

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



ENPRESA-JARDUERAK ETA LANKIDETZA- HITZARMENAK KOORDINATZEKO INFORMAZIO-DOKUMENTUA

SEXU-JAZARPENA, SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA, SEXU-ORIENTAZIOAGATIKO JAZARPENA ETA IDENTITATEAGATIKO ETA GENERO- ADIERAZPENAGATIKO JAZARPENA PREBENITZEKO ETA HORIEN AURREAN JARDUTEKO PROTOKOLOAREN LABURPENA

INDARREAN NEIKERen

Egilea: Aholkularitza Konfidentziala

Onarpena: Berdintasun Batzordea

Derio/Arkaute, 2020ko urriaren 29a.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO



DOKUMENTU HONEN XEDEA

Dokumentu honen helburua da sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena, sexu-orientazioagatiko jazarpena eta identitateagatiko eta genero-adierazpenagatiko jazarpena prebenitzeko eta horien aurrean jarduteko NEIKERen ezarrita dauden protokoloen berri ematea antolaketatik kanpoko pertsona guztiei.

Dokumentu hau protokoloaren bertsio sinplifikatua da. Enpresa Jardueren Koordinazioaren esparruan, enpresek edo azpikontrataturako kideek NEIKERen ezarritako protokoloa eskatu ahal izango dute, bertsio hedatuan.

PROTOKOLOAREN PRINTZIOEN ADIERAZPENA

Pertsona orok du eskubidea bere intimitatea eta bere osotasun fisiko eta morala duintasunez eta errespetuz trata dezaten. Sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena eta sexu-orientazioagatiko edo identitateagatiko eta genero-adierazpenagatiko jazarpena (lan-eremuan eman daitezkeen indarkeria-adierazpenak, kasu, genero-diskriminazioaren egoera suntsitzailenetako batzuk dira), eta aldi berean, beste oinarritzko eskubide batzuen (duintasuna, berdintasuna, osotasun fisiko eta morala, sexu-askatasuna eta lanerako eskubidea eta laneko segurtasuna eta Osasuna) urraketa nabarmena dira. Gainera, botere-harremanen adierazpenak dira, pertsonen beren sexuaren eta sexualitatearen arabera esleitu izan zaizkien rolekin lotuak. Horregatik guztiagatik, prebenitu, saihestu eta, gertatzen direnean, geldiarazi egin behar diren jokabideak dira, biktimen osasunean nahi ez diren ondorioak sor ez daitezen.

Berdintasunerako, diskriminaziorik ezarako, osotasun fisiko eta moralerako, intimitaterako, sexu-askatasunerako eta lanerako eta duintasuna zaintzeko eskubideak bermatuta daude Espainiako Konstituzioan, Europar Batasuneko araudian, Langileen Estatutuan eta araudi autonomikoan. Osasunean izan ditzakeen ondorioak kontuan hartuta, NEIKEReko kideok argi eta garbi adierazi nahi dugu ez ditugula onartuko indarkeria-adierazpen horiek erakundean eta beraz, gogor zigortuko direla sexu-jazarpena dakarten, sexu-orientazioagatik edo genero-identitateagatik edo -adierazpenagatik sexu-jazarpena dakarten jokabideak.

NEIKERek bere gain hartzen du sexuagatiko, sexu-orientazioagatiko edo genero-identitateagatiko eta -adierazpenagatiko sexu-jazarpenaren prebentzioa, prebentzio-ekintza orokor eta proaktibo baten testuinguruan. Horrekin, jazarpenik gabeko lan-ingurunea sortzen lagunduko duten faktoreak identifikatu eta sustatu nahi ditu. NEIKERek protokolo bat du, eta protokolo horrek jarduketa-prozedurak ezartzen ditu, azterlanari eta prebentzioari aplikatzen zaizkio eta baita kexak eta erreklamazioak edo salaketak azkar konpontzeari ere aplikatzen zaio; sexu-jazarpenari, sexuagatiko jazarpenari, sexu-orientazioagatiko jazarpenari, sexu-identitateagatiko jazarpenari edo genero-adierazpenagatiko jazarpenari buruzkoak. Beti, NEIKERek sozietate publiko gisa jarduteko duen erantzukizunaren barruan eta betiere, ordenamendu juridikoak ematen dituen berme gehigarri gisa, horrelako jokabideei aplika dakizkiekeen diziplina-bideen edo bide judizialen ordezkioa gabe. NEIKERek beharrezkoak diren prebentzio- eta babes-neurriak martxan jartzea erraztu nahi du, sexu-jazarpena, sexuagatiko jazarpena, sexu-orientazioagatiko jazarpena edo identitateagatiko eta genero-adierazpenagatiko jazarpena eragiten duten egoeretatik eratorritako ondorioen aurrean.

Horrela NEIKERek konpromisoa hartzen du, bere protokoloaren bidez, jazarpen-mota horiei buruz aurkeztutako erreklamazioak eta salaketak ebazteko jarduketa-prozedura bat arautzeko.



Prozedura hori behar bezalako bermeeekin aplikatuko da, bai eta beharrezko prestakuntza eta informazioa emateko ere, enpresako kide den edo ez den pertsona orok jakin dezan aipatutako eskubideak erabat errespetatu behar dituela. Horretarako, kontuan hartuko dira konstituzioko, autonomietako eta laneko arauak eta langileek laneko indarkeriarik gabeko lan-giroaz gozatzeko duten eskubideari buruzko adierazpenak.

Dokumentu hau NEIKERen lan-eremuko indarkeriarekiko zero tolerantziaren posizionamenduaren erakusgarri nabarmena da. Erreklamazio eta salaketen aurrean jarduteko prozeduraz gain, diskriminazioko, jazarpeneko eta bestelako indarkeria sexistako edozein egoeraren aurrean sentsibilizazio- eta prebentzio-kultura sortzeko edo LGTBIQ+ kolektiboko pertsonen zuzendutako kultura sortzeko tresna izan nahi du.

Protokoloa NEIKER duela urte batzuetatik hona garatzen ari den berdintasun-politikaren barruan kokatzen da. Politika hori Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planen bidez artikulatu da. Laneko arriskuen prebentzio-politiken esparruan Segurtasun eta Osasun Batzordeak egindako lana ere hartzen du erreferentziazat.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 62. artikulua arabera, eta artikulua horren printzipioei jarraiki, honako hauek dira Protokoloaren elementuak:

NEIKERen konpromisoa sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena, sexu-orientazioagatiko jazarpena edo identitateagatiko edo genero-adierazpenagatiko jazarpena prebenitzeko eta ez onartzeko.

Langile guztiei trebakuntza, formakuntza eta sentsibilizazioa ematea, gure erakundearen berdintasun-balioak errespetatzeko betebeharrari dagokionez, bai eta pertsonen duintasuna eta intimitaterako duten eskubidea eta gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasuna errespetatzeko betebeharrari dagokionez ere, sexu-orientazioa edo identitatea eta genero-adierazpena edozein direla ere.

Sexu-jazarpena, sexu-orientazioa, identitatea edo genero-adierazpena eragin dezaketen erreklamazioak, kexak edo salaketak isilpean tratatzea, diziplina-araubideari buruzko araudian ezarritakoari kalterik egin gabe.

Kexa edo salaketa bat egiten dutenei arreta emateaz arduratzen diren pertsonak identifikatzea, bai eta kasuak konpontzen laguntzen duten eta jazarpen-mota desberdinen azterketa- eta prebentzio-zereginen ardura hartzen duten baliabide eta zerbitzuak ere.

PROTOKOLOAREN APLIKAZIO-EREMUA

Lurralde eremua

Protokoloaren aplikazio-eremua NEIKERen antolamendu- edo funtzio-eremuari modu iraunkorrean edo aldi baterako dagokion edozein zentro, lantoki edo espazio fisiko edo birtual da. Era berean, dokumentu honetan jasotako jazarpen-motak debekatzean, NEIKERek parte hartzen duen proiektuei dagokienez lantokian edo tokian bertan egindako lanean garatzen diren portaerak sartzen dira.

Dokumentu honetan jasotakoaren arabera garrantzitsuak dira, halaber, protokoloa aplikatzen zaien pertsonen arteko nahi gabeko elkarrekintza gertatzen den espazio fisiko edo birtual pribatuak.



Adibide gisa eta zehaztasun-asmorik gabe, honako kasu hauek aipa daitezke: bileretara edo ekitaldietara joatea, bazkariak, afariak edo lanarekin lotutako beste sozializazio-jarduera batzuk, eta sare sozialak, bat-bateko mezularitza, posta elektronikoa edo telefonoa erabiliz trukatzea.

Eremu subjektiboa

NEIKERek, babesteko betebeharra betez, zuzendaritza-boterea duen lantokietan zerbitzuak ematen dituen pertsona ororen laneko segurtasuna eta osasuna bermatu behar ditu, eta osasunerako arriskurik gabeko lan-giroak daudela ziurtatu behar du, eskura dituen baliabide guztiak erabiliz. Ondorioz, Protokoloa NEIKERen lan egiten duten pertsona guztiei aplikatuko zaie, baita Zuzendaritza Nagusiari ere, kontratatu gabeko bekadunei ere, enpresan aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboaren eremuan sartuta egon edo ez.

NEIKERek konpromisoa hartzen du laneko indarkeriaren aurkako protokoloa eta, bereziki, sexu-jazarpenaren, sexuan oinarritutako jazarpenaren, sexu-orientazioagatiko jazarpenaren eta identitateagatiko eta genero-adierazpenagatiko jazarpenaren aurkako protokoloa NEIKERekin lotura duten langile guztiei jakinarazteko, bere webgunearen bidez eta beste bitarteko batzuen bidez, beharrezkoa den guztietan. Azpikontratutako enpresentzat, informazio hori "enpresa-jardueren koordinaziorako" emandako dokumentazioaren bidez ere helaraz daiteke.

NEIKERek kasu jakin batean protokoloa osorik aplikatzeko gaitasunik ez badu, ustezko jazarpenaren subjektu aktiboa bere zuzendaritza-ahalmenetik kanpo dagoelako, enpresa eskudunari zuzenduko zaio, arazoa konpon dezan eta barne-neurriak har ditzan egoera errepika ez dadin.

Arrisku-maila kontuan hartuta, NEIKERek konpromisoa hartzen du bere langileei politika horren eta jarduera-protokolo horren berri emateko eta "bere zuzendaritza-ahalmenetik kanpoko enpresekin" protokoloa pixkanaka adosteko aukera aztertzeke, bai eta, hala badagokio, protokoloa aplikatzeko konpromisoa hartzeko ere.

Bereziki, NEIKEReko langileren batek intzidentziaren bat izan duen edo berariaz eskatu duen plan bat ezarriko da.

APLIKATU BEHARREKO ARAUDIA

- 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumezkoen eta gizonezkoen berdintasun eraginkorrerakoa (LOI), 7.3, 48.1 eta 48.2 artikulua.
- 31/1995 Legea, azaroaren 8koa, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzkoa, 14. artikulua
- 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena, 54. artikulua
- Europar Batasuneko Oinarrizko Eskubideen Gutuna, 14. eta 21. artikulua.

PROTOKOLOAREN GAI OROKORRAK

Protokoloaren xedea

Protokoloaren xedea da jarduketa-prozedurak ezartzea sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena, sexu-orientazioagatiko jazarpena edo genero-adierazpen eta -identitateagatiko jazarpena detektatzeko, prebenitzeko eta babesteko, bi jardun-eremuren bidez:



a) Jazarpen-egoeren prebentzioa, batez ere hiru jarduera-motaren bidez:

- 1) Hedapen-, informazio- eta komunikazio-ekintzen bidez;
- 2) langileak prestatzeko eta kontzientziatzeko ekintzen bidez; eta
- 3) jazarpen-egoerei eta horiek gertatzeko arriskuei buruzko azterlanak eta diagnostikoak, bai eta jazarpen-egoeretatik sortutako arrisku psikosozialei aurre egiteko jarduera-plan baten bidez ere.

b) Sexu-jazarpenari eta jazarpen sexistari, sexu-orientazioari edo identitateari eta genero-adierazpenari buruzko erreklamazioak, keak eta salaketak behar bezalako bermekin izapidetuko dira eta, hala badagokio, AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALA eratuko da. Aholkularitza horrek bi modu izango ditu, bata informala eta bestea formala, 30 eguneko epean, NEIKERen jardun-erantzukizunaren barruan, eta betiere ordenamendu juridikoak ematen dituen gainerakoen berme gehigarri gisa.

Protokoloak beharrezko detekzio-, prebentzio- eta babes-neurriak abian jartzea errazten du, sexu-jazarpenaren edo jazarpen sexistaren edo sexu-orientazioaren edo identitatearen eta genero-adierazpenaren ondoriozko egoeren ondorioei aurre egiteko, salaketak azkar eta konfidentzialtasunez izapidetzen direla bermatuz eta, hala badagokio, kautelazko neurri osagarriak ezarriz.

Faltak eta zehapenak tipifikatzea

Sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena, sexu-orientazioagatiko jazarpena edo identitateagatiko eta genero-adierazpenagatiko jazarpena dakarten ekintzak eta jokabideak **falta larriak edo oso larriak** dira. Faltak kalifikatzeko eta zehapenak ezartzeko, NEIKERen aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboan aurreikusitakoarekin lerrotatuko da.

Baldintza LARRIGARRIAK dira:

- a) Nagusitasun hierarkikoaren abusua edo jazarpena egiten duen pertsonak biktimaren lan-baldintzei edo lan-harremanari berari buruz erabakitzeak ahalmena izatea.
- b) Jokabide iraingarriak errepikatzea, biktimak konponbide-prozedurak erabili ondoren.
- c) Azpikeria, hau da, gauzatzean bitartekoak, moduak edo formak erabiltzea, zuzenean subjektu aktiboaren ukigabetasuna ziurtatzeko.
- d) Jazarpena egiten duen pertsona berrerorlea da sexu-jazarpeneko eta/edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egintzetan.
- e) Bi biktima edo gehiago egotea.
- f) Biktimak desgaitasun fisiko, psikiko edo sensorialen bat izatea.
- g) Biktimak aurretik osasun-arazoren bat badu, medikoki egiaztatuta.
- h) Erasotzaileak biktimarekiko, lekukoekiko edo Aholkularitza Konfidentzialarekiko jokabide larderiatsuak edo errepresaliak erakusten baditu.
- i) Langilea hautatzeko edo mailaz igotzeko prozesuan gertatzen bada.
- j) Biktimari, lekukoei edo haren lan- edo familia-inguruneko pertsoneri presioak edo hertsapenak egitea, ikerketaren amaiera ona saihesteko edo oztopatzeko.
- k) Aldi baterako kontratua, bitarteko kontratua, probaldia, bekadun egoera edo praktikak egitea.

ZEHAPENAK proportzionaltasun-printzipioaren arabera zehaztuko dira, eta indarrean dagoen lan-hitzarmenean ezarritakoa aplikatuko da.



PERTSONENTZAKO BABESA ETA BERMEA

NEIKERek ziurtatuko du jazarpena jasan dutela uste duten pertsona babestuek, jazarpenaren inguruko kexa bat aurkezten dutenek edo Protokoloaren arabera edozein prozesutan laguntza ematen dutenek (adibidez, informazioa emanez edo lekuko gisa esku hartuz), edo Segurtasun eta Osasun Batzordeko kideek ez dutela larderiarik, jazarpenik, diskriminaziorik edo errepresaliarik jasango. Ildo horretako edozein ekintza diziplina-gaitzat hartuko da.

Prozeduran zehar errepresaliak gertatu badira edo jazarpenaren biktimari edo salatzaileri kalterik eragin bazaie, horiek, gutxienez, prozedura aurretik zeuden baldintzetara itzuliko dira, hargatik eragotzi gabe egoera horren inguruan hasi nahi duten beste edozein prozedura eta baita horren ondorioak ere.

Salatutako egitateak egiaztatzea ezinezkoa denean, ez da inola ere errepresaliarik hartuko salatzaileren aurka; aitzitik, arreta bereziz gainbegiratuko da egoera, jazarpena gertatzen ez dela ziurtatzeko.

Aurrekoa gorabehera, diziplina-neurriak hartuko dira prozeduran iruzurrezkoak direla edo prozedura honen xedearekin bat ez datozela frogatzen duten salaketen aurka.

EBALUAZIOA ETA JARRAIPENA

Aholkularitza Konfidentzialak aurkeztutako salaketak eta espedienteen ebazpena kontrolatuko ditu, urtero protokolo honen aplikazioari buruzko jarraipen-txosten bat egiteko. Txosten hori Berdintasun Batzordeari aurkeztuko zaio, egoki iritzitako ekintzak egin ditzan. Horren ondorioak langile guztiei zabaltzea gomendatzen da.

Era berean, Aholkularitza Konfidentzialak salatutako pertsonen jarraipena egingo du, haien kontrol-ahalmenetik kanpo, eta enpresen zuzendaritzarekin edo pertsonekin harremanetan jarriko da, salaketaren ebazpenean garrantzitsua den informazio guztia biltzeko.

Informazio gehiago nahi izanez gero kontakturako pertsona:

Imanol Barrena (ibarrena@neiker.eus).



I ERANSKINA– DEFINIZIOAK, SAILKAPEN ORIENTATIBOAK ETA ADIBIDEAK

- **Sexu-jazarpena**

Sexu-jazarpena da "*pertsona baten duintasunaren aurka egitea helburu edo ondorio duen sexu-izaerako edozein jokabide, ahozkoa edo fisikoa, bereziki ingurune larderiatsua, apalesgarria edo iraingarria sortzen denean*" (7.1 artikulua LOI).

Sexu-jazarpenerako jokabideak LARRITZAT edo OSO LARRITZAT jo daitezke. Jarraian, sexu-jazarpeneraren ADIBIDE batzuk azalduko dira:

- a) Biktimak baldintza hauek bete behar ditu: enplegua lortzeko, enplegu-baldintza bat lortzeko edo enpleguari eusteko sexu-edukia duen mesedea onartzea, nahiz eta baldintza horretan mehatxu esplizitua edo inplizitua ez bete (sexu-xantaia).
- b) Nahita eta eskatu gabeko kontaktu fisikoa egitea, edo gehiegi eta behar ez den hurbilketa fisikoa egitea (ukituak, igurtziak, besarkadak, zapladak, atximurrak...).
- c) Telefono-deiak, gutunak, posta elektronikoko mezuak, argazkiak edo sexu-izaera iraingarria duten bestelako materialak bidaltzea.
- d) Sexu-harremanak izateko presioa egitea edo hertsatzea. Sexualki esplizituak diren proposamenak, osotasun eta ukigabetasun sexualari eragiten diotenak.
- e) Errepresalia-mehatxuak, sexu-iradokizun edo -eskaera egin ondoren.
- f) Zigor Kodean tipifikatutako edozein sexu-eraso.
- g) Jazarpenak salatzen, lekukotzen, jazarpen-ikerketak laguntzen edo horietan parte hartzen duten pertsonen aurka errepresaliak hartzea, bai eta era horretako edozein jokabideren aurka dauden pertsonen aurka ere egitea, dela beren buruaren aurka, dela hirugarrenen aurka.
- h) Keinu, soinu edo mugimendu lizunak behin eta berriz egitea.
- i) Sexu-bizitzari buruzko galderak egitea.
- j) Ezezko bat eman denean, zitak behin eta berriz gonbidatzea edo eskatzea.
- k) Kontaktu fisikoa bilatu, pertsona baten mugimendua zailduz.
- l) Zokoratzea, norbaitekin bakarrik geratzea nahita bilatzea.
- m) Sexu-iradokizunak egitea.
- n) Pertsonaren itxura fisikoari edo itxurari buruzko iruzkin edo balorazio etengabeak egitea.
- o) Lan-harremanen esparruan sexu-harremanak modu irekian eskatzea.
- p) Konnotazio sexuala duten edo pertsona baten bizitza sexualari buruzko zurrumurrak zabaltzea.
- q) Pertsonak ezkutuan behatzea leku erreserbatuetan, hala nola komunetan edo aldageletan.
- r) Interneteko grafikoak, binetak, marrazkiak, argazkiak edo irudiak erakustea, baldin eta eduki sexuala esplizitua badute, baimenik ez badute eta sexu-osotasunari eta -ukigabetasunari eragiten badiote.
- s) Sexu-edukia duten txistek edo piropoak behin eta berriz kontatzea.
- t) Norberaren trebetasun edo gaitasun sexuali buruz behin eta berriz hitz egitea.
- u) Pertsona baten gorputzari behin eta berriz begiratzea, finkotasunez edo lizunkeriaz.

- **Sexu-arrazoiengatiko jazarpena**

"Sexu-arrazoiengatiko jazarpena da *pertsona baten sexuaren arabera egiten den portaera oro, pertsona horren duintasunaren aurka egiteko eta ingurune larderiatsua, apalesgarria edo iraingarria sortzeko helburua edo ondorioa duena*" (7.2 artikulua LOI).



Sexu-arrazoiengatiko jazarpena hierarkian goragoko mailakoek nahiz hierarkian behegoko mailakoek egin dezakete. Jazarpenaren oinarrian genero-estereotipoak daude, eta, normalean, sexu bateko pertsonak gutxiestea dute helburu, haien gaitasunak, gaitasun teknikoak eta trebetasunak gutxiestea, sexu horretako kide izate hutsagatik. Helburua sexu batek bestearen gainean duen botere-egoerari eusteko eta sexu bateko pertsonak lan-eremutik baztertzeko ahalegina izaten da.

Sexuan oinarritutako jazarpena dakarten jokabideak LARRITZAT edo OSO LARRITZAT jo daitezke. Jarraian, sexuagatiko jazarpenaren ADIBIDE batzuk azalduko ditugu:

- a) Pertsonari eta haren lanari, gaitasunei, gaitasun teknikoei, trebetasunei eta abarri buruzko deskalkifikazio publiko eta/edo pribatu errepikatuak, sexuaren arabera.
- b) Adierazpen sexista iraingarriak erabiltzea, gaitasun eta trebetasun horiek gutxiestea dakartenak (hala nola: "emakumea izan behar zenuen", "garbitzeko balio duzu soilik", "emakume, zure zereginetara!"...).
- c) Ekarpinak, iruzkinak edo ekintzak alde batera uztea, egiten dituen pertsonaren sexuaren arabera (kanpoan uztea, serio ez hartzea).
- d) Hierarkian gorago dauden emakumeen aginduak edo jarraibideak betetzeari uko egitea.
- e) Pertsona bati, bere sexua dela-eta, gaitasuna baino erantzukizun gutxiagoko lanpostua edo eginkizunak esleitzea.
- f) Bere lana sabotatzea edo lan hori egiteko bitarteko egokiak (informazioa, dokumentazioa, ekipamendua...) eskuratzea nahita eragozte.
- g) Pertsonak adingabeak balira bezala, mendeko pertsonak balira bezala, pertsona intelektualki baxuagoak balira bezala tratatzea... (hitz egiteko moduarekin, tratatzeko moduarekin...), beren sexua dela eta.
- h) Agindu iraingarriak ematea, pertsonaren sexuaren ondorioz.
- i) Etengabeko eta zaintza extremoak dakarten jarrerak.
- j) Tradizioz beste sexuak bere gain hartu dituen zereginak betetzen dituzten pertsonak barregarri uztea.
- k) Pertsona batek eskubidea duen baimenak ukatzea, modu arbitrarioan eta bere sexua dela eta.
- l) Umore sexista erabiltzea.
- m) Sexuagatiko jokabide diskriminatzaileak.
- n) Indar fisikora iristea sexu bat beste baten gainetik dagoela erakusteko.

• Sexu-orientazioagatiko jazarpena

Sexu-orientazioagatiko jazarpena da pertsona baten aurka bere sexu-orientazioagatik (LGTBIQ+ kolektiboari egiten dio erreferentzia) egin nahi ez den edozein portaera, ahozkoa ez dena edo fisikoa, pertsona horren duintasunaren aurka egiteko edo ingurune larderiatsua, etsaitasunezkoa, apalesgarria, umiliagarria edo iraingarria sortzeko.

Homofobiak eta lesbofobiak beste gizon batzuekin sexualki eta afektiboki erlazionatzen diren gizonekiko eta beste emakume batzuekin sexualki eta afektiboki erlazionatzen diren emakumeekiko biguina eta arbuioa adierazten dute, hurrenez hurren. Bi kasuetan, arau heterosexualaren urraketaekin lotutako aurreiritziek eragiten dute, maskulinitatearen eta feminitatearen eredu tradizionalak zalantzan jartzen baitira.

Sexu-orientazioagatiko jazarpena dakarten jokabideak LARRITZAT edo OSO LARRITZAT jo daitezke. Hona hemen sexu-orientazioagatiko jazarpenaren ADIBIDE batzuk:



- a) Pertsonari modu iraingarrian hitz egitea.
- b) Sexu-orientazioa dela-eta egindako lana gutxiestea.
- c) Pertsonak modu desorekatu tratatzea, beren sexu-orientazioan oinarrituta (edozein LGTBIQ+ orientaziokoa izatea).
- d) Sexu-orientazioagatik ekarpenak, iruzkinak edo ekintzak alde batera uztea (kanpoan uztea, serio ez hartzea).
- e) Pertsona barregarri uztea bere sexu-orientazioari dagokionez.
- f) Umore fobikoa erabiltzea lan-inguruneko LGTBIQ+ kolektiboetako kide izateagatik.
- g) Edozein lan-egoeratan, beste pertsona bati sexu-orientazioari buruz fisikoki edo ahoz erasotzea.

- **Identitateagatiko edo genero-adierazpenagatiko jazarpena**

Identitateagatiko edo genero-adierazpenagatiko jazarpena da pertsona baten aurka genero-identitateagatik edo genero-adierazpenagatik zuzendutako nahi gabeko portaera oro, ahozkoa, ez-ahozkoa edo fisikoa, eta pertsona baten duintasunaren aurka egitea edo larderiazko, etsaitasunezko, apalesgarritzko, umiliaziozko, iraingarriko edo bereizitako ingurunea sortzea helburu edo ondorio duena.

Transfobiak pertsona intersexualekiko, transexualekiko eta transgeneroekiko ezinikusia eta arbuioa adierazten du, emakume batek eta gizon batek ustez izan behar duten portaerari eta itxurari buruzko ezjakintasuna, aurreiritziak eta aldez aurretik pentsatutako ideiak direla eta.

Identitateagatiko edo genero-adierazpenagatiko jazarpena dakarten jokabideak LARRITZAT edo OSO LARRITZAT jo daitezke. Jarraian, identitateagatiko edo genero-adierazpenagatiko jazarpenaren ADIBIDE batzuk azalduko dira:

- a) Pertsona bat berak nahi bezala izendatzeari uko egitea edo hura identifikatzen den generoari ez dagozkion artikulak edo izenordainak erabiltzea.
- b) Pertsonaren gaitasunak, trebetasunak eta potentzial intelektuala gutxiestea genero-adierazpenari edo genero-identitateari dagokionez, edo alde batera uztea edo baztertzea arrazoi beragatik egindako ekarpenak, iruzkinak edo ekintzak.
- c) Genero-adierazpena edo genero-identitate ez-arauemailea duten pertsonak kanporatzea edo zalantzan jartzea komun/aldagela jakin batzuetan egoteagatik.
- d) Umore fobikoa erabiltzea laneko identitateari eta genero-adierazpenari dagokienez.
- e) Beste pertsona bati eraso fisikoa edo hitzezkoa egitea bere identitateari eta genero-adierazpenari buruz, edozein lan-egoeratan.