



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, 2026ko irailaren 29a.





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 PRINTZPIOEN 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 suntsitzaileenetako 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.

Protokolo hau bere eginda, NEIKERek konpromisoa hartzen du sexu-jazarpentzat edo sexuan oinarritutako jazarpentzat edo sexu-orientazioan edo genero-identitatean eta -adierazpenean oinarritutako jazarpentzat har daitezkeen jokabide oro prebenitzeko eta desagerrarazteko, baita eremu digitalean egindakoa ere. NEIKERek, horrela, arlo horretan aplikatu beharreko nazioarteko, Europar Batasuneko eta Espainiako arauen ondoriozko betebeharrak betetzen ditu.

Era berean, protokolo hau hartzean, zorrotz adierazten du ez duela horrelako indarkeriarik onartuko lan-ingurunean. Beraz, protokolo honen bidez, konpromisoa hartzen dugu alderdi hauek arautzeko: jazarpen mota horiei buruz aurkeztutako erreklamazioak eta salaketak ebazteko jarduera-prozedura, behar bezalako bermekin aplikatuko dena, eta aipatutako jokabide horiek prebenitzeko behar den prestakuntza eta informazioa, behar diren neurriak ezarrita eta jardunbide egokiak jakinarazita.

NEIKER duela zenbait urtetik hona emakumeen eta gizonen berdintasunerako ondoz ondoko planen bidez garatzen ari den berdintasun-politikan kokatzen da protokolo hau. Laneko arriskuen prebentzio-politiken esparruan Segurtasun eta Osasun Batzordeak egindako lana ere hartzen du erreferentziatzat.



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

NEIKERen konpromisoa sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena, sexu-orientazioagatik jazarpena edo identitateagatik edo genero-adierazpenagatik 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 digital oro. 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 jasotako ondorioetarako, garrantzitsuak dira, halaber, eremu fisiko edo digital pribatuak, nahi ez diren elkarrekintzak gertatu daitezke-eta protokolo hau aplikatzen zaien pertsonen artean. Adibide gisa eta zehaztasun-asmorik gabe, honako kasu hauek aipa daitezke: bileretara edo ekitaldietara joatea, bazkariak, afariak edo lanarekin lotutako beste sozializazio-jarduerak, eta sare sozialak, bat-bateko mezularitza, posta elektronikoa edo telefonoa erabiliz trukitzea.

Eremu subjektiboa

NEIKERek, babesteko betebeharra betetz, 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 Nagusia eta enpresarekin lotura zuzenik ez daukaten langileak (prestatzen ari direnak, praktikan daudenak, bisitan datozenak...), enpresan aplikatzeko den hitzarmen kolektiboaren eremuan sartuta egon zein ez egon.

NEIKERek konpromisoa hartzen du laneko indarkeriaren aurkako protokoloa eta, bereziki, sexu-jazarpenaren, sexuan oinarritutako jazarpenaren, sexu-orientazioagatik jazarpenaren eta identitateagatik edo genero-adierazpenagatik jazarpenaren aurkako protokoloa NEIKERekin lotura



duten langile guztiei jakinarazteko, bere webgunearen bidez eta beste bitarteko batzuen bidez, beharrezkoa den guztietan. Azpikontrataturako 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 eraginkorrerako dena, 7.3 artikulua, 46.2 artikulua eta 48.1 eta 48.2 artikulua.
- 10/2022 Lege Organikoa, 12.1 eta 12.2 artikulua.
- 901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, zeinaren bidez arautzen baitira berdintasun-planak eta haien erregistroa eta moldatzen baita maiatzaren 28ko 713/2020 Errege Dekretua, laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoa.
- 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
- Protokolo honek barruan biltzen ditu sexu-orientazioan oinarritutako jazarpena eta genero-identitatean eta -adierazpenean oinarritutako jazarpena, "debekatutako diskriminazio-kausak" (Europar Batasunaren Oinarritzko Eskubideen Gutunaren 21. artikulua), "diskriminazio-kausa susmagarriak" (Espainiako Konstituzioaren 14. artikulua) eta sexu-genero sistemako diskriminazio moldeak direlako, sistema hori eraikita baitago nahitaezko heterosexualitatearen gainean. LGTBIQ+ pertsonen egoera hobetu duten zenbait lege-aldaketa egin badira ere (LGTBIQ+ terminoaren bidez, lesbianak, gayak, transgeneroak, bisexualak, intersexualak eta queerrak aipatzen dira), legeen abiada berean aurrera egin ez duten aurreiritzietan oinarritutako jarrera sozialak daude oraindik ere; hortaz, lesbofobia, homofobia eta transfobia, gure gizartean jarraitzen dutenez, lan-eremuan ere agertzen dira.

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, kexak eta salaketak behar bezalako bermeekin 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 ezarritz.

PRINTZIOIOAK

Azkartasun-printzipioa

Izapideak modu urgentean egin behar dira, eta izapidetzen diren erreklamazio edo salaketak ebazteko gehieneko epe bat ezarriko da.

Konfidentzialtasun-printzipioa eta datuen babesa

Prozedurako izapide guztiak konfidentzialak izango dira, eta protokolo honen faseen garapenean zuzenean esku hartzen duten pertsonen baimenaren eza izango dituzte ezagutu, duten zereginaren arabera. Datu pertsonalak errespetatuko direla bermatuko da, 3/2018 Lege Organikoa (datu pertsonalak babesteari eta eskubide digitalak bermatzeari buruzkoa) aplikatuz. Horrek esan nahi du, besteak beste, ez dela datu pertsonalik jasoko espedienteetan, sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerei buruzko informazioa isilpean tratatuko dela, dokumentazioa zainduko dela, espedienteak identifikatzeko kode alfanumerikoak erabiliko direla eta abar. Osasunari buruzko datuak modu espezifikoan tratatu beharko dira; ukitutako pertsonak berriazko baimena eman ondoren sartuko dira espedienteetan, eta prozedura horretan sortzen den edozein txostenek osasun-datuen konfidentzialtasunerako eskubidea errespetatu beharko du.

Pertsonen intimitatea eta duintasuna babesteko printzipioa

Pertsonen duintasuna eta intimitaterako eskubidea bermatu beharko dira prozedura osoan, bai eta emakumeen eta gizonen tratu-berdintasuna ere.

Segurtasun juridikoaren, inpartzialtasunaren eta inplikaturako pertsona guztien defentsa-eskubidearen printzipioak

Prozedurak entzute inpartziala eta bidezko tratamendua bermatu beharko dizkie inplikaturako pertsona guztiei. Prozeduran parte hartzen duten pertsona guztiek fede onez jardungo dute, egia ikertzen eta salatutako egitateak argitzen. Prozeduran parte hartzen duten pertsona guztiek enpresaren prozedurari, eskubide eta betebeharrei, garatzen ari den faseari eta, partaidetzaren arabera (ukituak,



lekukoak, salatuak), faseen emaitzei buruzko informazioa jasotzeko eskubidea edukiko dute. Prozedura honetako jarduketa guztietan, inplikaturako pertsonak aukera izango dute ordezkaritza bateratuko edo sindikaleko pertsonaren baten edo inplikaturak hautatutako beste laguntzailearen baten babesa eta aholkularitza jasotzeko, hala eskatzen badute.

Errepresalien debekua (ukigabetasunaren bermea)

Jazarpenak salatzen dituzten lagunen kontrako edo jazarpenen ikerketetan parte hartu, lagundu edo lekukotza egiten duten lagunen kontrako errepresaliarik egon ez dadin bermatuko da, ez eta horrelako jokabideen aurka egiten duten edo jokabide horiek kritikatzeko dituztenen aurkakorik ere, euren buruez edo beste inori buruz ari direla. Baliogabetzat joko dira adierazitako subjektuentzat (salatariak, lekukoak edo laguntzaileak) tratamendu kaltegarria dakarten neurriak. Prozeduran zehar biktimarentzat edo jazarpena salatu dutenentzat errepresaliak edo kalteren bat gertatuz gero, oneratu egingo dira, gutxienez, aurretik zeuden baldintzetara, hargatik eragotzi gabe egoera hori eta haietatik eratorritako ondorioak direla-eta abian jar daitekeen beste edozein prozedura. Kexa edo salaketa faltsu bat nahita aurkeztea zehapen oso astuntzat joko da.

Elkarlanaren printzipioa

Sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko edo sexu-orientazioan edo genero-identitatean edo -adierazpenean oinarritutako jazarpeneko jokabideren bat dagoela dakiten pertsona guztiek organo eskudunei eman beharko diete horren berri. Prozedura hau aplikatzen ari dela dei egiten zaion guztiek inplikatzeko eta laguntza eskaintzeko betebeharra dute.

Prestakuntza jaso duten pertsonen laguntzeko printzipioa

Prozedura bermatzeko, berdintasunaren eta alor horretako eginkizunen inguruko prestakuntza jasotako pertsonak eduki behar ditu enpresak. Era berean, garrantzitsua da salaketak izapidetzeko ardura duen organoaren osaera zehazterakoan, gutxienez, emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izatea.

Berriz ez biktimizatzeko printzipioa

Ahal dela, saihestu egin beharko da jazarpena pairatu duen pertsonari behin eta berriz deitzea eta zer jokabideren biktima izan den deskribatzeko eskatzea.

Biktima eta lan-ingurunea erreparatzeko printzipioa

Protokolo honekin lotutako edozein jokabidek, kalte moralak barne, ukitutako pertsonak eskubidea dute ordaina jasotzeko, ezarritako legeko mekanismoen bidez, baita enpresak konpromiso hauek bere eginez ere (adibide gisa ematen dira): jazarpena pairatu duen biktimari lanbide-ingurunean laguntzea, enpresak biktimaren lanbide-proiektua berreskuratzeko neurriak abian jartzeko konpromisoa hartuta; behar diren neurri guztiak biktimaren esku jartzea, osasuna erabat bere onera etorri arte babes osorako eskubidea bermatzeko, dela jazarpenaren biktimei laguntza psikologikoa edo medikoa emanda edo aholkularitza konfidentzialarekin harremanetan jarrita, zeinak biktima babestu eta hari lagunduko baitio eta kudeaketa-aholkuak eman, gertakaria izan aurretik zuen normaltasunera itzul dadin.

BERMEAK

Protokolo hau erabiltzeak ez du galarazten beronen aplikazio-eremuan sartuta dagoen edozein pertsonak edozein unetan jo ahal izatea jurisdikzio-bidera, benetako babes judiziala jasotzeko



eskubidea baliatzeko. Horrelakoetan, gai berari buruzko edozein prozesu judizial edo bestelako edozein administrazio-prozedura abian dela jakitean, protokolo hau aplikatzeari utziko zaio.

Era berean, delitu-zantzurik egonez gero, enpresak berehala emango die egitate horien berri agintaritza eskudunei.

PREBENTZIO-NEURRIAK:

Hedapena, informazioa eta komunikazioa

Jardueren koordinazioaren esparruan (LAPLren 24. artikulua), protokoloa emango zaie edozein zerbitzu emateko kontratatzen edo azpikontratatzen diren enpresa guztiei eta langile autonomoei.

NEIKERen webean argitaratuta dago enpresak arlo honetan ezartzen duen politika, interesdun guztiek berorren berri izan dezaten.

PROZEDURA

Protokolo honen aplikazio-eremuan sartuta dauden guztiek pertsonen duintasuna errespetatu beharko dute, eta sexu-jazarpeneko, sexuan oinarritutako jazarpeneko, sexu-orientazioan oinarritutako jazarpeneko edo genero-identitatean oinarritutako jazarpeneko jokaerak saihestuko dituzte.

Kexak edo salaketak jartzea

Edozein langilek edo haren legezko ordezkariak edo jazarpen-egoera baten berri daukan edozeinek jar dezake kexa edo salaketa bat sexu-jazarpenari, sexuan oinarritutako jazarpenari, sexu-orientazioan oinarritutako jazarpenari edo genero-identitatean nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpenari buruz, bat etorrita hemen arautzen den prozedurarekin, Aholkularitza Konfidentzialaren edo haren edozein ordezkariaren aurrean.

Hasiera batean, garrantzitsutzat joko da edozein kexa, nahiz eta ezdeusa irudit, eta ikertu egingo da, kexa jarri duenaren sinesgarritasuna oinarri hartuta; halaber, prozeduraren konfidentzialtasuna eta pertsonen duintasuna babestuko dira.

Horretarako, prozesuaren hasieratik kode alfanumerikoak esleituko zaizkie ukitutako alderdiei.

Aholkularitza Konfidentzialak egingo du ikerketa, dagozkion eskumenen esparruan, bat etorrita barne-protokoloarekin, eta, gero, NEIKERen Zuzendaritzari emango dio txostena. Txosten horretan, hauek jasoko dira: salaketa, deklarazioak, frogak, ondorioak eta ekiteko proposamena.

NEIKERen Zuzendaritzak erabakiko du, dagozkion eskumenen esparruan, zer ekintza abiatu, eta erabaki horren berri emango die tartean diren alderdiei.

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 diziiplina-gaitzat hartuko da.

Prozeduran zehar errepresaliak gertatu badira edo jazarpenaren biktimari edo salatzaileei 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.

Ahal den guztietan, enpresa-zuzendaritzak neurriak hartuko ditu biktimak bere lana baldintza egokietan egin ahal izango duela ziurtatzeko, nahiz eta Aholkularitza Konfidentziala gai ez izan salaketa funtsatutzat jotzeko behar diren frogak biltzeko.

Hala ere, frogatzen bada salaketak, alegazioak edo deklarazioak nahita iruzurrezkoak eta dolozkoak izan direla eta salatuari justifikatu gabeko kaltea eragiteko asmoa izan dutela, zehapenak ezarriko dira, hitzarmen kolektiboan ezarritako diziiplina-araubidean xedatutakoaren arabera, hargatik eragotzi gabe zuzenbidearen arabera bidezkotzat jotzen diren beste akzio batzuk.

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.

Jarraipen hori egingo da, halaber, jokabideak delitutzat jo daitezkeenean, enpresak kautelazko neurriak hartu dituztenean eta Fiskaltzari horren berri eman dionean.

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-jazarpeneko jokabideak LARRITZAT edo OSO LARRITZAT jo daitezke. Jarraian, sexu-jazarpenaren ADIBIDE batzuk azalduko dira:

- 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).
- Nahita eta eskatu gabeko kontaktu fisikoa egitea, edo gehiegi eta behar ez den hurbilketa fisikoa egitea (ukituak, igurtziak, besarkadak, zapladak, atximurrak...).
- Telefono-deiak, gutunak, posta elektronikoko mezuak, argazkiak edo sexu-izaera iraingarria duten bestelako materialak bidaltzea.
- Sexu-harremanak izateko presioa egitea edo hertsatzea. Sexualki esplizituak diren proposamenak, osotasun eta ukigabetasun sexualari eragiten diotenak.
- Errepresalia-mehatxuak, sexu-iradokizun edo -eskaera egin ondoren.
- Zigor Kodean tipifikatutako edozein sexu-eraso.
- 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.
- Keinu, soinu edo mugimendu lizunak behin eta berriz egitea.
- Sexu-bizitzari buruzko galderak egitea.
- Ezezko bat eman denean, zitak behin eta berriz gonbidatzea edo eskatzea.
- Neurriz kanpo hurbiltzea behin eta berriz.
- Kontaktu fisikoa bilatu, pertsona baten mugimendua zailduz.
- Zokoratzea, norbaitekin bakarrik geratzea nahita bilatzea.
- Sexu-iradokizunak egitea aurrez aurre edo bat-bateko mezularitza-sareak nahiz sare sozialak erabiliz.
- Pertsonaren itxura fisikoari edo itxurari buruzko iruzkin edo balorazio etengabeak egitea.
- Lan-harremanen esparruan sexu-harremanak modu irekian eskatzea.
- Konnotazio sexuala duten edo pertsona baten bizitza sexualari buruzko zurrumurruak, irainak edo mezuak hedatu edo argitaratzea.
- Pertsonak toki pribatuetan (hala nola komunean edo aldagelan) behatu edo grabatzea, ezkutuan; bereziki, pertsonen sexu-bizitzari eta -askatasunari eragiten dienean.
- Interneteko grafikoak, binetak, marrazkiak, argazkiak edo irudiak erakustea, baldin eta eduki sexuala esplizitua badute, baimenik ez badute eta sexu-osotasunari eta -ukigabetasunari eragiten badiote.
- Sexu-edukidun txisteak kontatu, argitaratu edo hedatzea edo sexu-izaerako piropoak botatzea behin eta berriro.
- Norberaren trebetasun edo gaitasun sexuali buruz behin eta berriz hitz egitea.
- Pertsona baten gorputzari behin eta berriz begiratzea, finkotasunez edo lizunkeriaz.
- Fantasia, lehentasun eta trebetasun/gaitasun sexuali buruzko galderak, deskribapenak edo komentarioak egitea.



x) Langileen arteko sexu-edukidun irudiak edo bideoak edo beste batzuen bideoak zabaltzea.

- **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 beheagoko 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) Jokaera diskriminatzaileak izatea gizona edo emakumea izateagatik.
- b) Haurdun egoteagatik edo ama izateagatik diskriminatzea; sexuan oinarritutako zuzeneko diskriminaziotzat joko da emakumeei haurdun egoteagatik edo ama izateagatik aurkako tratua ematea.
- c) Pertsonari eta haren lanari, gaitasunei, gaitasun teknikoei, trebetasunei eta abarri buruzko deskalkifikazio publiko eta/edo pribatu errepikatuak, sexuaren arabera.
- d) Adierazpen sexista iraingarriak erabiltzea, gaitasun eta trebetasun horiek gutxiestea dakartenak (hala nola: "emakumea izan behar zenuen", "garbitzeko balio duzu soilik", "emakume, zure zereginetara!"...).
- e) Ekarpinak, iruzkinak edo ekintzak alde batera uztea, egiten dituen pertsonaren sexuaren arabera (kanpoan uztea, serio ez hartzea).
- f) Hierarkian gorago dauden emakumeen aginduak edo jarraibideak betetzeari uko egitea.
- g) Pertsona bati, bere sexua dela-eta, gaitasuna baino erantzukizun gutxiagoko lanpostua edo eginkizunak esleitzea.
- h) Bere lana sabotageatzea edo lan hori egiteko bitarteko egokiak (informazioa, dokumentazioa, ekipamendua...) eskuratzea nahita eragozte.
- i) Pertsonak adingabeak balira bezala, mendeko pertsonak balira bezala, pertsona intelektualki baxuagoak balira bezala tratatzea... (hitz egiteko moduarekin, tratatzeko moduarekin...), beren sexua dela eta.
- j) Agindu iraingarriak ematea, pertsonaren sexuaren ondorioz.
- k) Etengabeko eta zaintza extremoa dakarten jarrerak.
- l) Tradizioz beste sexuak bere gain hartu dituen zereginak betetzen dituzten pertsonak barregarri uztea.
- m) Pertsona batek eskubidea duen baimenak ukatzea, modu arbitrarioan eta bere sexua dela eta.
- n) Umore sexista erabiltzea.

- **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 higuina 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 desorekatuan 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 alde 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.