

**SEXU-JAZARPENA,
GENEROAGATIKO EDO GENERO-
IDENTITATEAGATIKO EDO SEXU-
ORIENTAZIOAGATIKO
JAZARPENA PREBENITZEKO ETA
HORRELA KO KASUETAN
JARDUTEKO PROTOKOLOA BC3N**

2024 KO AZAROAN EGUNERATUA

EDUKIA

1. Testuingurua eta printzipioen adierazpena	3
2. Irismena eta aplikazio-eremuak	4
3. Zeri deitzen diogu jazarpen-jokabideak?	5
4. Nork eman dezake jazarpen-jokabide baten berri?	9
5. Zer egin dezaket jazarpena jasaten badut eta ez dakit protokoloa aktibatu nahi dudan	10
6. Nori jakinarazi diezaioket jazarpena jasaten ari naizela edo badakidala kasu bat gertatzen ari dela?	11
7. Zer gertatzen da jazarpen-jokabide baten berri ematen denean?	11
8. Zeintzuk dira prozeduran aplikatu ahal izango diren kautelazko neurriak?	14
9. Zein zehapen ezarri ahal izango dira kasu baten aurrean?	15
10. Prestakuntza	22
11. Komunikazio-estrategiak	22
12. Jarraipena eta ebaluazioa	23

1. TESTUINGURUA ETA PRINTZPIOEN ADIERAZPENA

Jazarpena – sexu-jazarpena, generoagatiko edo genero-identitateagatiko edo sexu-orientazioagatiko jazarpena (protokolo honen 3. puntuan definitua) – giza eskubideen urraketa larria da, eta ezin da onartu.

BC3k 2020an jarri zuen abian lan-prozesu hori, eta esparru bat ezarri zuen sexu-jazarpeneko, generoan oinarritutako jazarpeneko eta genero-identitatean edo sexu-orientazioan oinarritutako jazarpeneko kasuak babesteko, laguntzeko eta prebenitzeko. Prozesu horrek partaidetza-ikuspegia izan zuen ezaugarri, eta langile lan-kontratudunak, Berdintasun Taldea eta Zentroko Zuzendaritza Zientifikoa eta Gerentzia inplikatu ziren protokolo elementuen definizioan eta jazarpenentzat hartutako jokabideen identifikazioan, segurtasun-, duintasun- eta berdintasun-printzipioetan oinarritutako erakunde-kulturaren garrantzia azpimarratuz.

2023ko abendutik 2024ko martxora bitartean, BC3k protokoloa eguneratzeko fase berri bati ekin zion, sexu-jazarpenaren, sexuan oinarritutako jazarpenaren eta genero-identitatean edo sexu-orientazioan oinarritutako jazarpenaren aurkako politikak are gehiago indartzeko. Prozesu horren hasieran zegoen protokoloaren berrikuspen zehatza egin zen, gaur egungo irismena, iradokitako prebentzio- eta zuzenketa-neurriak eta langileentzako irisgarritasuna ulertzeko.

2024ko urtarrilean, BC3ko plantillari galdetegi espezifiko bat diseinatu eta banatu zitzaion, protokoloari buruzko pertzepzioak, esperientziak eta iradokizunak jasotzeko asmoz. Horri esker, protokoloa tresna irekia eta anonimoa izan zen, adierazpen frankoa eta segurua sustatzeko. Galdetegiari emandako erantzunei eta zentroko gerentziarekin eta Gender Focal Point-ekin izandako barne-prozesuari esker, ikuspegi berriak txertatu eta protokoloa eguneratu zen. Lankidetzahalekin horrek, dokumentua bera indartzeaz gain, berretsi egin du BC3k bere lan-komunitatearen berdintasunarekin eta ongizatearekin duen konpromisoa, eta neurri eguneratuak ezarri ditu jazarpenentzat pertsonak babesteko, jazarpenari aurre egiteko estrategiak indartzeko eta jokabide horiek prebenitzeko.

Protokolo eguneratuak, prozesu horren emaitza denak, azpimarratzen du garrantzitsua dela bidezko tratamendua eta entzunaldi inpartziala egitea jazarpenagatik akusatutako pertsonentzat, BC3k prozesu konfidentzialak garatzeko duen konpromisoa sendotuz. Konpromiso horrek ikuspegi integral bat islatzen du, segurtasun, duintasun eta berdintasun balioetan eta BC3 osatzen duten pertsona guztien aniztasuna estimatzean errotutako erakunde-kultura sustatzen duena.

Protokolo hori batez ere generoarekin, genero-identitatearekin eta sexu-orientazioarekin lotutako jazarpenera bideratuta badago ere, ikuspegi intersektionala ere hartzen du.

Horrek esan nahi du onartzen duela generoa beste dimentsio batzuekin lotzen dela, hala nola adinarekin, jatorriarekin, erlijioarekin eta desgaitasunarekin, besteak beste. Hala ere, garrantzitsua da argitzea protokoloak ez dituela berariaz lantzen erlijioan, etnikotasunean, desgaitasunean edo jatorrizko lekuan oinarritutako beste jazarpen mota batzuk, alderdi horiek azterketa eta ikuspegi zehatzagoa eskatzen baitute. Hala ere, protokoloak kontuan hartzen du aldagai horiek genero-gaiekin duten elkargunea, haien irismena eta eraginkortasuna handituz.

2. IRISMENA ETA APLIKAZIO-EREMUAK

Protokolo hau BC3rekin lan-lotura duten pertsona guztiei aplikatuko zaie, haien kontratu-egoera edozein dela ere¹, baita honako eremu hauetan gerta daitezkeen jazarpenei ere:

- Lantokian eta lan-denboran, presentzia fisikoan edo digitalean, baita BC3tik edo BC3ra egindako joan-etorrietan ere, baldin eta lan-ordutegian gertatzen badira.
- Misioan gertatutako jazarpenak, hau da, zentroak agindutako jarduera bat egiteko ohikoa ez den leku batera joan bitartean gertatutakoak. BC3 lagungarria da misio seguruak sustatzeko, bidaia-politikaren bidez.
- BC3k (adibidez, email, Slack) emandako komunikazio-teknologiaren bidez egindako jazarpenak.

¹ Kontratu-harreman motak: Praktikaldiko akordioa, aldi baterako kontratua, kontratu mugagabea, lankidetzakontratua

3. ZERI DEITZEN DIOGU JAZARPEN-JOKABIDEAK?

Jazarpentzat hartzen da jazarpena jasaten duen pertsonarekiko etsaitasun-, larderia- edo umiliazio-giroa sortzen duen edozein jokabide. Garrantzitsua da azpimarratzea, indarrean dagoen legeriaren arabera, jazarpena dagoela ulertzen dela, nahiz eta ez den beharrezkoa egintzak errepikatzea edo biktimak esplizituki arbuiatzea, betiere bere jokabidetik ondorioztatzen bada jokabide hori ez dela desiragarria.

Funtsezkoa iruditzen zaigu jazarpentzat hartzen diren jokabideak eta jazarpentzat hartzen ez direnak bereiztea, eta, horretarako, ezinbestekoa da zer testuingurutan gertatzen diren aztertzea, definizio horren zati handi batek testuinguruarekin baitu zerikusia, hain zuzen ere. Zenbait ezaugarri bereizten dute jazarpena txantxak, koketeoa edo flirteoa modu osasungarrian gerta daitezkeen harreman batetik:

JOKABIDE OSASUNGARRIA	JAZARPEN-JOKABIDEA
Elkarrekikoa da, alderdi guztiek borondatez parte hartzen dute jokabidean.	Aldebakarrekoa da. Nahi gabea, zentzugabea eta iraingarria da.
Autoestimua areagotzen du eta konfiantza ematen du.	Autoestimua eta autokonfiantza ahultzen ditu.
Bi alderdiek nahi dute.	Aldeetako batek baino ez du nahi.
Jendea ondo sentiarazten du.	Umiliagarria eta iraingarria da.
Dibertigarria da.	Gogaikarria da.
Eguna alaitzen dizu.	Lan-giroa kutsatzen du.
Muga pertsonalak errespetatzen ditu.	Ez ditu muga pertsonalak errespetatzen.

Protokolo horrek berariaz arautzen ditu honako hauetan oinarritutako jazarpen-jokabideak:

1. Generoagatiko jazarpena:

Emakume gisa eta gizon gisa adierazten duten genero tradizionalak indartzea helburu duten jokabideak, genero-arau horiek zalantzan jartzea eta eredu berriak gauzatzea zigortuz.

Jazarpen mota horren adibide bat honako hau litzateke: beste sexuak tradizionalki bere gain hartu dituen zereginak bere gain hartzen dituzten pertsonak barregarri uztea, hala nola seme-alabak zaintzeko lanaldi-murrizketa hartzen duen gizon bat barregarri uztea, bere bikotekideak, emakumeak, lanaldi osoan jarraitzen duen bitartean, edo emakume bat ama gaiztotzat hartzea, proiektu garrantzitsu baten ondorioz bere lan-karga handitzen duena eta bere bikotekideak, gizonak, seme-alabak zaintzen dituen bitartean bidaiatu behar duena.

2. Sexu-jazarpena:

Nahi ez diren sexu-gaikiak barne hartzen dituen edozein portaera. Jazarpen horren adibide bat genitalak erakustea litzateke.

3. Genero-identitateagatiko edo sexu-orientazioagatiko jazarpena:

Jaiotzean esleitu zitzaion generoarekin bat ez datorren eta/edo genero eta/edo sexu bereko pertsonenganako erakarpina (emozionala, erromantikoa edo sexuala) sentitzen duen pertsonaren aurka egiten da. Jazarpena egiten duenak normaltasunaren urraketatzat jotzen duena zigortzeko asmoa du. Horren adibide dira pertsona baten sexu-orientazioari buruzko zurrumurruak eta horri buruzko txisteak.

Gerta daitezkeen jazarpen-jokabide guztiak aurreikustea zaila dela ulertuta, horien guztien zerrenda osoa egitea ezinezkoa izateaz gain, kaltegarria ere izan daiteke. Izan ere, berariaz aipatu ez den jazarpenen bat alde batera utz genezake, eta, horren ondorioz, baliteke behar bezala ez tratatzea.

Horrela, hurrengo koadroan zerrendatzen diren jokabideek – 2020an BC3n gauzatutako parte-hartze prozesuan egindakoak – zentzu orientagarria izan nahi dute, baina jazarpentzat hartu ahal izango dira, zerrendatuta ez egon arren, protokoloa kudeatuko duen zerbitzu espezializatuak hala baloratzen dituenak eta Zuzendaritza Zientifikoak eta Gerentziak onartzen dituztenak, hartu beharreko neurriak edo zehapenak erabakitzeko erantzukizuna izango baitute:

JOKABIDE MOTA	ADIBIDEAK
IKUSIZKOA	- Norbait desio nabarmenagatik deseroso sentitzeko moduan behatzea. - Gorputz-atalak behin eta berriz begiratzea, hala nola bularra, genitalak edo ipurmasailak. - Beste pertsona batzuei eduki sexuala duten irudiak erakustea. - Keinu arruntak edo sexualak egitea. - Gorputzaren zati intimoak besteei erakustea haien baimenik gabe. - Norbait zaindu edo espiatu, haren ezagutzarik gabe. - Beste generoarekin lotu ohi diren jarduerak egiteagatik norbaiti iseka egitea.

JOKABIDE MOTA	ADIBIDEAK
AHOZKOA	• Zitak edo topaketak behin eta berriz eskatzea, baita erantzun bakoitzeko ezezko bat jaso ondoren ere. • Norbaiten bizitza intimoari edo sexualari buruzko galderak egitea, deserosotasuna eraginez. • Sexu-asmoak dituzten iruzkinak egitea. • Sexu-txantxak edo -iruzkinak egitea. • Norbaiti txistua modu desegokian egitea. • Pertsona baten itxura fisikoari buruzko iruzkin edo iradokizun sexualak egitea. • Zeharkako sexu-proposamenak egitea. • Norbaiten bizitza sexualari buruzko zurrumurruak edo txismeak zabaltzea. • Norbait presionatzea sexu-mesedeak lortzeko, nahiz eta dagoeneko baztertu den. • Maitasunezko ezizenak modu desegokian erabiltzea. • Konplimenduak modu larrian edo sexualean ematea. • Norbaiten generoari, sexu-orientazioari edo genero-identitateari buruzko iruzkin negatiboak egitea. • Norbaiti behin eta berriz deitzea haren baimenik gabe edo garrantzirik gabeko arrazoiengatik. • Generoan, genero-identitatean edo pertsonaren sexu-orientazioan oinarritutako bereizketa negatiboa sortzen duten iruzkinak egitea. • Etengabe behatzea norbaiten orrazkera edo janzkera bezalako gauzak, bereziki modu iraunkorrean egiten badira edo bigarren asmoak iradokitzen dituzten beste portaera batzuekin batera gertatzen badira. • Genero-gaiekiko sentsibilitaterik eza erakustea edo modu harroian jardutea. • Pertsona baten ustezko gutxiagotasun intelektualari edo trebetasun mugatuei buruzko txisteak edo iruzkinak egitea, haren generoan, genero-identitatean edo sexu-orientazioan oinarrituta.
IDATZIZKOA	• Maitasun-ohar baztergarriak bidaltzea, sare sozialen bidez bidalitakoak barne. • Edozein pornografia mota bidaltzea, sare sozialen bidez bidalitakoak barne (IKT). • Ohar iradokitzailleak bidaltzea, sare sozialen bidez bidalitakoak barne.

JOKABIDE MOTA	ADIBIDEAK
KONTAKTUA	- Norberaren espazioa urratzea. - Jasotzen dituen pertsonak desagokitzat jo dezakeen gorputzeko edozein zatiri txalotxoak ematea. - Jasotzen duen pertsonak desagokitzat jotzen duen gorputzeko edozein zatiri heltzea. - Jasotzen duen pertsonak desagokitzat jo dezakeen gorputz-atal oro atximurkatzea. - Jasotzen duen pertsonak desagokitzat jo dezakeen edozein gorputz-atal laztantzea. - Jasotzen duen pertsonak desagokitzat jo dezakeen edozein gorputz-atal musu ematea. - Pertsona baten mugimendua oztopatzea, gorputzarekin kontaktu fisikoa bilatuz.
BOTEREA	Posizio hierarkiko formala edo informala erabiltzea hitzorduak edo sexu-harremanak eskatzeko.
MEHATXUAK	- Quid pro quo. - Lana galtzeko mehatxua, zerbait onartzen ez bada. - Onurak, kontaktuak edo proiektuak eskuratzeko aukera blokeatzea edo bizkortzea.
INDARRA	- Bortxaketa. - Eraso fisikoa. - Nagusitasun fisikoa erabiltzea (altuera, gorpuzkera, etab.) beste pertsona bat edozein modutan menderatzeko.

4. NORK EMAN DEZAKE JAZARPEN-JOKABIDE BATEN BERRI?

1. Jazarpena jasaten duena.

Jazarpen hori pertsona jakin batek edo batzuek egin dezakete (pertsonek arteko jazarpena), baita ingurukoek ere (ingurumen-jazarpena).

2. Jazarpen-kasu bat gertatzen ari dela dakien edonor.

Garrantzitsua da BC3ko edozein langilek berdintasunezko lan-giroa sortzeko konpromisoa hartzea; horregatik, zeharkako salaketa sustatzen da. Kasu horretan, zerbitzu espezializatua jazarritako pertsonarekin harremanetan jarriko da, eta egoera horren berri emango dio.

Elkarrizketa horretan, dauden aukerak baloratuko dira, eta jazarpena jasan duen pertsonak onartuz gero, prozedurarekin jarraituko da.

Jazarpena jasan duen pertsonak prozesuarekin jarraitu nahi ez badu, jazarpentzat hartzen ez delako edo prozesuak ekar diezazkiokeen ondorioen beldur delako, kontuan hartuko dira haren nahiak, nahiz eta elkarrizketan landuko diren izan ditzakeen kezkak, zalantzak edo beldurrak.

Zerbitzu espezializatuak balioesten badu BC3k etorkizuneko egoerak prebenitzeko esku hartu behar izateko adinako garrantzia duen kasu bat dela, dela jazarritako pertsona beraren aurka, dela beste baten aurka, prozedurak aurrera jarraitu ahal izango du haren baimenik gabe, nahiz eta kasu horretan argi eta garbi adieraziko den prozesuan parte hartzeari uko egiten dion txostenean.

5. ZER EGIN DEZAKET JAZARPENA JASATEN BADUT ETA EZ DAKIT PROTOKOLOA AKTIBATU NAHI DUDAN

EBatzuetan, jazarpena jasaten ari garen arren, zaila izaten da beste pertsona batzuek esku hartzea dakarren prozesu bati aurre egitea. Jazarpena jasaten ari zarela ofizialki jakinaraztea aukera bat da beti, baina, beharrezkoa ez bada ere eta zure gertaeren kontakizuna protokoloa aktibatzea erabakiz gero sinesgarriagoa izan dadin eragiten ez badu ere, badira egin ditzakezun zenbait gauza, hala nahi baduzu.

Gogoratu: ez da beharrezkoa erasotzailearen jokabideak berariaz baztertzea, jazarpentzat har daitezten. Horietako bat ere ez da beharrezkoa protokoloa aktibatzeko.

1. Gai sentitzen bazara eta uste baduzu segurua dela eta arazoa ez duela okerragotuko, jazarpen zaituen pertsonari eska diezaiokezu hori egiteari uzteko, eta argi utzi iezaiozu ez delaongi etorria. Idatziz egiten baduzu, gorde kopia bat.
2. BC3ko beste pertsona batzuekin hitz egiten saia zaitezke gertatzen ari zaizunari buruz; balitekeez izatea hura sufritzen ari den pertsona bakarra eta indarrak batu ahal izatea.
3. Gender Focal Point-era joatea eta prozesuari buruzko informazioa eskatzea. Kontsulta hori isilpekoa izango da, eta ez du protokoloa aktibatuko, zuk nahi ez baduzu. Araututako jokabideei, jarraitu beharreko urratsei eta prozesuaren ondorioei buruz jasotzen duzun informazioarekin, zuk erabakiko duzu prozedura hasi nahi duzun ala ez. Gender Focal Point-ek BC3ko gainerako langileentzat egoera arriskutsua dela balioesten duenean bakarrik jardunahal izango du, prebentzioz, zure baimenik gabe.
4. Gorde gertaeren erregistro bat: baliteke aurreko puntuak egiten saiatu izana edo saiatu ezizana, baina jazarpena gertatzen jarraitzen duzu, eta oraindik ez dakizu parte hartuko duzun. Idatziz erregistratu behar duzu nork jazarri zintuen, zer gertatu zen, noiz gertatu zen, edo lekukorik badagoen ala ez, eta horrek gauzak erraztuko dizkizu prozesua hastea erabakitzen baduzu.

Gogoratu: protokoloa edozein unetan aktiba dezakezu, ez du zertan izan eraso baten ondoren.

6. NORI JAKINARAZI DIEZAIOKET JAZARPENA JASATEN ARI NAIZELA EDO BADA KIDALA KASUBAT GERTATZEN ARI DELA?

Jazarpena jasaten ari bazara, bizitzen ari zaren egoera batek ezinegona sortzen dizula uste baduzu, jazarpena izan daiteke, izen zehatzik ematen ez badakizu ere, edo protokolo honetan deskribatutako eremuetan jazarpen-egoera bat gertatzen ari dela badakizu, bi aukera dituzu:

1. Jarri harremanetan BC3ko Gender Focal Point-ekin² eta eskatu protokoloa aktibatzeko.
2. Protokoloa kudeatzeaz arduratzen den zerbitzuarekin³ harremanetan jartzea, protokoloa aktibatu ahal izateko.
3. Modu anonimo eta konfidentzialean harremanetan jartzea [BC3 Informazio-kanalarekin](#); bertan salaketak edo kasu zehatzei buruzko informazioa jasotzen dira.

7. ZER GERTATZEN DA JAZARPEN-JOKABIDE BATEN BERRI EMATEN DENEAN?

BC3an, protokoloa kudeatzeko zerbitzua kanpora aterata dago, gaian espezializatutako langileek egin dezaten. Talde hori kasuaren berri ematen duen pertsonarekin lehen elkarrizketak egiteaz eta ikerketa egiteaz arduratzen da. Horrek esan nahi du zuzenean inplikaturako pertsonarekin eta informazio garrantzitsua eman dezaketen beste pertsona batzuekin hitz egin daitekeela. Ikerketa horretan oinarrituta, taldeak gomendioak idazten ditu egoera bakoitzean nola jokatu jakiteko. Gomendio horiek BC3 zuzendaritzari aurkeztu zaizkio, ezarri beharreko ekintzei edo zehapenei buruzko azken erabakia har dezaten.

Zerbitzu horretan sartzeko, pertsonak zuzenean edo Gender Focal Point-en bidez egin dezakete.

² Gender Focal Point, BC3 (Susana Pérez): susana.perez@bc3research.org. Telf: 747 416 414 / 94 401 46 90 (luz.176). Ordutegia: Astelehenetik ostegunera: 09:00 – 17:00 edo ostiralean: 9:00 – 14:00

³ Kanpoko zerbitzu espezializatua (Sortzen Consultoria SL) acosoconsulting@sortzen.org . Telf: +34 747 406 576 / +34 944 057 379 Horario: Astelehenetik ostiralera 8:00etatik 17:00etara

Zerbitzu espezializatuak kasuari buruzko informazioa jasotzen duenean, ahoz edo idatziz, haren parte den pertsonarekin harremanetan jarriko da, eta elkarrizketa bat ezarriko da **3 laneguneko** epean, gehienez ere. Elkarrizketa horretan, zerbitzuko langileek idatziz jasoko dute gertakarien hasierako kontakizuna, eta egiaztatuko dute egoera hori generoarekin lotuta dagoela, konnotazio sexuarekin edo genero-identitatearekin edo orientazio sexualarekin, oraingoz zehaztu gabe jazarpen-egoera den ala ez. Kontakizun horretan honako hauen identifikazioa jaso beharko da: jazarpena jasan duen pertsona, jazarpenaren berri eman duen pertsona – biktima ez bada – eta jazarlea, ingurumen-jazarpena ez bada. Ahalik eta zehatzen deskribatu beharko dira jazarpenaren gertakariak, intzidenteak eta lekuko posibleak. Gertakarien kontakizun hori parte hartzen duen pertsonak sinatu beharko du.

Parte ematen duen pertsona ez bada jazarpena jasaten ari dena, zerbitzu espezializatuak jazarpena jasaten ari denari dei egingo dio, egitateen bertsioa eman dezan eta prozedura hasi nahi duen adieraz dezan. Nahi izanez gero, egiten dituen gertakarien kontakizuna sinatu beharko du. Hala egin nahi ez badu, prozesua eten egingo da, baina orain arte jasotakoa protokolo honetako erregistroetan jasoko da. Talde espezializatuak uste badu egoerak ez diola jazarpena jasan duen pertsonari bakarrik eragiten, baizik eta gainerako langileentzat arriskutsua izan daitekeela, kasuari buruzko prebentzio-neurriak proposatu ahal izango ditu.

Parte hartu den egoera protokolo honetan araututakoarekin bat datorrela egiaztatu ondoren, jazarpenaren biktimari azalduko zaio zer 3 ibilbidetatik jarrai dezakeen prozesuak:

1. Ingurumen-jazarpenagatiko prozedura:

Jazarpena pertsona batetik bestera zuzenean gertatzen ez denean, baizik eta langileei orohar etsaitasunezko giroa, larderiazko giroa edo giro umiliagarria eragiten dieten jokabideak direnean (adibidez, txiste matxistak), nola iristen dira emakumeak zuzendaritza-postuetara? Behetik eta belauniko, aipamen diskriminatzaileak: "Emakume bat hobeto prestatuta dagoekitaldi hau antolatzeke, gizonak ezin dituzuelako bi gauza baino gehiago egin aldi berean"). Kasu horretan, zerbitzu espezializatuak proposatu ahal izango dituen neurriak sentsibilizaziokoak eta/edo kontzientziazioakoak izango dira, eta zentroko langile guztieizuzenduko zaizkie. Prozesu horrek **7 egun naturaleko iraupena izango du gehienez, eta 3 egun luzatu ahal izango da salbuespenezko kasuetan.**

2. Prozedura informala edo kexa:

Jazarpena kexa jaso duen pertsonarekin negoziatuz edo bitartekari-lanak eginez konpondaitekeela uste denean. Prozedura formala baino azkarragoa da, eta egoera kanalfizialetatik kanpo konpontzea du helburu.

Prozesu horrek **7 egun naturaleko iraupena izango du gehienez, eta 3 egun luzatu ahal izango da salbuespenezko kasuetan.**

Prozedura horretan, zerbitzu espezializatua modu konfidentzian elkarriketatuko da biktimarekin eta kexa aurkeztu duen pertsonarekin – kexa aurkezten duen pertsona bertan egon daiteke, hala erabakitzen badu, eta akusatua egokitzen jotzen dituen azalpenak eman ahal izango ditu –, gertakarien historia egiteko eta bi alderdien iritzia kontrastatzeko, bai eta eman nahi dituzten balizko irtenbide-proposamenak jasotzeko ere. Akusatuari prozesu formal bat hasiz gero izan ditzakeen ondorioen berri emango zaio, eta aldeekin adostuko da jazarlearen jokabidea aldatzea, jazarpen-egoera ezabatzea. Erabaki horren berri emango zaie Zuzendaritza Zientifikoari eta Gerentziari.

Alderdietako bat ez badago ados zerbitzuak proposatutako neurriekin eta/edo jokabideak berriro errepikatzen badira, prozedura formal bat irekitzeko eskatu ahal izango da.

3. Prozedura formala edo salaketa:

Kasuaren larritasunak bitartekaritza/negoiazioa ahalbidetzen ez duenean edo prozedurainformal batean inplikaturako alderdietako bat haren ebazpenarekin pozik ez dagoenean eta ikerketa-prozesu formal bat irekitzeko eskatzen duenean.

Prozedura formal hori Zentroaren barruan irekitzeak ez du eragozten jazarritako pertsonak Laneko Ikuskaritzara, Gizarte Segurantzara edo bide judizialera modu paraleloan eta prozeduraren edozein unetan jotzea, baina haietara joz gero, barne-prozedura haien ebazpena jaso arte ordaindu beharko litzateke.

Prozesu horrek 10 egun naturaleko iraupena izango du gehienez, eta 3 egun luzatu ahalizango da salbuespeneko kasuetan. Denbora horretan, zerbitzu espezializatuak elkarriketaren konfidentziala izango du jazarritako pertsonarekin, eta, beharrezkotzat joz gero, Zuzendaritza Zientifikoari eta Gerentziari kautelazko neurrien proposamen bat egingo die, salatzailaren ongizatea bermatzeko. Ondoren, elkarriketa egiten zaio salatuari, gertakarien bertsio jakiteko. Zerbitzuak nahi adina pertsonari deitu ahal izango die lekuko gisa, eta zentrori sartu ahal izango da instalazioak ebaluatzeko, beharrezkoa izanez gero. Prozesua egin ondoren, diziplina-neurrien proposamena egingo du, eta Zuzendaritza Zientifikoari eta Gerentziari helaraziko die. Azken horiek gehienez ere 10 eguneko epean hartuko dute erabakia. Kasua aurkezten duen pertsonak eta akusatua bere konfiantzako pertsona bat lagun dezakete prozesu osoan zehar. Pertsona horiek ez dute elkarriketetan parte hartuko, eta ez dute lekukotzarik emango; laguntza eta babes emozionala emango diete.

Zerbitzu espezializatuak, ibilbide bat edo bestea aukeratzerakoan, kasua aurkezten duen pertsonaren eskari esplizitua hartuko du kontuan, baina beste erabaki bat hartu ahal izango du, haren balorazioa harekin bat ez badator. Hau da, aurkezten ari garen gertakaria larriagoa bada haren zati bat ematen duen pertsonak esleitutakoa baino, eskatutakoaz bestelako prozedura bat aukeratu ahal izango duzu, eta alderantziz.

BC3k une oro berrmatuko du egitate baten berri ematen duten pertsonen eta lekuko gisa jarduten dutenek ez dutela horregatik errepresaliarik jasan ahal izango, eta salaketaren errealitatea egiaztatzen ez bada, akusatuaren errehabilitazioa ziurtatu beharko du. Frogatzen bada akusatzaileak edo lekukoren batek fede txarrez jardun duela kexa eta/edo salaketa jarri zaion pertsonaren aurka, diziplina-neurri egokiak hartuko dira hura egin duenaren aurka.

Hiru hilean behin, HR Excellence prozesuko berdintasun-taldeari artatutako kasuei buruzko datu estatistikoen txosten bat emango zaio, protokoloaren bilakaera baloratu ahal izateko. Txosten horiek konfidentzialak eta anonimoak izango dira, eta ez dute emango jazarritako pertsonaren edo ustezko jazarlearen datu pertsonalik, eta aipatutako erabilerarako baino ez.

8. ZEINTZUK DIRA PROZEDURAN APLIKATU AHAL IZANGO DIREN KAUTELAZKO NEURRIAK?

Jazarpena dagoelako zantzu nahikoak badaude, kautelazko neurriak hartu ahal izango dira. Inguruabarren arabera izango dira, eta haien komenigarritasuna eta aukera baloratu beharko da:

- Jazarpena jasan duen pertsona eta erasotzailea bereiztea: lanpostuz eta/edo txandaz aldatu ahal izango da, ahal dela erasotzailearengandik, eta soilik beste aukerarik ez badago, jazarpena jasan duen pertsonarengandik. Kautelazko neurri hori zerbitzu espezializatuak zein inplikaturako edozein alderdik proposatu ahal izango du.
- Jazarpen-egoera errepikatzen ez dela egiaztatzeko jarraipen- eta kontrol-jarraibideak ezartzea.
- Behar duen laguntza medikoa, psikologikoa eta/edo juridikoa ematea jazarritako pertsonari, EAEko hiru lurralde historikoetan dauden arreta-zerbitzuekin koordinatuta.
- BC3k salaketaren jarraipena egiteko konpromisoa hartzen du, eta prebentzio-neurriak hartuko ditu antzeko egoerak errepika ez daitezen.

9. ZEIN ZEHAPEN EZARRI AHAL IZANGO DIRA JAZARPEN KASU BATEN AURREAN?

Protokolo honetan araututako jokabideak espektr⁴o batean sailkatuko dira, 6 kategoriaren arabera. Kategoría horietako batzuen adibideak ez dira existitzen diren forma guztiak. Kontuan hartu behar da, halaber, testuinguruaren eta zerbitzu espezializatuak egiten duen analisiaren arabera, atal honetan kokatutako jokabide bat beste maila batera alda daitekeela, eta, beraz, ez dela graduazio aldaezina:

1. Oro har, jokabide ez-erasokorrak:

Adibidez, orrazkera eta janzkera bezalako gauzei buruzko eguneroko iruzkinak: "Gustuko dutzue ile-mozketa berria" edo "Kolare horrek ederki ematen dizu". Normalean ez dira iruzkiniraingarritzat hartuko, nahiz eta horrekin batera doazen zirkunstantziek iraingarria izateaeragin dezaketen; adibidez, hitzik gabeko adierazpenak, hala nola keinu labainak edobarreak, iruzkinekin batera doazenak, edo horien ohiko errepikapen ez oso natural batekbeste kategoría batekoak izatea eragin dezake.

2. Jokabide deserosoak/iraingarriak:

Adibidez, generoagatiko bereizketa kaltegarriak dakartzaten edo iradokitzen dituzteniruzkinak eta ekintzak: "Dagoeneko ezin dugu libreki hitz egin emakumeak hurbil daudenean", "gizonek sexua besterik ez duzue buruan.", "ez da benetako gizona, ez daki txantxa batjasaten" etab.; edo nahi ez diren poemak edo maitasun-notak bidaltzea, sare sozialen bidezbidalitakoak barne.

3. Jokabide iraingarriak:

Adibidez, genero-sentiberatasuna edo portaera larderiataileak; portaera paternalistak,mespretxagarriak edo baztertzaleak; familia emakumeen jardun profesionalerako elementubanatzailea dela iradokitzea; haien deserosotasunari gas-argia egin "imajinatzen ari zara", "puzten ari zara"; beste sexuak tradizionalki bere gain hartu dituen zereginak bere gainhartzen dituzten pertsonak barregarri uztea; ezizen "maitekorrak" erabiltzea; iruzkin lizunakegitea; egokiak ez diren eta nahi ez diren telefono-deiak egitea; generoagatiko, genero-identitateagatiko edo sexu-orientazioagatiko bereizketa kaltegarriak adierazten edoiradokitzen dituzten iruzkinak egitea; zurrumurruak edo esamesak zabaltzea; txisteak edoiruzkin sexualak egitea; edo sexu-zentzu bikoitzeko iruzkinak egitea.

⁴ Hemendik egokitua: "The Spectrum of Sexual Misconduct at Work (SSMW)" Kathleen Kelley Reardon (2018)

4. Jokabide oso iraingarriak:

Adibidez, nahita umilgarriak diren jokabide edo iruzkinak: iraintzeko erabiltzen diren ezaugarrifisikoei buruzko iruzkinak; pertsona batek bere generoagatik dituen gaitasun intelektualari edogaitasun mugatuei buruzko txantxak; bizitza pertsonalari edo sexualari buruz galdetzea,ondoeza eraginez; piropo erasokorrek esatea; beste pertsona bati buruzko zurrumurruak edoesamesak zabaltzea; pertsona baten itxura fisikoari buruzko iruzkin edo iradokizun sexualak;edo ohar iradokitzaileak bidaltzea, Informazioaren eta Komunikazioaren Teknologien (IKT)bidez bidalitakoak barne.

5. Ageriko jokabide txarra:

Adibidez, jokabide zakarrak edo fisikoki inbaditzaileak: pertsona bati goitik behera begiratzeasexualki iradokitzailea den modu batean; pertsona bati, eskatu gabe, heltzea, atximurkatzea,zapladak ematea edo laztantzea; norbaiti musu ematea, nahi izan edo espero gabe (agurestandar batetik harago); pertsona batek harreman pertsonal edo min batean interesik ezduela alde batera uztea eta behin eta berriz saiatzea; jendea genero, nortasun eta orientaziosexualagatik iraintzen duten txiste lodiak zakarrak; emakume batek bere generoa berejardunbidean aurrera egiteko erabiltzen duela iradokitzea; edozein pornografia-motabidaltzea, Informazioaren eta Komunikazioaren Teknologien (IKT) bidez bidalitakoak barne;likits begiratzea; bular, genital edo ipurmasailak behin eta berriz begiratzea; eduki sexualekoirudiak erakustea; espiatzea; elkartzeak eskatzea behin eta berriz; keinu lizunak egitea; edoespazio pertsonala urratzea.

6. Ageri-ageriko jokabide txarra:

Adibidez, hertsadura, sexu-abusua edo erasoak eragiten dituzten jokabideak: norbait moduiradokitzailean igurtzi edo estutzea; ibilbide profesionalean kalteak eragiteko mehatxuesplizitua edo inplizitua, sexu-harremanik ez badago edo sexu-jokabideetan parte hartzen ez bada; bortxaketa; sexu-kontaktuen truke onurak, kontaktuak edo proiektuak eskuratzekoaukera bizkortzeko edo blokeatzeko mehatxua; quid pro quo; nagusitasun fisikoa erabiltzea(altuera, gorpuzkera, etab.) beste pertsona bat edozein modutan menderatzeko; genitalakerakustea; edo posizio hierarkiko formala edo informala erabiltzea elkartzeak edo sexu-harremanak eskatzeko.

BC3, hitzarmenik ezean, eta Langileen Estatutuaren Legearen testuategina onartzen duen urriaren 23ko 2/2015 LEGEGINTZAKO ERREGE DEKRETUAREN 45., 54. eta 58. artikulua aplikatuta, honako hau ezartzen du:

1.1. eta 2. mailetako jokabideei honako zehapen hauek egokitu ahal izango zaizkie:

- Ahozko ohartarazpena.
- Idatzizko ohartarazpena.
- Enplegua eta soldata kentzea, 2 egunez gehienez.

2. 3. eta 4. mailetakoko jokabideei honako zehapen hauek egokitu ahal izango zaizkie:

- Idatzizko zehaztapena ohartarazpenarekin
- Enplegua eta soldata kentzea, 15 egunez gehienez.

3. 5. mailakoko jokabideei honako zehapen hauek egokitu ahal izango zaizkie:

- 16 egunetik 60 egunera bitarte enplegua eta soldata kentzea.
- Mailaz igotzeko aldi baterako desgaitzea, gehienez ere 3 urterako. Diziplinazko kaleratzea.

4. 6. mailakoko jokabideei honako zehapen hauek egokitu ahal izango zaizkie:

- Diziplinazko kaleratzea.

Gainera, salaketa faltsu baten aurreko zehapen-neurriak daude. Faltsua dela jakinda eta/edo egia manipulaturik aurkezten den akusazio oro akusaziotzat hartuko da, akusatzen den pertsonari kalte egiteko asmoz. Salaketa bat faltsutzat jotzeko, lehenik eta behin, frogatu beharko da salatutako egitatea ez zela gertatu, eta, bigarrenik, fede txarrez aurkeztu dela, beste pertsonaren interesei kalte egiteko asmoz. Halaber, pertsona jakin eta identifikatu baten aurka aurkeztu beharko da, hau da, haren izen-abizenak aipaturik eta protokolo honetan jasotako bideak erabiliz.

Salaketa faltsuei honako zehapen hauek egokituko zaizkie:

- 16 egunetik 60 egunera bitarte enplegua eta soldata kentzea.
- Diziplinazko kaleratzea, errepikakorrak badira.

Orientazio-koadro horrek jazarpen-jokabide bakoitzari aplika dakizkiokeen zehapenak adierazten ditu, baina, lehen esan bezala, zehapenak aldatu egin daitezke gertatzen den testuinguruaren arabera eta zerbitzu espezializatuak eta Zuzendaritza Zientifikoak eta Gerentziak gertakariei buruz egiten duten balorazioaren arabera.

MAILAKATZEA	ADIBIDEAK	ZEHAPENAK
Oro har, jokabide ez- erasokorrak	Orrazkera eta janzkera bezalako gauzei buruzko eguneroko iruzkinak: "Gustuko dut zure ile-mozketa berria" edo "Kolore horrek ederki ematen dizu". Oro har, ez dira iruzkin iraingarritzat hartuko, nahiz eta, horrekin batera doazen zirkunstantzien ondorioz, iraingarriak izan daitezkeen. Eguneroko iruzkinak, honako hauekin batera: • Hitzik gabeko adierazpenak, hala nola keinu lastakorrak edo barreak. • Ohiko errepikapena eta ez oso naturala.	• Ahozko ohartarazpena. • Idatzizko ohartarazpena. • Enplegua eta soldata kentzea, 2 egunez gehienez.
Jokabide deserosoak/ir- aingarriak	• Generoagatiko bereizketa kaltegarriak dakartzaten edo iradokitzen dituzten iruzkinak eta ekintzak: "Dagoeneko ezin dugu libreki hitz egin emakumeak hurbil daudenean", "gizonek sexua besterik ez duzue buruan.", "ez da benetako gizona, ez daki txantxa bat jasaten" etab. • Maitasun-ohar baztergarriak bidaltzea, sare sozialen bidez bidalitakoak barne.	
Jokabide iraingarriak	• Genero-sentiberatasunik eza edo portaera prepotenteak. • Portaera paternalistak, mespretxuzkoak edo baztertzaileak. • Familia emakumeen jardun profesionalerako elementu distraigarria dela iradokitzen duten iradokizunak. • Bere deserosotasunari argi egitea.	

MAILAKATZEA	ADIBIDEAK	ZEHAPENAK
Jokabide iraingarriak	• Beste sexuak tradizionalki bere gain hartu dituen zereginak bere gain hartzen dituzten pertsonak barregarri uztea. • Erabili ezizen "maitekorrak". • Iruzkin latzak egitea. • Beharrezkoak ez diren eta nahi ez diren telefono-deiak egitea. • Generoagatiko, genero-identitateagatiko edo sexu-orientazioagatikobereizketa kaltegarriak dakartzaten edo iradokitzen dituzten iruzkinak. • Zurrumurruak edo txutxu-mutxuak zabaltzea. • Txisteak edo sexu-iruzkinak egitea. • Iruzkinak egitea sexu-zentzu bikoitzarekin.	• Idatzizko zehaztapena ohartarazpena rekin • 3-15 egunez enplegua eta soldata kentzea
Jokabide oso iraingarriak	Nahita iraingarriak diren jokabideak edo iruzkinak: • Iraintzeko erabiltzen diren ezaugarri fisikoei buruzko iruzkinak. • Pertsona baten gaitasun intelektualari edo gaitasun mugatuei buruzko txantxak, bere generoagatik. • Bizitza pertsonalari edo sexualari buruz galdetzea, ondoeza eraginez. • Piropo iraingarriak jaurtitzea. • Beste pertsona bati buruzko zurrumurru edo txutxu-mutxuak zabaltzea. • Pertsona baten itxura fisikoari buruzko iruzkin edo iradokizun sexualak. • Ohar iradokitzaileak bidaltzea, sare sozialen bidez bidalitakoak barne.	
Ageriko jokabide txarra	Portaera zakarrak edo fisikoki inbaditzaileak: • Pertsona bati ongi etorri gabe heltzea, atximurkatzea, txaloak ematea edo laztantzea.	• 16 egunetik 60 egunera bitarte enplegua eta soldata kentzea.

MAILAKATZEA	ADIBIDEAK	ZEHAPENAK
Ageriko jokabide txarra	• Pertsona bati ongi etorri gabe heltzea, atximurkatzea, txaloak ematea edo laztantzea. • Nahi gabe edo itxaron gabe musu ematea norbaiti (agur estandar batetik haratago). • Norbaitek harreman pertsonal edo intimo batean duen interesik eza aintzat ez hartzea eta tematzen jarraitzea. • Pertsonak generoagatik, identitateagatik eta sexu-orientazioagatik salatzen dituzten txiste lodiak. • Emakume batek bere generoa bere karreraren aurrera egiteko erabiltzen duela iradokitzea. • Edozein pornografia mota bidaltzea, sare sozialen bidez bidalitakoak barne. • Lizunki begiratu. • Begiratu behin eta berriz bularrak, genitalak edo ipurmasailak. • Eduki sexualeko irudiak erakustea. Zelatatu. • Zitak behin eta berriz eskatzea. Keinu lizunak egitea. • Norberaren espazioa urratzea.	• Mailaz igotzeko aldi baterako desgaitzea, gehienez ere • 3 urterako. Diziplinazko kaleratzea.
Ageri-ageriko jokabide txarra	Hertsadura, sexu-abusua edo erasoak dakartzaten jokabideak: • Norbait modu iradokitzailean igurtzi edo estutzea. • Ibilbide profesionala kaltetzeko mehatxu esplizitua edo inplizitua, sexu-harremanik ez badago edo sexu-jokabideetan parte hartzen ez bada. • Bortxaketa. • Sexu-harremanen truke onurak, kontaktuak edo proiektuak eskuratzeko aukera bizkortzeko mehatxua edo eskaintza. • Quid pro quo. • Nagusitasun fisikoa erabiltzea (altuera, gorpuzkera, etab.) beste pertsona bat edozein modutan menderatzeko. • Genitalak erakustea. • Hierarkia formala edo informala erabiltzea hitzorduak edo sexu-harremanak eskatzeko.	• Diziplinazko kaleratzea.

HUTSEGITEA EGITEKO MODUA	DEFINIZIOA	ZEHAPENAK
Salaketa faltsua	Faltsua dela jakinda eta/edo egia manipulatzat aurkezten den akusazio oro akusaziotzat hartuko da, akusatzen den pertsonari kalte egiteko asmoz. Salaketa bat faltsutzat jotzeko, lehenik eta behin, frogatu beharko da salatutako egitatea ez zela gertatu, eta, bigarrenik, fede txarrez aurkeztu dela, beste pertsonaren interesei kalte egiteko asmoz. Halaber, pertsona jakin eta identifikatu baten aurka aurkeztu beharko da, hau da, haren izen-abizenak aipatuz eta protokolo honetan jasotako bideak erabiliz.	• 16 egunetik 60 egunera bitarte enplegua eta soldata kentzea. • Diziplinazko kaleratzea, errepikakorrak badira.

Zehapen horiez gain, HR Excellence prozesuko berdintasun-taldeak prebentzio, sentsibilizazio edo kontzientziazio-ekintzak proposatu ahal izango ditu egokitzen jotzen duenean eta Zuzendaritza Zientifikoaren eta Gerentziaren irizpideen arabera.

10. PRESTAKUNTZA

Gure jazarpen-protokoloaren eraginkortasuna eta etengabeko hobekuntza ziurtatzeko, funtsezkoa da prestakuntza-prozesu bat ezartzea, langile guztiek protokoloaren berri dutela bermatzeko.

Zentzu horretan, urtean bi mintegi egiten dira, BC3ko barneko pertsona batek zuzenduak. Mintegi horiek jazarpen aktiboaren protokoloaren funtzionamendua, behar bezala erabiltzeko modua eta gorabeherak jakinarazteko dauden bideak azalduko dituzte. Bertaratzea ez da nahitaezkoa, baina gomendagarria da BC3ko langile guztientzat.

Gainera, urtero, antzeko data batean, jazarpenari buruzko prestakuntza-saio bat emango da, langile guztiek, sartu berriak barne, prestakuntza hori lanean hasi zirenetik urtebete igaro baino lehen jasotzen dutela ziurtatzeko.

Aldi berean, sexu-jazarpenari eta jazarpen sexistari buruzko nahitaezko prestakuntza emango zaie jokabide desegokiengatik salatu diren pertsonen. Ekimen honen helburua ez da soilik jokabideak zuzentzea, baizik eta inplikaturako pertsonen beren ekintzen inplikazioak eta horiek gainerako pertsonen eta taldeari nola eragiten dieten hobeto ulertzea ere.

11. KOMUNIKAZIO-ESTRATEGIAK

Gure jazarpen-protokoloaren eraginkortasuna eta etengabeko hobekuntza ziurtatzeko, funtsezkoa da

- Infografiak: Jazarpen-protokoloa laburbiltzen duten infografia argiak daude. Horiek ikusgai egongo dira puntu estrategikoetan, hala nola sarrerako komunikazio-panelean eta BC3 intranetean, kide eta bisitari guztiek protokoloari buruzko funtsezko informazioa erraz eskura dezaten. BC3 jasotzeko ere eskuragarri egongo dira.
- Urteko nahitaezko irakurketa:
 - Irakurtzeko prozedura: Nahitaezkoa da jazarpen-protokoloa urtean behin irakurtzea BC3 taldeko langile guztientzat eta ikerketa-praktikak edo -egonaldiak egiten dituzten gonbidatuentzat. Neurri horrek bermatzen du guztiak aldian-aldian eguneratuta egotea politika eta prozeduretan.
 - Irakurketaren berrespena: Irakurketa berresteko sistema bat ezarriko dugu, eta pertsona guztiek adierazi beharko dute protokoloa irakurri eta ulertu dutela. Gainera, baieztatuko dute badakitela Focal Point-a badela eta zer eginkizun duen Bc3-n, eta nola jarri harremanetan harekin, bai eta Kanpoko Aholkularitza Espezializatuaren figura eta horretan sartzeko bitartekoak ere.

12. JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

Gure jazarpen-protokoloa eraginkorra izango dela eta etengabe hobetuko dela bermatzeko, funtsezkoa da jarraipen- eta ebaluazio-atal bat ezartzea, protokolo horren egokitzapena bideratu ahal izateko.

Atal honen helburua da protokoloaren aplikazioa monitorizatzea, eragina eta eraginkortasuna ebaluatzea eta hobetzeko aukerak identifikatzea. Datuak biltzeko, aztertze eta atzeraelikatze sistema egituratu baten bidez, gure protokoloak gure plantillaren beharrei behar bezala erantzuten diela eta sortzen ari diren aldaketetara eta erronketara egokitzen dela bermatzeko. Ikuspegi horrek, lan-giro seguruagoa eta errespetuzkoa sustatzeaz gain, indarkeria matxista mota oro desagerrarazteko dugun konpromisoa eta erantzukizuna indartzen ditu. Jarraian, jarraipenaren eta ebaluazioaren atal honen funtsezko osagaiak zehaztuko ditugu, helburuak, datuak biltzeko metodoak, jarraipenaren maiztasuna, arduradunak, txostenak eta hobekuntza-ekintzak barne.

Ariketa honen helburu nagusia jarraipena eta ebaluazioa egitea da, hala nola protokoloarekiko adostasuna ziurtatzea, hartutako ekintzen eraginkortasuna ebaluatzea eta protokoloa etengabe hobetzea.

Adierazleak:

- Kuantitatiboak: Jakinarazitako kasuen kopurua, amaitutako kasuen kopurua, kasuak ebazteko batez besteko denbora, etab.
- Kualitatiboak: Prozesuarekin inplikaturako pertsonen gogobetetze-maila.

Datuak biltzeko metodoak:

- Artxiboak berrikustea: Erregistraturako kasuak eta hartutako ekintzak aldizka aztertzea, patroiak edo hobekuntza-eremuak identifikatzeko.
- Gogobetetze-inkestak: Inplikaturako alderdi guztiei inkesta anonimoak egitea, kasu bakoitza ebatzi ondoren, prozesuaren eraginkortasunari buruzko pertzepzioa neurtzeko.
- Irakurketa-berrespenaren erregistroa: Inprimaki digitala, irakurketa berresteko sistemaren parte gisa, urtero erregistratu eta egiaztatzeko nork osatu duen protokoloaren irakurketa.

Jarraipenaren eta txostenen maiztasuna

- Etengabeko jarraipena: Denbora errealeko jarraipen-sistema bat ezartzea, jardunaren adierazleak etengabe bistaratu ahal izateko.
- Aldizkako ebaluazioak: Protokoloaren ebaluazio formalak egitea eta urtero betearaztea.
- Ohiko txostenak: Jarraipenaren eta ebaluazioaren aurkikuntzak laburbiltzen dituzten aldizkako txostenak sortzea, gomendio espezifikoak barne.

Berrikuspena

- Protokoloa eguneratzea: 2 urtean behin berrikustea eta eguneratzea ebaluazioen emaitzetan eta plantillaren feedbackean oinarritutako protokoloa, garrantzitsua eta eraginkorra izaten jarraitzen duela ziurtatzeko.

