

2019

LGTBI+ fobia aurrean
pauso bat aurrera

gida

Lantokietan sexu
aniztasuna
bermatzeko gida

protokoloa



>askatasun sexuala



1. HAINBAT MODU DAUDE SEXUALITATEA BIZITZEKO

Gure jendartea, kapitalista eta patriarkala izateaz gain, balio heterosexistetan oinarritzen da:

- Pertsona guztiak heterosexualak direla gauza segurutzat jotzen da
- Jendea gizon-emakume binomioaren arabera bereizten da
- Praktika afektibo-sexual egoki bakarrak gizon eta emakumeen artekoak baino ez dira
- "Normaltzat" jotzen ez diren sexualitate adierazpen guztiak baztertu eta errefusatu egiten dira.

Heterosexismoak ez du aniztasun sexuala aitortzen:

Maitasuna edo sexualitatea era askotara adieraz daiteke: sexu edota genero bereko zein ezberdineko pertsonekin. Hala ere, hainbat moduren bitartez derrigorrezko heterosexualitatea inposatzen zaigu: aniztasuna ezkutarazten da, heterosexismoak ezartzen dituen kanonetatik kanpo dauden horiek baztertuak izaten dira, baita jazarriak eta erasotuak ere.

Zer gara gu? Zer sentitzen gara? Gizon, emakume, ala biak? Gure identitatea prozesu baten emaitza da, eta gure bizitzan aldaketak gerta daitezke.

Jaiotzen garenean identitate sexual bat ematen zaigu eta honetarako gure organu sexualak baino ez dira kontuan hartzen. Hala ere, gure identitate sexuala ez dator beti horrekin bat; izan ere, aldatu ere egin daiteke. Hau dela eta, pertsonak trans edo zisgenero izan gaitzke (pertsona zisgeneroetaz hitz egingo dugu, baldin eta euren identitate sexuala jaiotakoan eman zaien identitatearekin bat badator).

Ukatzen badute ere, aniztasun sexuala izan bada. Aniztasun hau izendatzeko modurik ohikoena LGTBI siglen bitartez izaten da:

- **LG.** Homosexualitatea (lesbianak zein gayak): desiraren joera genero bereko pertsonengana zuzendua denean.
- **T.** Transgeneroak: pertsonaren genero identitatea ez datorrenean bat beste batzuek ezaugarri biologikoen arabera ezarri diotenarekin. Honen barne daude trantsizio prozesu hormonalik edo kirurgikorik oraindik egin ez duten pertsonak edo trantsizio mediko hori egin nahi ez dutenak, hauen barne adin txikikoak egongo liratezke.
- **T.** Transexualak: euren identitate sexuala ez dator bat euren genitalen arabera eman zaienarekin. Honen ondorioz, pertsona batzuek ezaugarri sexualak euren identitatara egokitzeke premia daukate, hainbat trataera medikoren bitartez.
- **B.** Bisexualitatea: desira genero bietako pertsonetikiko sentitzen denean.¹
- **I.** Intersexualitatea: gorputz intersexualek ezaugarri biologiko maskulino eta femeninoak daukate aldi berean, neurri ezberdinetan kasu bakoitzean.

Aniztasun sexuala ezin daiteke izan diskriminazio, jazarpen, arbuio edo bazterketarako arrazoia.

¹ Emakume-gizon binomioaz ari gara, nahiz eta, esan dugun bezala, binomio hau ez den existitzen diren identitate sexual bakarrak.

2. ZER DIRA HOMOFOBIA ETA TRANSFOBIA?

Zer esan nahi du? Zein egoerataz ari gara? Inoiz topatu al duzu jokabide homofoborik? Zuzenean ala zeharka? Zer pentsatu duzu? Eta zer sentitu duzu?

- Nola sentitzen zara sexu bereko bi pertsonen elkarri muxu ematen diotenean?
- Transexualitatea gaixotasuna al da?
- Zer egin duzu komentario edo irain homofoboak aditu dituzunean? Irri egin duzu? Isildu zara? Beste burlaren bat egin duzu? Erasotzaileari aurre egin diozu edo bere jokabideaz ohartarazi duzu?
- Armairutik irten den pertson arekin, ze nolako jokabidea izan duzu?

Homofobia pertsonen edo taldeen kontrako edozein diskriminazio, bazterkeria edo bortxa ekintza da, pertsona horien joera sexuala dela eta. Homofobia barruan hainbat kategoria daude, hala nola, lesbofobia (lesbianen aurkakoa) edo bifobia (pertsona bisexualen kontrakoa).

Transfobia pertsonen edo taldeen kontrako edozein diskriminazio, bazterkeria edo bortxa ekintza da, pertsona horien identitate sexuala dela eta. Hau da, trans pertsonak (transgenero edo transexualak) diskriminazio eta jazarpen jopuntu bihurtzen ditu. Homofobiak eta transfobiak hamaika aurpegi dituzte gurean zein munduan zehar: burlak, txisteak, umiliazioak, irainak, bazterkeria, debekuak, jazarpena, erasoak, kartzela eta heriotza. Eta hauek toki guztietan gertatzen dira: familian, lagun artean, kalean, lan-tokietan, eskolan, administrazioan...

Sexu joera eta sexu identitatea ez dira apeta hutsa. Geure nortasuna eta bizimodua dira, ez hobeia ez txarragoa. Pertsona bat ez da baloratu edo gutxietsi behar maite duen beste pertsonaren sexu-generoaren arabera; ezberdin maitatzen dugu, besterik ez. Eta ez du gutxiago balio sentitzen den moduagatik; ezberdin sentitzen gara. Zenbait identitate eta joera askatasunez bizi eta adierazi daitezkeen bakarrak izatea eta, hortaz, beste guztiak diskriminatzea, aurreiritziek eta ezjakintasunak eragiten dute.

Homofobia, lesbofobia, transfobia... hauen guztien atzean beldurra, arbuio irrazionala eta LGBTI lagunen kontrako aurreiritziak daude. Homofobia eta transfobia sexismo eta arrazakeriarekin pareka daitezke. Hortaz, jarrera homofoboan eta transfoboan aurka borrokatzeaz gain, atzean dauden ideiak ere borrokatu behar dugu.

HOMOFOBIA ETA TRANSFOBIA PERTSONEN ARTEKO DUINTASUN ETA BERDINTASUNAREN AURKAKO ERASO ONARTEZINAK DIRA



**LAN MUNDUAN
ASKATASUNEZ**



3. ANIZTASUNA ERRESPETATZEN DUEN LAN MUNDUAREN ALDE

3.1 LANTOKIETAKO EGOERA

- LGTBI 10 pertsonatik 7k onartzen dute era batera edo bestera diskriminatuak izan direla.
- Norberaren joera edota identitate sexuala askatasunez adierazteko zailtasun handiak daude
- Homofobiak dakartzan arazoengatik ez da egoten, oro har, kontzientzia handirik lankideen artean. Enpresaren aldetik ez da sentsibilitaterik egoten; aitzitik, askotan kontrako jarrera egoten da.
- Trans* pertsonen %85ek ez dauka enplegurik. Hau da, lanerako eskubidea ukatzen zaie euren genero identitatea dela eta eta honek, jakina, lagun hauetako asko bazterkeria sozial egoera larrian bizitzera kondenatzen ditu.
- Trans* pertsona askok ezin dute euren identitatea adierazi eta diren moduan agertu. Hauetako askorentzat transtizio prozesua egiteak berebiziko garrantzia dauka eta, hala ere, enplegua galtzeko beldurreratik, atzeratu behar izaten dute.
- Askotan gure lan eskubideei uko egiten diegu; izan ere, gure joera edota identitate sexuala zabal ezagutzen bada, gure kontrako errepresaliarik hartuko ote den beldurrez.
- Lan hitzarmenetan ez da apenas aipamenik egiten aniztasun sexualarekin zerikusia daukaten kontuen inguruan.
- Ohiko hizkera homofoboa izaten da.
- Lan estresa eta sufrimendua areagotzen da LGTBI pertsonen edo aniztasun sexualaren kontrako errepresioa dela eta.
- Askotan enplegua ukatzen da, kontratuak ez dira berritzen, langileak kaleratzen dira eta honen guztiaren benetako arrazoia haxe baino ez da: gure joera edota identitate sexuala ez dela onartzen, alegia.
- Ez dakigu zelan jokatu behar dugun eraso homofoboak gertatzen direnean.
- Zenbat enpresetan langileek adieraz dezakete euren joera edota identitate sexuala askatasunez eta ondoriozko pairatu gabe?

3.2 GEURE ESKUBIDEA DA

Langile guztiok eskubide berberak izan behar ditugu eta, hortaz, ez guke diskriminaziorik jasan behar –ez zuzen, ez zeharka- enplegua eskuratzeko zein lan egitean. Gure intimitatea eta gure duintasuna errespetatuak izateko eskubidea daukagu. Honek esan nahi du askatasunez bizi behar dugula gure sexu-genero identitatea eta eraso guztiei aurre egiteko tresnak izan behar ditugula gure eskura.

Enpresak diskriminazio guztiak ekiditzeko eta prebenitzeko neurriak hartzea behartuta daude eta honen barruan aniztasun sexualarengatik diskriminazioa ere hartu behar dute kontuan. Era berean, neurri eta prozedura zehatzak ezarri behar dituzte jokabide homofoboak prebenitzeko, kexak eta salaketak jasotzeko eta hauei erantzun egokia emateko.

3.3 HOMOFOBIA LANTOKIETAN

Sistema zis-heterosexistak aniztasun sexualaren kontra hainbat bortxa modu erabiltzen ditu. Egin diezaiogun geure buruari hainbat galdera, gure lantokietan bortxa hau iraunarazten duen egoerarik ote dagoen jakiteko:

- Gure hitzek, keinuek, ekintzek... inguruko pertsonak mindu, erasotu edo laidotu ahal dituzte?
- Pertsona guztien duintasuna errespetatzen al da?
- Maiz gertatzen al dira holako jokabideak?
- Jokabide hauek lan giroa itogarri bihurtzen al dute erasotutako pertsonarentzat?

Bai, homofobia eta transfobia oso presente dago lantokietan:

- Estereotipo sexual iraingarri eta laidogarriak behin eta berriro erabiltzen dira.
- Pertsonen bizimodu sexuala kuestionatu egiten da
- Pertsonen joera sexuala publiko egiten da, beraren oiniritzirik gabe.
- Joera edota identitate sexuala adieraztea galarazten da.
- Isolamendua
- Burlak, umiliazioak, isekak...

LAB, JENDARTE ETA LAN MUNDU ASKE ETA ANITZAREN ALDE LANEAN

Egoera hau irauli beharra daukagu. Homofobia eta transfobia, berez LGTBI pertsonen giza eskubideen kontrako eraso izateaz gain, langileon arteko batasuna apurtzen dute, hainbat kategoriatan banatzen baikaitu eta lan baldintzetan berdintasuna lortzea eragozten baitute. Hortaz, LABek honako aldarrikapen hauek egiten ditu, lan eremuak osasungarriak izan daitezen eta diskriminaziorik suerta ez dadin:

- Eskubide berberak denontzat.
- Joera efektibo-sexual edo genero identidadeagatik diskriminaziorik ez.
- Lan hitzarmenetan eta enpresa itunetan aniztasun sexuala defendatzeko neurriak sar daitezela.
- Aniztasun sexual eta afektiboaren inguruko formazio eta prebentzio plangintzak burutu daitezela, homofobia, transfobia eta genero estereotipo guztiei aurre egin ahal izateko.
- Jokabide homofobo eta transfoboek zein diskriminazioek aurre egin ahal izateko protokoloak egin daitezela. Protokolo hauek ez daitezela mugatu lan esparrura; langileak aukeratzeko prozeduretatik hasi behar dira.

LAB sindikatuak jendartean eta lantokietan homofobia, lesbofobia, transfobia eta, orohar, joera sexual zein genero identitate ezberdinen aurka (hau da, aniztasun sexualaren aurka) gertatzen diren eraso eta diskriminazioekin amaitu eta hauek desagertarazteko konpromisoan berresten da eta jendarte anitzaren alde egiten du. Heteropatriarkatuak ezartzen dituen estereotipo, aurreiritzi eta oztopoak gainditu behar direla aldarrikatzen dugu eta bat egiten dugu LGTBI pertsonen zapalkuntza zein eskubide ukazioaren kontrako borrokarekin.

Lan munduan ere, gora aniztasun sexuala!





Homofobiaren aurrean pauso bat aurrera

lantokietan sexu
aniztasuna bermatzeko
PROTOKOLOA

SARRERA

Gaur gaurkoz LGTBI 10 pertsonetatik 7k onartzen dute bazterkeria homofobo moduren bat pairatu izan duutela eta, gehienetan, gertaera hauek ez dira salatzen. Hau ez da kasualitatea, baizik eta jendarte heterosexista eta patriarkalaren ondorioa, aniztasuna ikustezin bihurtu eta diskriminatzen baitu. Lan munduan beste sexualitate mota baten arabera bizi diren lagunen kolektiboak zailtasun handiak dauzka askatasunez euren joera edota identitate sexuala adierazteko, lankideen artean honek izan ditzazkeen ondorieon beldur eta enplegua bera ukatu ahal zaielako. Gogoratu behar dugu trans* pertsonen gehiengo handi bat lan mundutik baztertuak izaten direla euren identitate sexualagatik. Hortaz, diskriminazio eta jazarpen homofobo zein transfoboren kontrako edozein estrategiak errealitate hau kontan hartu behar du, benetan eraginkorra izango bada.

1. JAZARPEN HOMOFOBO ETA TRANSFOBOA EKIDITEKO ETA KUDEATZEKO ZEIN DISKRIMINAZIOAREN KONTRAKO ENPRESA POLITIKA

Protokolo honen bitartez, lan eremu aske eta anitzak bermatuko dituzten politikak eta jarduerak sortzeko konpomisoa hartuko dugu; era berean, behar diren baliabideak ezarriko dira, diskriminazio edo jazarpen kasuak gertatzen direnean, kasu bakoitzari erantzuna emateko eta jazarpena pairatu duen pertsonari zein bere lankide eta senitartekoei behar duten laguntza emateko, ikuspuntu laboral eta juridikotik zein osasun premiei dagokienez.

Langileekin batera negoziazio kolektibo prozesuaren emaitza izango da protokoloa eta osasun eta segurtasun komitearen onespena beharko du. Enpresan hone-lako komiterik egon ezean, lan arriskueta arduratzen den ordezkapen sindikalaren oniritzia beharko du. Ordezkapenik ez balego, zuzenean langileei kontsultatuko zaie protokoloaren inguruan.

2. PRINTZIPIO-AITORPENA

1. Enpresak, bere jardueraren garapenean, oinarrizko printzipiotzat hartuko du emakume eta gizonen intimitate eta duintasunaren errespetua eta berezkoak ditugun eta urraezinak diren eskubideen babesa, hala nola joera afektibo-sexuala edo genero identitatea.

2. Enpresan lan egiten duten pertsona guztiek aukera berberak izateko, baita begirunezko tratu berbera jasotzeko ere, hau da, guztiekiko jokabidea adeitsua eta duina izango da. Enpresak ez du inola ere onartuko eskubide hauek erakunde barruan inork urra ditzala.

3. Aniztasun sexual eta afektiboa eskubidea da eta, hortaz, errespetatu behar den nor-tasun eta bizimodua.

4. Enpresak diskriminazio eta jazarpen homofobo zein transfoboa arbuiatzen ditu, edozein modutakoak izanda ere: arduradun karguek menpeko langileen kontra, lankideen artekoak, erabiltzaileek edo erabiltzaileen senitartekoei eragindakoak, bezeroen aldetik etor daitezkeenak... Jokabide hauek enpresako langile zuzenen kontra-koak ez ezik, enpresaren instalazioetan azpikontrataturik edo ABLE bitartez lan egiten

duen edozein pertsonaren kontra ere izan daitezke; era berean, enpresan kontratatutako edo azpikontrataturako langileek eragin ditzakete enpresara jotzen duten edo enpresa erabiltzen duten pertsonen kontra.

5. Diskriminatua edo jazartua izan dela uste duen edozein langileek eskubidea izango du kasu hauetarako protokoloa martxan jar dadila eskatzeko. Enpresak eskubide hau bermatzen dela ziurtatuko du.

3. JOERA SEXUAL EDO GENERO IDENTITATEAGATIKO BAZTERKERIA ETA JAZARPENAREN PREBENTZIOA

Informazioa eta hedapena: prebentziorako hartuko duen lehenbiziko neurria protokolo hau langileen artean azaltzea izango da. Protokoloa langile guztiei zabalduko zaie, izan enpresak zuzenean kontratatutakoei, izan azpikontrata edo ABLEetakoei; era berean, praktikak egiten daudenei ere jakinaraziko zaie. Ahal den guztietan, bitarteko informatikoen bidez zein paperean editaturik egingo da.

Prestakuntza: langileek lan osasunaz jasotzen duten oinarrizko prestakuntzaren barruan plangintza espezifiko ere garatu eta emateko konpromisoa hartuko du. Prestakuntza espezifiko honen barruan, gutxienez, honako gai hauek jasoko dira:

- Aniztasun sexual eta afektiboaren inguruko zein jazarpen homofobo eta transfoboa ekiditeko prestakuntza osoa, aldizkakoa eta etengabea. Bertan protokolo honen edukiak jasoko dira eta enpresako kide guztiei emango zaie, azpikontrataturako, ABLEetako edo praktikak egiten ari diren langileei barne.
- Kontratazio berriak egiten direnean, langile berriei ematen zaien prestakuntza barruan protokolo honen inguruko ere sartuko da.
- Zuzendaritza kideak, arduradunak eta sailburuak honelako kasuak atzemateko eta kudeatzeko prestakuntza emango zaie eta, honekin batera, bazterkeria eta jazarpen homofobo eta transfoboaren inguruko sentsibilizazio eta lehen mailako arretaren inguruko.
- Bazterkeria eta jazarpenaren inguruko prestakuntza eta protokolo honi buruzko informazioa honako pertsona hauei ere eman beharko zaie: prebentzio zerbitzuetakoei eta lan arriskuen prebentzioan zein prestakuntzan ardurak dauzkaten guztiei, pre-

bentzio ordezkariak barne. Ikerketa batzordea² osatzen duten pertsonak aipatutako-
en artean ez baleude, eurei ere emango zaie.

Enpresako jardueren koordinazioa: enpresak langile guztiak babestu behar ditu dis-
kriminaziotik eta jazarpen homofobo eta transfobotik eta, hortaz, bere langileek beste
enpresaren batentzat zerbitzurik emango balute, enpresa kontratatzaileak akordio
honetako edukiak bere gain har ditzala sustatuko du.

Arriskuen ebaluazioa: prebentzio zerbitzuak diskriminazio eta jazarpen homofobo eta
transfoboaren aldagaiak kontuan hartuko dituen arrisku ebaluazioa egingo du. Arrisku
ebaluazio honetan, osasun eta segurtasun batzordeak –edo, honen ezean, langileen
ordezkariak- parte hartuko du prestaketan zein jarraipenean. Arrisku faktore hauek
behin ezagututa, langileei zuzenean kontsultatuko zaie, arrisku hauen presentzia eta
intentsitatea aztertzearen. Era berean, salatu diren kasuen inguruan egiten diren iker-
ketak sistematikoki jasoko dira eta segurtasun eta osasun batzordeari aurkeztuko zaiz-
kio (batzorderik egon ezean, langileen ordezkariak jakinarazi beharko zaio); honen
bitartez, ebaluazioan erabiltzen diren aldagaiak moldatu ahal izango dira, behar iza-
nez gero.

Prebentzio zerbitzuak urtero txosten bat osatuko du; bertan, besteak beste, jaso
beharko da jorratu diren kasu guztietan zeintzuk izan diren hartutako neurriak,
zeintzuk jarduera burutu diren eta zeintzuk izan diren gomendio eta aholkuak.
Txosten hau Osalan edo Nafarroako Osasun Publikoaren eta Lan Osasunaren
Institutuari helaraziko zaio, erakunde hauek kasuen maiztasuna ezagutu dezaten
eta etorkizunean prebentzio politikak egin ahal ditzaten.

4. JOERA SEXUAL EDO GENERO IDENTITATEAGATIKO BAZTERKERIA EDO JAZARPEN KASUEN AURREAN ESKU HARTZEKO PROZEDURA

- Honelako gertaera bat salatu dezakete jazartua izan den pertsonak, langileen ordezkariak edo egoeraren lekukoa izan den beste edozein lagunek. Ikerketa batzordeko edozein partaideri helarazi diezaiokete salaketa.
- Ikerketa batzordea hiru kidek osatuko dute: enpresa zuzendaritza ordezkatzeko duen lagun bat, beste lagun bat langileen ordezkariak aukeratuko du (ordezkarien artean)

² Ikus. hurrengo atala

eta, azkenik, enpresa eta alde sozialaren artean teknikari independente bat hautatuko da. Teknikari hau prebentzio zerbitzuko partaidea izan daiteke, Osalan edo Nafarroako Osasun Publiko eta Lan Osasuneko Institutuko kidea, Lan Ikuskaritzakoa edo Osasunbidea/Osakidetzako profesionala. Ikerketa Batzordearen osaketa langilei jakinaraziko zaie.

- Ikerketa batzordekideek kasuren bat ikertzeari uko egin diezaiokete ondorengo arrazoiengatik: gatazkan dauden pertsonetako baten senidea izateagatik (odolkidetasun edo ahaidetasun 3. gradutara arte) edo adiskidetasun edo etsaitasun ageriko loturarik izanez gero.
- Jazarria izan den pertsonak edo ustezko erasotzaileak aukera izango dute ikerketa batzordekide bat errefusatzeko. Hau behin baino ezin izango da egin, idatziz eta behar bezala argudiatu. Arrazoiak aurreko paragrafoan azaldu diren berberak izango dira. Eskaera hau osasun eta segurtasun batzordean aztertu eta erabakiko da edo, honelako batzorderik egon ezean, langileen ordezkariak hartuko du zeregin hau bere gain.
- Ikerketa batzordeak begirunez jokatu du ikertuak diren pertsonekin eta momentu oro konfidentzialtasun printzipioari eutsiko dio.
- Era berean, jazarria izan den pertsonak edota salaketa bideratu duten langileen ordezkariak derrigor gongo dira diskrezioz jokatzera eta konfidentzialtasuna gordezera ikerketek irauten duten bitartean.

Salatutako pertsonak eta salaketa egin duenak konfiantzazko pertsonak lagunduta egon daitezke ikerketan zehar; pertsona hauek enpresa barrukoak zein kanpokoak izan daitezke.

- Erasoa jasan duen pertsonak eta lekuko moduan proposatzen edo deitzen direnak ezin izango dira zigortuak izan eta ez da euren kontra inolako errepresaliarik hartuko. Horrelakorik gertatuz gero, ikerketa batzordeari jakinarazi ahal izango diote, kargu hartu eta erantzuna eman diezaioten.
- Salaketa jarri duen pertsonak eta lekuko moduan deklaratu dutenak kaleratuz gero eta kaleratze hori bidegabetzat jotzen bada, enpresak ordaindu beharreko kalte ordaina lan egindako urte bakoitzeko 52 egunekoak izango da eta Langileen Estatutuko 56. artikuluan jasotzen den gehienekoa edo muga ez da kontuan hartuko.

Era berean, Jurisdikzio Soziala Arautzeko Legearen 110. artikuluari dagokionez, lanera itzuliko den edo kalte ordaina jasoko duen beti erabakiko du langileak, honek dakartzan ondorio juridiko guztiekin.

- Salaketa jarri eta 21 egun naturalera, ikerketa batzordeak salaketa egin duen pertsona eta salatua izan dena elkarrizketatuko ditu, frogak bilduko ditu eta leku-koei galdekatuko die. Ikerketa batzordeak deitzen dituen lagun guztiek kolaboratu beharko dute. Ikerketa prozesuan zehar parte hartzen duten guztiek ezagutu ditzaketen informazio guztiak isilpean gorde beharko dute eta horretara behartzen dituen agiria sinatuko dute.
- Ikerketa prozeduraren nondik-norakoek hala eskatuko balute, ikerketa batzordeak ustezko erasotzailearen aurka kautelazko neurriak proposatuko dizkio enpresako zuzendaritzari eta honek berehala ipini beharko ditu praktikan.
- Salaketa aurkeztu eta, gehienez, 30 egunera ikerketa batzordeak txostena emango du eta enpresako zuzendaritari zein langileen ordezkariari helaraziko die. Batzordearen iritziz joera sexual edo genero identitateagatiko jazarpenik egon ote den eta berau zuzentzeko egiten dituen proposamenak jaso beharko da txostenean.
- Ikerketa batzordeak ematen dituen txostenak enpresaqko zuzendaritzak hartu beharko ditu bere gain eta beharrezkoak diren neurriak aplikatuko ditu, protokolo honetan azaltzen diren zigorren arabera.

5. JOERA SEXUAL EDOTA GENERO IDENTITATEAGATIKO JAZARPEN KASUETAN APLIKATU BEHARREKO ZIGORRAK

Joera sexualagatik edota genero identitateagatik pertsonak zein taldeak diskriminatzen, baztertzen, gutxiensten edo erasotzen dituen edozein jokabide zigortu egingo da. Homofobia eta transfobia hainbat modutan azal daitezke: marrazkiak, mezuak, burlak, txisteak, itxura edi sexu kondizioaren inguruko komentarioak, umiliazioak, isekak, marginazioa, debekuak, jazarpena, erasoak, e.a.

Bazterkeria edo jazarpentzat jo daitezke aipatu berri ditugun jokabide horiek guztiak eta, hortaz, gutxienez, hutsegite arinak izango dira. Hortik aurrera, larritasunaren arabera eta gertakaria behin edo gehiagotan gertatu den kontuan hartuta, hutsegitea larria edo oso larria ere izan liteke.

Ezari beharreko zigorrak, hutsegite mailaren arabera hitzarmenak zerrendatzen dituenak izango dira.

Enpresako zuzendaritzaren zeregina izango da dagokion zigorra zehaztea eta burutzea, ikerketa batzordeak eman duen txostena kontuan hartuta.

6. LAGUNTZA

Joera sexual edota genero identitateagatiko bazterketa edo jazarpen kasuek osasun galera balekarkiote pairatu dituen pertsonari, lan istripuztat aitortu beharko dira. Hortaz, enpresak bere esku dituen baliabide guztiak erabili beharko ditu erregistraturik egon daitezzen.

Jazarpena pairatu duen pertsona kontingentzia profesionalak kudeatzen dituen erakundera bideratua izango da (hau da, mutualitatera edo osasun zerbitzu publikora), arreta mediko eta psikologikoa jaso dezan.

Edozein kasutan, suerta daitezkeen gastu medikoak zein bestelakoak enpresaren kontura izango dira. Denarekin ere, bazkerkeria edo jazarpena pairatu duen pertsonak kalteen erreklamazioa ere egin lezake.

Prebentzio zerbitzuak baloratuko du jazartua izan den pertsonaren lan inguruak ere laguntzarik behar ote duen eta, horrela balitz, esku hartuko du.

Prozedura hau aplikatzen bada ere, honek ez du esan nahi salaketa penal edo zibila ezingo denik jarri. Jazartua izan den pertsonak hala erabakiz gero, enpresak laguntza juridikoa eskainiko dio; langileak onartu lezakee ala ez.

7. BERRIKUSPENA

Protokolo hau martxan jarri eta bi urtera, prebentzio zerbitzuak eta giza baliabideen sailak burutu diren jarduerak baloratuko dituzte eta protokoloa berrikusiko dute. Eztabaida osasun eta segurtasun batzordean egingo da eta, honelakorik ez balego, langileen ordezkariekin batera. Berrikuspena lehenago ere egin liteke, protokoloaren aplikazioaren emaitzek beharrezkoa dela adierazten badute.

GURE DESIO, gorputz eta identitateak aske eta duin!



EKAINAK

Sexu Askapenerako Nazioarteko Eguna



>askatasun sexuala