze fisikoa, ukitze arinak;
- e) Pertsonen ezkutuan begira egotea leku berezietan, hala nola komunak edo aldagelak.
- f) Sexu faboreak eskatzea, eta horrekin batera lehentasunezko tratua izateko promesa esplizitu edo inplizituak egitea edo ez, edo, eskaerak onartzen ez badira, mehatxuak egitea.



## **Acoso por razón de sexo**

La Ley de Igualdad 3/2007 define el acoso por razón de sexo como "cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

Pueden constituir conductas acosadoras por razón de sexo:

- a) las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- b) los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico;
- c) impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- d) impartir órdenes vejatorias;
- e) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- f) la orden de aislar e incomunicar a una persona;
- g) Asignar a una persona, a causa de su sexo, responsabilidades inferiores a su capacidad o categoría profesional.
- h) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- i) utilizar humor sexista reiterado.
- j) ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- k) ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o ingenieras industriales).

## **6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN**

La Universidad Pública de Navarra, de acuerdo con el enfoque preventivo de este

## **Sexuan oinarritutako jazarpena**

3/2007 Berdintasun Legeak honela definitzen du sexuan oinarritutako jazarpena: "pertsone baten sexuaren arabera egindako edozein jokabide, pertsona horren duintasunari eraso egiteko asmoarekin egina edo eraso hori eragiten duena eta ingurune larderiak, apalgarri edo laidogarria sortzen duena".

Sexuan oinarritutako jazarpena izan daitezke:

- a) Jendaurreko gaitzespen errepikatuak pertsonari eta bere lanari buruz.
- b) Itxura fisikoari buruzko iruzkin jarraitu eta umiliagarriak.
- c) Agindu kontraesankorrak, eta, horrenbestez, aldi berean bete ezin direnak ematea.
- d) Agindu umiliagarriak ematea.
- e) Zaintza zorrotz eta jarraitua egitea.
- f) Pertsona bat bakartu eta inkomunikatzeko agindua.
- g) Pertsona bati, bere sexua dela-eta, bere gaitasun edo maila profesionalari dagozkionak baino ardura txikiagoak ematea.
- h) Ekarpinak, oharrak edo ekintzak aintzat ez hartzea (baztertzeta, jaramonik ez egitea).
- i) Umore sexista erabiltzea etengabe.
- i) Pertsonen gaitasun, trebetasun eta ahalmen intelektuala irrigarri uztea, gutxiestea beren sexua dela-eta.
- k) Tradizionalki beste sexuak burutu dituen jarduerak egiten dituzten pertsonak (esaterako, erizainak edo industria-ingeniariak) irrigarri uztea.

## **6. PREBENTZIOZKO NEURRIAK**

Nafarroako Unibertsitate Publikoak, Protokolo honek duen prebentziozko ikuspegiarekin bat

Protocolo, desarrollará diferentes medidas orientadas a evitar que surjan casos de acoso psicológico, sexual o acoso por razón de sexo en torno a:

a) Sensibilización, información y formación.

La Unidad de Igualdad y la Sección de Salud Laboral y Gestión Medioambiental, con la colaboración de los servicios que procedan, acometerán diversas acciones de sensibilización, información y formación sobre las materias objeto de este protocolo.

b) Modelos de gestión en la organización.

Sin perjuicio de la participación de todos los sectores y servicios de la Universidad, el Servicio de Recursos Humanos realizará, al menos las actuaciones que se describen en el apartado 6.b de este Protocolo.

#### **a) Sensibilización, información y formación**

La Universidad Pública de Navarra se compromete a realizar acciones de sensibilización, información y formación dirigidas a toda la comunidad universitaria. Para ello:

- Informará oficialmente de su compromiso a través del correo electrónico (listas de distribución internas), de una circular que se colgará en la propia web de la UPNA, y estará a disposición de la comunidad universitaria en la web de RRHH, del Servicio de Prevención y de la Unidad de Igualdad. Se hará llegar asimismo a las empresas subcontratadas.

etorritz, garatuko ditu jazarpen psikologikoko, sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuak eragozteko neurriak, ardatz hauen inguruan:

a) sentsibilizazioa, informazioa eta prestakuntza.

Lan Osasuneko eta Ingurumen Kudeaketako Atalak, dagozkion zerbitzuen lankidetzarekin, protokolo honen xedea diren gaiei buruzko sentsibilizazio, informazio eta prestakuntza jarduerak egingo ditu.

b) Kudeatzeko ereduak erakundean.

Unibertsitateko sektore eta zerbitzu guztien parte-hartzea galarazi gabe, Giza Baliabideen Zerbitzuak Protokoloaren 6b atalean azaltzen diren jarduerak egingo ditu gutxienez.

#### **a) Sentsibilizazioa, informazioa eta prestakuntza**

Nafarroako Unibertsitate Publikoak unibertsitateko komunitateko kide guztiei zuzendutako sentsibilizazio, informazio eta prestakuntza jarduerak egiteko konpromisoa hartzen du. Horretarako:

- Bere konpromisoaren berri emango du ofizialki posta elektronikoaren bidez (erakunde barruko banaketa zerrendak), NUPeko web-ean zintzilikatuko den zirkular baten bidez, eta denentzat eskuragarri egongo da Giza Baliabideen Zerbitzuaren, Aurrezaintza Zerbitzuaren eta Berdintasun Unitatearen web-etan. Azpikontrataturako enpresei ere helaraziko zaie.

- Pondrá este Protocolo en conocimiento de todas las personas de la plantilla, alumnado y personal de nueva incorporación.

- Publicitará periódicamente la existencia de este Protocolo y detallará sus contenidos.

- Se incluirá en toda la política de RRHH: acogida, selección, negociación colectiva, clima laboral y especialmente formación y comunicación interna.

- Formará a las personas que estén involucradas en el Protocolo.

- Formará a mandos intermedios y direcciones de servicio y departamentos.

- Impulsará acciones de prevención y sensibilización dirigidas a prevenir la discriminación y el acoso.

- Promoverá cursos orientados a construir una universidad libre de desigualdades entre mujeres y hombres, como medidas de prevención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Elaborará un código de buenas conductas.

## **b) Modelos de gestión en la organización**

La Universidad Pública de Navarra utilizará su modelo de gestión con el objetivo de prevenir y evitar la aparición de conductas de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo. Para ello, realizará las siguientes actuaciones:

- Protokoloa jakinaraziko die plantillako langile guztiei, ikasleei eta erakundean hasi berriak direnei.

- Aldian-aldian Protokoloaren berri eman eta bere edukiei buruzko xehetasunak emango ditu.

- Giza Baliabideen politikako alderdi guztietan sartuko da: harrera, hautaketa, negoziazio kolektiboa, laneko giroa eta bereziki prestakuntza eta barne komunikazioa.

- Protokoloan parte hartzen duten pertsonak prestatuko ditu.

- Erdi mailako karguak eta zerbitzu eta sailtako zuzendaritzak prestatuko ditu.

- Diskriminazioari eta jazarpenari aurrea hartzeko prebentzio eta sentsibilizazio neurriak sustatuko ditu.

- Emakume eta gizonen arteko desberdintasunik gabeko unibertsitatea eraikitzea zuzendutako ikastaroak antolatuko ditu sexu-jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako prebentziozko neurri gisa.

- Jokabide onen kode bat egingo du.

## **b) Kudeatzeko ereduak erakundean**

Nafarroako Unibertsitate Publikoak bere kudeaketa eredu erabiliko du jazarpen psikologikoko, sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko jokabideei aurrea hartu eta galarazteko. Horretarako, jarduera hauek egingo ditu:

- Evaluará los posibles riesgos existentes en los puestos de trabajo.

- Pondrá los medios a su alcance para mantener un buen clima laboral y de motivación para las personas trabajadoras.

- Habilitará un buzón en el que la plantilla pueda plantear anónimamente sus observaciones y propuestas de mejora del Protocolo.

La Unidad de Igualdad junto con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales realizará un informe anual con datos relativos a las quejas y denuncias presentadas, los casos investigados, medidas de protección y cautelares aplicadas y la resolución de los expedientes, informe que incluirá un conjunto de estrategias y medidas destinadas a prevenir y erradicar el acoso en la Universidad. Este informe será comunicado al Rector o Rectora, a los órganos de representación del personal y del alumnado y a la dirección de RRHH, tomando las medidas de confidencialidad necesarias. En ningún caso contendrá datos identificativos.

## **7. ÓRGANO ENCARGADO DE APLICAR EL PROTOCOLO**

El órgano encargado de aplicar este Protocolo será la Asesoría Confidencial, responsable de la recepción y tramitación de las quejas y/o denuncias. Estará formada por:

- Una persona técnica de la Unidad de Igualdad.
- Una persona técnica del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

- Lanpostuetan egon daitezkeen arriskuak balioetsiko ditu.

- Bere eskura dituen neurriak jarriko ditu lanean giro ona, eta aldi berean langileentzako motibagarria, egon dadin.

- Postontzi bat jarriko du, zeinean langileek izena eman gabe egin ahalko baitituzte oharrak eta Protokoloa hobetzeko proposamenak.

Berdintasun Unitateak, Lan Arriskuei Aurrea Hartzeko Zerbitzuarekin batera, txostena egingo du urtero, aurkeztutako kexa eta salaketa, ikertutako kasu, aplikatutako babes eta erresalbuzko neurri eta espedienteen ebazpenari buruzko datuekin. Unibertsitatean jazarpenari aurrea hartu eta desagerrarazteko estrategia eta neurri multzo bat ere jasoko du txostenak. Errektoreari, langileen eta ikasleen ordezkari organoei eta Giza Baliabideen Zuzendaritzari jakinaraziko zaie txostena, eta beharrezkoak diren konfidentzialtasun neurriak hartuko dira. Ez da jasoko identifikazio daturik.

## **7. PROTOKOLOA APLIKATZEKO ARDURA DUEN ORGANOA**

Aholkularitza Konfidentziala izango da Protokoloa aplikatzeko ardura duen organoa. Berak jaso eta tramitatuko ditu kexak eta/edo salaketak. Honako hauek osatuko dute:

- Berdintasun Unitateko teknikari bat.
- Lan Arriskuei Aurrea Hartzeko Zerbitzuko teknikari bat.

- Una persona de cada uno de los Servicios y/o Vicerrectorados que pudieran verse afectados.

La Asesoría Confidencial podrá contar con el apoyo y asesoramiento de Unidad de Asistencia Psicológica y Sanitaria de la Universidad y de otras instancias expertas.

Las y los miembros de la Asesoría Confidencial serán debidamente formados en el área del acoso psicológico, sexual y por razón de sexo.

Para su elección se atenderá, siempre que sea posible, al principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres (Disposición Adicional 1ª LO 3/2007).

Las FUNCIONES a desarrollar serán:

- Recibir las quejas o denuncias por acoso psicológico, sexual y acoso sexista.
- Acompañar y asesorar a quien ha sufrido acoso.
- Informar sobre los derechos de las personas que prestan servicios en el ámbito de la normativa sobre acoso.
- Confirmar la veracidad y concreción de la queja o denuncia mediante una investigación confidencial, sencilla y rápida.
- Informar sobre el procedimiento de protección previsto en este Protocolo.
- Informar sobre otros órganos a los que acudir: Defensor o Defensora del Pueblo, Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Tribunales de Justicia.
- Tramitar el procedimiento conforme a las prescripciones contenidas en el presente protocolo.

- Ukitutako zerbitzu eta/edo errektoreordetza bakoitzeko pertsona bana.

Aholkularitza Konfidentzialak Unibertsitateko Psikologia eta Osasun Laguntzarako Unitatearen eta beste erakunde aditu batzuen laguntza eta aholkularitza jasotzeko aukera izango du.

Aholkularitza Konfidentzialeko kideei beharrezkoa den informazioa emango zaie jazarpen psikologiko, sexu-jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpenaren esparruan.

Bere kideak aukeratzeko, ahal denean betiere, emakumeen eta gizonen arteko presentzia orekatuaren printzipioari jarraituko zaio (3/2007 Lege Organikoaren 1. Xedapen Gehigarria).

EGINKIZUN hauek garatuko ditu:

- Jazarpen psikologiko, sexu-jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpena dela-eta aurkezten diren kexak eta salaketak hartzea.
- Jazarpena sufritu duenari laguntzea eta aholkuak ematea.
- Zerbitzu ematen duten pertsonen jazarpenari buruzko araudiaren esparruan dituzten eskubideei buruzko informazioa ematea.
- Kexa edo salaketa benetakoa eta zehatza dela egiaztatzea ikerketa konfidentzial, erraz eta arin baten bidez.
- Protokoloan ezarritako babes prozedurari buruzko informazioa ematea.
- Gai hauetan lagungarri izan daitezkeen beste erakunde batzuei buruzko informazioa ematea: arartekoa, Lan Ikuskaritza eta Gizarte Segurantzza, Justizia Auzitegiak.
- Prozedura tramitatzea protokoloko aginduekin bat etorriz.

- Fomentar actividades formativas e informativas sobre las diferentes modalidades de acoso y sobre las medidas preventivas que sea necesario adoptar.
- Realizar el seguimiento y evaluación del presente protocolo.

Las personas integrantes de la Asesoría Confidencial estarán adecuadamente protegidas frente a cualquier intimidación, persecución, discriminación o represalias o frente a cualquier actuación que pudiera perjudicarlas por la realización de sus funciones, pudiendo dar lugar a la apertura de expediente disciplinario y ejercerán sus funciones con independencia y objetividad.

Además, podrá contar en todo momento con el asesoramiento técnico de personas expertas en la materia.

Cualquiera de las personas que integran este órgano y resulten involucradas en un procedimiento de acoso, o bien afectadas por relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta, superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o denunciada, quedarán automáticamente invalidadas para formar parte de la tramitación e investigación de dicho proceso. Si fuera la persona denunciada integrante de estas figuras garantes, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

## **8. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO**

El procedimiento aquí fijado es voluntario, no siendo necesario acogerse al mismo para

- Jazarpen modalitate desberdinei eta hartu behar diren prebentziozko neurriei buruzko prestakuntza eta informazio jarduerak sustatzea
- Protokoloaren jarraipena eta ebaluazioa egitea.

Aholkularitza Konfidentzialeko kideak behar bezala babestuta egongo dira zeinahi larderia, eseste, diskriminazio edo errepresaliaren aurrean edo beren eginkizunak betetzeagatik kalte egin diezaieketen edozein jardueraren aurrean. Diziplina espedientea irekitzeko aukera egongo da, eta bere eginkizunak independentziarekin eta objektibotasunez beteko dituzte.

Horrez gainera, gaian adituak diren pertsonen aholkularitza edukiko dute une oro.

Organo hau osatzen duten eta jazarpen prozeduraren batean nahastuta dauden edo ahaidetasun, adiskidetasun edo etsaitasun agerikoa, salaketa egin duenaren edo salatua izan denaren nagusi edo mendeko hierarkikoa izateagatik ukituak direnak automatikoki baliogabetuak geratuko dira prozesu horren tramitazioan edo ikerketan parte hartzeko. Salatua izan dena figura bermatzaile horietako batekoa izango balitz, baliogabetuta geratuko da edozein prozeduratarako, bere kasua ebazten den arte.

## **8. PROZEDURAREN BERMEAK**

Hemen ezarritako prozedura borondatezkoa da, eta ez da beharrezkoa prozedura horri

iniciar las acciones legales que se estimen pertinentes en sede administrativa o judicial. El inicio del procedimiento establecido en este protocolo no interrumpe ni amplía los plazos para la interposición de los recursos y el ejercicio de las acciones establecidas en la normativa vigente. La apertura de expedientes administrativos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente determinará de inmediato el archivo de cualquiera de los procedimientos recogidos en el presente Protocolo.

**Confidencialidad y protección.** La Universidad Pública de Navarra garantizará en todo momento el deber de confidencialidad y la protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas así como de todo el personal que participe de cualquier manera en la tramitación del presente Protocolo.

**Diligencia y celeridad.** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deberán ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas.

**Imparcialidad y contradicción.** Se garantizará asimismo una audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

heltzea beharrezkoak diren legezko akzioak hasteko administrazioan edo auzitegietan. Protokoloan ezarritako prozeduraren hasierak ez ditu eteten edo luzatzen araudi indardunean ezarritako errekurtsioak jartzeko eta akzioak erabiltzeko. Diziplina espedienteak ireki edo jurisdikzio eskumendunaren aurrean salaketak edo kereilak jartzen badira, Protokoloan jasotako edozein prozedura artxibatuko da berehala.

**Konfidentzialtasuna eta babesa.** Nafarroako Unibertsitate Publikoak une oro bermatuko ditu konfidentzialtasun betebeharra eta tartean dauden pertsonen intimitatearen eta duintasunaren babesa, bai eta Protokoloaren tramitazioan modu batean edo bestean parte hartzen duten langileena ere.

**Arreta eta lastertasuna.** Salatutako jokabideari buruzko ikerketa eta ebazpena beharrezkoa den profesionaltasunarekin, arretarekin eta behar ez bezalako atzerapenik gabe egin beharko dira.

**Inpartzialtasuna eta kontraesana.** Auzialdi inpartziala eta trataera zuzena bermatuko zaizkie, halaber, tartean dauden pertsona guztiei. Prozeduran parte hartzen duten pertsona guztiek fede onez jardungo dute egiaren bila eta salatutako gertaerak argitzeko xedearekin.

**Prohibición de represalias.** Se prohíbe expresamente las represalias contra las personas que efectúen una queja o denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación de acoso de las descritas en este protocolo.

Las actuaciones enmarcadas en el presente protocolo se llevarán a cabo sin perjuicio del derecho de toda persona a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como de acudir a la vía civil, laboral o penal.

Cuando se produzca un caso de acoso entre personal de la comunidad universitaria y personal de una empresa externa contratada o subcontratadas por la Universidad Pública de Navarra, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial que exige la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

## **9. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN**

### **9.1 Fase de acogida**

Si una persona considera que ha sufrido una situación de acoso podrá ponerse en contacto con cualquiera de los siguientes servicios: Salud Laboral y Gestión medioambiental, Asistencia Psicológica, Asistencia Sanitaria, Acción Social, Unidad de Igualdad o Defensor / Defensora de la Comunidad Universitaria.

Estos servicios atenderán a la presunta víctima de acoso, le informarán de sus

**Errepresalien debekua.** Espresuki debekatzen dira kexa edo salaketa bat aurkezten dutenen, lekuko gisa parte hartzen dutenen edo protokoloan deskribatutako jazarpen ikerketa batean parte hartzen dutenen aurkako errepresaliak.

Protokolo honetako jarduerak egingo dira pertsona guztiek Lan Ikuskaritzan salaketa aurkeztu eta prozedura zibilera, lan prozedurara edo prozedura penalera jotzeko duten eskubidea galarazi gabe.

Unibertsitateko komunitateko kideen eta Nafarroako Unibertsitate Publikoak kontratatu edo azpikontrataturako kanpoko enpresa bateko langileen artean jazarpen kasuren bat gertatzen bada, Lan Arriskuei Aurrea Hartzeko 1995eko azaroaren 8ko 31/1995 Legeak eskatzen dituen enpresa koordinaziorako mekanismoak aplikatuko dira.

## **9. JARDUTEKO PROZEDURA**

### **9.1 Harrera aldia**

Pertsona batek uste badu jazarpen egoera bat sufritu duela, harremanetan jarri behar du zerbitzu hauetako batekin: Lan Osasuna eta Ingurumen Kudeaketa, Laguntza Psikologikoa, Osasun Laguntza, Gizarte Ekintza, Berdintasun Unitatea edo Unibertsitate Komunitatearen arartekoa.

Zerbitzu hauek jazarpenaren ustezko biktimari arreta eman, bere eskubide eta betebeharrak



derechos y deberes y valorarán la situación. Si procede, y con acuerdo de la persona implicada, desde estos servicios se pondrá en marcha el procedimiento que implica la queja o denuncia escrita de los hechos presentando ésta a la Asesoría Confidencial.

## **9.2. Iniciación del procedimiento:**

El procedimiento se inicia con la presentación de la queja o denuncia verbal o escrita, que podrá ser realizada por la persona presuntamente acosada y/o por su representante legal.

Además de las personas afectadas y siempre con su autorización podrán también presentarla la representación de las empleadas y empleados públicos en el ámbito en donde presten sus servicios, o por cualquier empleada y empleado público que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso psicológico, sexual y/o de acoso por razón de sexo. En todo caso, si la formulación de la queja o denuncia fuera realizada verbalmente, será necesaria su ratificación posterior por escrito.

Cuando se trate de una queja o denuncia presentada por una tercera persona, la presunta víctima deberá ser puesta inmediatamente en conocimiento de la misma y ratificar por escrito la existencia del presunto acoso para actuar conforme a este protocolo.

Si algún cargo de la Universidad Pública de Navarra, de sus servicios o unidades recibiera alguna queja o denuncia como las descritas

jakinarazi eta egoera balioetsiko dute. Beharrezkoa bada, eta ukitutako pertsonaren adostasunarekin, zerbitzu hauek abian jarriko dute prozedura. Horretarako gertaerei buruzko kexa edo salaketa idatzia aurkeztu behar da Aholkularitza Konfidentzialaren aurrean.

## **9.2. Prozeduraren hasiera:**

Prozedurari hasiera emango zaio kexa edo salaketa, ahozkoa edo idatzia, aurkeztuta. Ustez jazarpena jasan duen pertsonak eta/edo bere legezko ordezkariak aurkeztuko dute.

Ukitutako pertsonen gainera, eta betiere beren baimenarekin langile publikoek zerbitzu ematen duten esparruan duten ordezkariak ere aukera izango du kexa edo salaketa aurkezteko, edo edozein langile publikok, betiere jazarpen psikologikoa, sexu jazarpena eta/edo sexuan oinarritutako jazarpena izan daitezkeen egoeren berri baldin badute. Nolanahi ere, kexa edo salaketa ahoz aurkeztuko balitz, idatziz berretsi beharko da geroago.

Hirugarren pertsona batek aurkeztutako kexa edo salaketa bat baldin bada, ustezko biktimari berehala jakinarazi beharko zaio eta ustezko jazarpena dagoela idatziz berretsi beharko da protokoloaren arabera jarduteko.

Nafarroako Unibertsitate Publikoko, bere zerbitzuetako edo unitateetako karguren bati protokoloan azaldutakoak bezalako kexa edo

en este protocolo, la derivará a la Asesoría Confidencial.

La queja o denuncia firmada se deberá remitir a la Asesoría Confidencial con dirección en la Sección de Salud Laboral y Gestión Medioambiental y/o a la Unidad de Igualdad.

La Asesoría Confidencial, tras realizar un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso podrá:

1. No admitir a trámite dicha denuncia, cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. Deberá manifestarse por escrito a la persona denunciante las causas que han motivado la no admisión de la denuncia.

2. Admitir la denuncia e iniciar la tramitación del procedimiento, según lo previsto en este protocolo.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, de oficio o a instancia de las mencionadas personas y previa audiencia a las mismas, la Asesoría Confidencial podrá proponer, en cualquier fase de este protocolo, debidamente motivadas, cuantas medidas cautelares estime adecuadas, así como su revisión, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

Esta fase de admisión a trámite deberá desarrollarse en el plazo de 5 días hábiles a partir de la presentación de la queja o denuncia o ratificación de la misma por la persona interesada. A estos efectos no serán computados los sábados.

salaketaren bat aurkeztuko baliote, Aholkularitza Konfidentzialera bidaliko du.

Sinatutako kexa edo salaketa Aholkularitza Konfidentzialera, zeinak helbidea Lan Osasuneko eta Ingurumen Kudeaketako Atalean baitauka, eta/edo Berdintasun Unitatera bidaliko da.

Kasuari buruzko datu objektiboen eta/edo aurretiaz ezagutzen direnen lehen analisi bat egin eta gero, Aholkularitza Konfidentzialentzat zilegi da:

1. Salaketa hori tramitatzeko ez onartzea, agerikoa denean salaketan jasotakoa ez dela protokoloaren esparrukoa. Salaketa aurkezten duenari idatziz jakinarazi beharko zaizkio salaketa ez onartzean eragin duten arrazoiak.

2. Salaketa onartzea eta prozeduraren tramitazioa hastera, protokoloan ezarritakoaren arabera.

Prozesu honetan esku hartzen duten pertsonen babesa bermatzeko, ofizioz edo aipatu pertsonen eskatuta eta beraiei entzun ondoren, Aholkularitza Konfidentzialak egoki iruditzen zaizkion erresalbuzko neurriak, behar bezala arrazoiak, proposatzeko aukera izango du protokoloaren edozein alditan, bai eta neurri horien berrikuspena ere, aipatu pertsonen kalte handiagoak izan ditzaten saihesteko.

Tramitatzeko onartzeko aldi hau 5 egun balioduneko epean garatu beharko da, interesdunak kexa edo salaketa aurkeztu edo beratu berresten duenetik. Epearen zenbaketari dagokionez, larunbatak ez dira kontuan hartuko.

### 9.3 Investigación:

Admitida a trámite la denuncia, la Asesoría confidencial referida iniciará la tramitación del procedimiento, para lo que recabará la mayor información posible para poder efectuar una primera valoración del caso.

El proceso de recopilación de información, deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad (tratamiento reservado de las denuncias que le confiere el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007), sigilo y participación de todas las personas implicadas (incluidos los y las testigos y todas aquellas personas que directa o indirectamente participen en este proceso), deberá ser necesario proceder a entrevistar a las personas afectadas – persona presuntamente responsable de acoso o la presunta víctima del mismo– y posiblemente a testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto la persona presuntamente acosadora como la persona presuntamente acosada.

En todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por un o una representante unitario o sindical u otra u otro acompañante de su elección.

Los Servicios y distintas Unidades de la Universidad Pública de Navarra tendrán la obligación de colaborar con la Asesoría

### 9.3 Ikerketa:

Salaketa tramitera onartzen denean, Aholkularitza Konfidentzialak prozeduraren tramitazioa hasiko du, eta horretarako ahalik eta informazio gehien bilduko du, kasuaren lehen balioespen bat egiteko.

Informazioa biltzeko prozesua lastertasun, konfidentziasun (3/2007 Lege Organikoaren 62. artikuluari jarraiki, salaketen tratamendu bereizia) eta zuhertasun handienarekin eta tartean dauden pertsona guztien parte-hartzearekin (lekukoak eta prozesu honetan zuzenean edo zeharka parte hartzen duten pertsona guztiak barne) garatu beharko da, ukitutako pertsonak elkarrizketatu beharko dituzte –jazarpenaren ustezko arduraduna edo jazarpenaren ustezko biktima– eta ziur aski lekukoak eta interesekoa den beste norbait, baldin balego. Nolanahi ere, salaketari buruzko ikerketa ukitutako aldean, hots, ustez jazarlea den pertsonaren eta ustez jazarpenaren biktima den pertsonaren eskubideekiko sentsibilitate eta errespetu handienarekin garatu behar da.

Prozedura osoan, bai salatzaileak, bai salatuak unitate edo sindikatu etako ordezkari batekin edo beraiek aukeratutako laguntzaile batekin joateko aukera izango dute, espresuki hala eskatzen badute.

Nafarroako Unibertsitate Publikoko zerbitzu eta unitateek Aholkularitza Konfidentzialarekin lankidetzan jardun beharko dute ikerketa prozesuan.

Confidencial a lo largo de todo el proceso de investigación.

#### **9.4 Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial:**

Al finalizar esta indagación, la Asesoría Confidencial emitirá un informe de valoración, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que remitirá al Rectorado para su resolución, acompañando las actuaciones practicadas.

Este informe deberá ser emitido, siempre con la cautela señalada respecto al tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso psicológico, sexual o de acoso por razón de sexo.

El informe de valoración de la Asesoría Confidencial propondrá alguna de las siguientes alternativas

**A. Archivo de la denuncia.** Corresponderá proponer el archivo del expediente que ha provocado la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- Desistimiento de la persona denunciante (en todo caso, y de oficio, continuará la investigación de la denuncia si se detectaran indicios de acoso).
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la queja o denuncia.

#### **9.4 Hasierako balioespen txostenaren ondorio diren proposamenak egitea:**

Ikerketa amaitzean, Aholkularitza Konfidentzialak balioespen txosten bat egingo du, zeinak ikerketaren ondorioak eta proposamenak jasoko baititu, eta Errektoretzari bidaliko dio, egindako jarduerekin batera, ebatzi dezan.

Jazarpen psikologikoa, sexu jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena izan daitezkeen gertaerei buruzko salaketen tratamendu bereiziarri dagokionez aipatutako zuhurtziarekin egin beharko da beti txosten hau.

Aholkularitza Konfidentzialaren balioespen txostenak aukera hauetako bat proposatuko du:

**A. Salaketa artxibatzea.** Salaketa dela-eta ireki den espediente artxibatzea proposatuko da, arrazoi hauetakoren batengatik:

- Salatzaileak atzera-egitea (nolanahi ere, eta ofizioz, salaketa ikertzen jarraituko dute jazarpenaren zantzurik baldin balego).
- Xederik eza edo behar beste zantzurik ez egotea.
- Aurretiaz egin diren jardueren bidez kexa edo salaketaren edukia ebatzi denean.

B. Si del análisis del caso se dedujera la **comisión de alguna otra falta**, distinta del acoso psicológico, sexual o acoso por razón de sexo y tipificada en la normativa existente se **propondrá la incoación de expediente disciplinario que corresponda**.

C. **Indicios claros de Acoso psicológico, sexual o acoso por razón de sexo**. Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso psicológico, sexual o acoso por razón de sexo, la Asesoría Confidencial **propondrá la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso**, y las correspondientes medidas correctoras de la situación.

De la propuesta de resolución se dará traslado a las partes, para que en un plazo de cinco días naturales, puedan presentar alegaciones en caso de desacuerdo con la misma.

Si la persona inculpada fuese el Rector o Rectora, será el Consejo de Gobierno quien reciba el informe y resuelva.

La Resolución del Rector o Rectora tendrá que estar motivada, dando por finalizado el procedimiento.

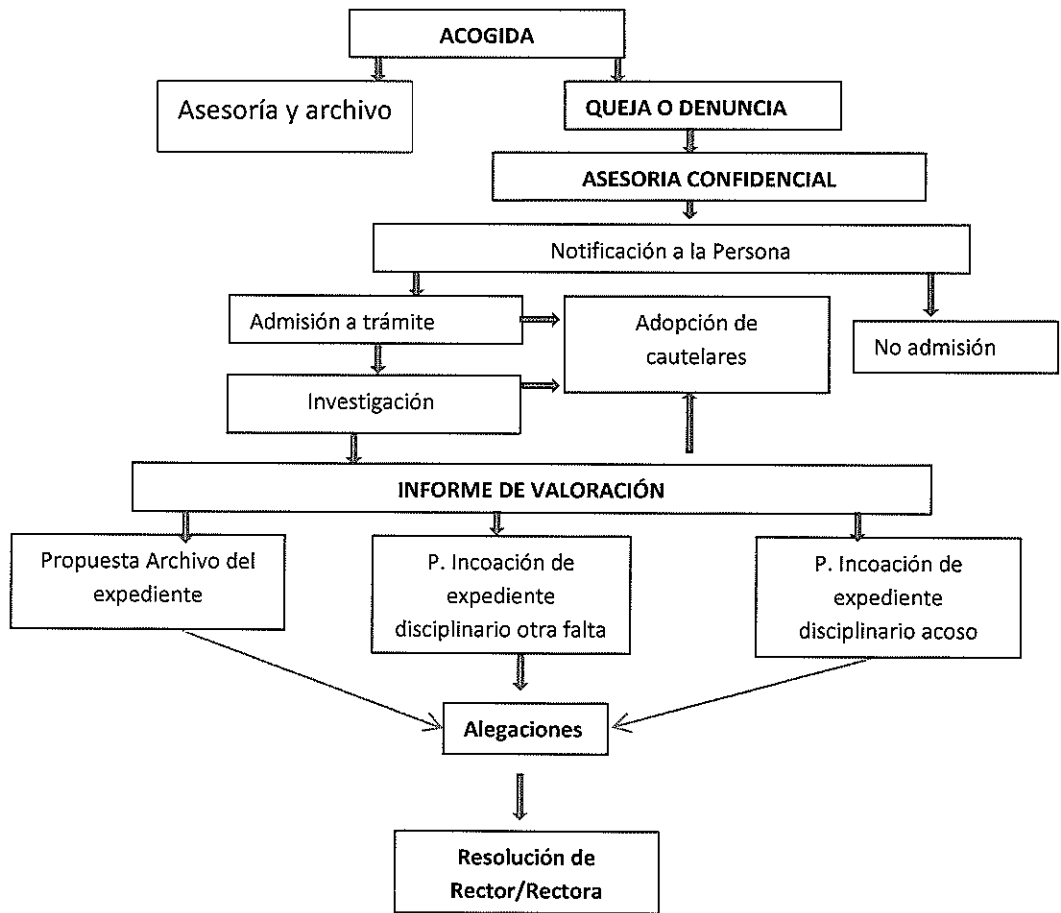
B. Kasuaren ikerketaren ondorioa izango balitz **hutsegiteren bat egin dela**, jazarpen psikologiko, sexu-jazarpen edo sexuan oinarritutako jazarpenarekin loturarik ez duena eta araudi indardunean tipifikatuta dagoena, **dagokion diziplina espedientea abiaraztea proposatuko da**.

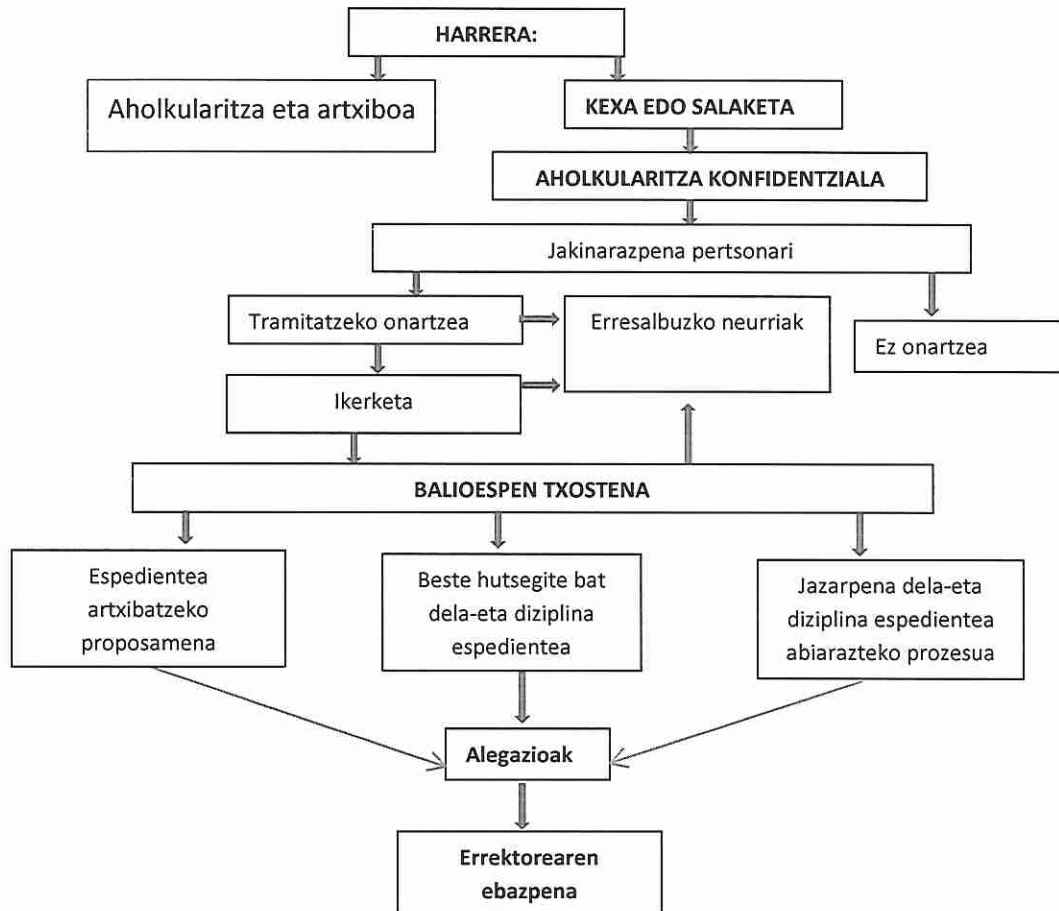
C. **Jazarpen psikologiko, sexu-jazarpen edo sexuan oinarritutako jazarpenaren zantzu argiak**. Aipatu txostenetik argi eta garbi ondorioztatzen bada jazarpen psikologiko, sexu-jazarpen edo sexuan oinarritutako jazarpena dagoela, Aholkularitza Konfidentzialak **jazarpen hutsegite oso larri bat egiteagatik diziplina espedientea abiaraztea proposatuko du**, bai eta egoera konpontzeko dagozkion neurri zuzentzaileak hartzea ere.

Ebazpen proposamena jakinaraziko zaie aldeei, ebazpenarekin ados ez badaude haren aurkako alegazioak aurkez ditzaten bost egun naturaleko epean.

Errua egozten zaion pertsona errektorea izango balitz, Gobernu Kontseilua izango da txostena jaso eta erabakiko duena.

Errektorearen ebazpenak arrazoitua izan beharko du, eta prozedura amaituko du.





ANEXOS / ERANSKINAK



ANEXO-I / I. ERANSKINA

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA / ERANSKINAK-KEXA EDO SALAKETA EREDUA

PERSONA QUE REALIZA LA QUEJA O DENUNCIA / KEXA EDO SALAKETA EGITEN DUEN PERTSONA

Apellido primero	Lehen deitura	Apellido segundo	Bigarren deitura	Nombre	Izena
Departamento	Saila	Cargo/Puesto	Kargua/Lanpostua		

PERSONA QUE RECIBE LA QUEJA O DENUNCIA / KEXA EDO SALAKETA JASOTZEN DUEN PERTSONA

Apellido primero	Lehen deitura	Apellido segundo	Bigarren deitura	Nombre	Izena
Departamento	Saila	Cargo/Puesto	Kargua/Lanpostua		
Objeto de la queja o denuncia			Kexa edo salaketaren xedea		

IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS / GERTAEREN IDENTIFIKAZIOA

Fecha	Eguna	Hora	Ordua	Lugar	Non
Frecuencia	Maiztasuna	Tipo de abuso	Jazarpen mota		
Descripción de los hechos			Gertaeraren azalpena		

TESTIGOS DEL ACOSO / JAZARPENAREN LEKUKOAK

Apellido primero	Lehen deitura	Apellido segundo	Bigarren deitura	Nombre	Izena
Departamento	Saila	Cargo/Puesto	Kargua/Lanpostua		

Firma de la persona autora de la queja o denuncia

Fecha	Eguna

Kexa edo salaketa egiten duen pertsonaren sinadura

Firma de la persona receptora de la queja o denuncia

Fecha	Eguna

Kexa edo salaketa jasotzen duen pertsonaren sinadura