GIDA

LANTOKIETAN LGTBI+ PERTSONEN BERDINTASUNA ETA DISKRIMINAZIORIK EZA BERMATZEKO NEURRIEN GIDA.

Lanean ere, LGTBI+ Kolektiboa Aske!

LAB

EUSKAL SINDIKALISMO ERALDATZAILEA

Gida honen helburua 4/2023 Legea, otsailaren 28koa, "trans legeak" eta ondorengo errege dekretuak (1026/2024 Errege Dekretua, urriaren 8koa, LGTBI pertsonen berdintasuna eta diskriminaziorik eza bermatzeko neurrien multzo planifikatua garatzen duena) ezartzen duten markoaren gainean, negoziatzerako orduan LABen proposamenak jasotzea da. Gure estrategiaren norabidea markatu eta proposatuko ditugun neurrien bilduma aurkituko duzue bertan.

Jakin badakigun arren enpresak derrigortuak egonda ere neurri hauek hartzera, orokorrean borondate eskasa eta neurri eraldatzaile gutxi aurkituko ditugula bide honetan, guk aukera bezala ikusi eta orokorrean gure lan-zentroetan LGTBI+ kolektiboaren eskubideen aldeko defentsan eta heteropatriarkatuaren kontra urratsak emateko. Tokian toki ditugun behar eta baldintzen arabera, ahalik eta proposamen integral eta anbiziosoenak eginez.

Idazkaritza Feminista

Euskal Herrian, 2025eko martxoan

Bilatzailea

1. SARRERA 6
1.1. Sexu-aniztasuna: errealitate bat 6
1.2. Lantokia LGTBI+foboa da 7

2. LEGEAK EZARRITAKO BETEBEHARRAK. LEGE-ESPARRUA/ARAUDIA 8
2.1. Espainiako Estatuan: 8
2.2. EAEn eta Nafarroan 9

3. LAB, LAN-EREMU LIBRE ETA ANITZEN ALDE 10

4. LAB-EN PROPOSAMENAK 11
4.1. Hitzarmen kolektiboan txertatzeko klausulak eta aniztasunerako planak 11
PROPOSAMEN OROKOR BATZUK 11
NEURRI ZEHATZAK, 1026/2024 ERREGE DEKRETUAREN ESKEMAREN ARABERA 12
LEHENENGOA.- TRATU-BERDINTASUNAREN ETA DISKRIMINAZIORIK EZAREN ALORREKO KLAUSULAK 12
BIGARRENA.- ENPLEGURAKO SARBIDEA 13
HIRUGARRENA.- LANBIDE-SAILKAPENA ETA SUSTAPEN PROFESIONALA 13
LAUGARRENA.- FORMAKUNTZA, SENTSIBILIZAZIOA ETA HIZKUNTZA 13
BOSGARRENA.- LAN-EREMU ANITZAK, SEGURUAK ETA INKLUSIBOAK 14
ZAZPIGARRENA.- DISZIPLINA-ARAUBIDEA 15
4.2. LGTBI+ pertsonen aurkako bortizkeriaren eta jazarpenaren aurkako protokoloa: 16

5.ERANSKINAK 17
5.1. Protokolo eredua 17

6. GLOSARIOA 18

PROPOSAMENA 20
1. OINARRIEN AZALPENA 20
2. APLIKAZIO EREMUA 20
3. APLIKATU BEHARREKO ARAUAK 21
4. DEFINIZIOAK 21
5. NEURRIAK HARTZEKO PROZEDURA 22
6. ZIGORRAK 25
7. JAZARPENA JASAN DUEN PERTSONA BABESTEA 26
8.LGTBI KOLEKTOBOAREN AURKA, SEXU-ORIENTAZIOAN EDO GENERO-IDENTITATE NAHIZ -ADIERAZPENEAN OINARRITUTAKO JAZARPENAREN PREBENTZIOA 26
9. EBALUAZIOA ETA JARRAIPENA 27
10. VIGENCIA DEL PROTOCOLO 27
ANEXO I. ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO 29
II. ERANSKINA AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALA. 30

1. SARRERA

LABen, aldarrikatzen dugu sexu- eta genero-disidentzia sexualitatea askatasun osoz bizitzeko hautu zilegia baino gehiago dela: kapitalismo heteropratiarkalak esleitutako leku eta roletatik askatzen gaituen hautua da.

Familia nuklearrak, sexuaren araberako lan banaketa gauzatzen duen bikote heterosexuala du oinarri, eta ezinbesteko instituzioa da egungo sistema kapitalistak bereizten duen produkzio eta erreprodukzio sistema sortu eta betikotzeko.

Itxura batean, asko aldatu da familiari buruzko gure iruditeria, eta, ustez, atzean utzi dugu gizon familiaburu - emakume zaintzaile eredua. Ordea, begirada zorroztu eta sakonekoari, egiturazkoari, erreparatuz gero, ohartuko gara familiaren instituzioak bere horretan jarraitzen duela: indarrean da oraindik gizon eta emakumeen arteko rol- eta lan-banaketa, eta, emakumeak lan-merkatura iritsi badira ere, egoera ez da aldatu. Aitzitik, zaintzaren zamak emakumeen gain egoten jarraitzen du, are pisu handiagoarekin egon ere.

Beraz, heterosexualitatea ez diren beste aukera batzuk hautatzeaz ari gara; heteroarautik haratago bizitzeko aukera izateaz; inposatutako familia-eredua ez den bestelako molde eta formula batzuk bilatzeaz. Eta, LABen, ikusgarri egin nahi dugu hautu horrek duen balio eta garrantzi politikoa.

Gure sindikatuak, heteropatriarkatuaren aurka eta LGTBI+ kolektiboaren eskubideen aldeko borrokan, berdintasuna bermatzeko eta diskriminaziorik ez gertatzeko neurri zehatzak ezarri nahi ditu. Gida honetan, LABen proposamen nagusiak jaso ditugu: batetik, enpresetako neurri planifikatuak eta LGTBI+ planak, eta, bestetik, LGTBI+ kolektiboaganako diskriminazio eta jazarpenaren aurkako protokoloa.

1.1. Sexu-aniztasuna: errealitate bat

Aniztasuna ukatzen duenik bada ere, aniztasuna egon badago, eta badu izenik. LGTBI+ siglek errealitate oso bat izendatzen dute.

LGTBI+ kolektiboko kideek giza-errealitate heterogeneo, aldakor eta pertsonalak dituzte. Hala, LGTBI+ pertsona izatearen inguruko literatura asko dago... baina, gaur egun, oraindik ere, LGTBI+ zer den definitzea konplexutasun handiko auzia da. Izan ere, kontzeptuaren esanahia, kulturalki eta historikoki, aldakorra eta zabala da, eta kolektiboko kideen artean ere ez dago adostasunik, definizioari dagokionez. Alabaina, LGTBI izendapenak esperientzia askotariko, zehaztugabe eta zedarri gaitzak biltzen dituen arren, etiketa horren erabilera estrategikoaren inguruko adostasun zabala dago (Platero 2008).

Badakigu ñabardurak aintzat hartzen ez dituzten etiketak erabiltzeak desadostasunak eragiten dituela; baina, LGTBI+ izendapenaren kasuan, adibidez, uste dugu siglok errealitatea eraldatu dezaketela, eta aldaketa pertsonal eta kolektiborako lanabesa direla, sistemaren parte egiten gaituena eta hartan eragiteko aukera ematen diguna. Laburbilduz, esan dezakegu etiketa hori modu estrategikoan erabiltzeak zapalkuntzari aurre egiten lagunduko ligukeela.

Hona hemen siglak izendatzen dituen errealitateak:

LG: lesbiana eta gay. Heterosexualitatetik at kokatzen diren pertsonak dira, hau da, homosexualak. Sexu bereko pertsonenganako desira eta afektibitate sexuala sentitzen dute.

T: trans. Termino zabala da, emakume eta gizonen berezko ezaugarriak ezartzen dituzten arauak gainditzen dituzten pertsonen bizipenen aniztasuna azpimarratzen duena. Aniztasun horrek, gainera, agerian uzten du bizi garen genero-sistema bitar hau zein zurruna den (Platero, 2014). Pertsona transexualei, transgeneroei, trabestiei, genero-identitate aldakor, jariakor eta sortzaileei eta abarri egiten die erreferentzia trans izendapenak. Oro har, jaiotzean esleitutako generoa zalantzan jarri duten pertsonak izendatzeko erabiltzen da, hormonazio-prozesurik edo generoa berresleitzeko ebakuntzarik egin duten ala ez kontuan hartu gabe.

B: bisexual. Genero eta/edo sexu bat baino gehiagorekiko sexu-joera duten pertsonak biltzen ditu termino horrek.

▌. Intersexual. Anatomia edo, zehazki, sexu-organoak anbiguotzat sailkatuta dauzkaten pertsonak dira, bi sexu hegemonikoetatik batean ere kokatu ezin daitezkeenak (Calvo, 2012). Intersexualek zalantzan jartzen dute genero-binarismoa.

✚ Zisheteroarautik at dauden beste genero, identitate, genero-adierazpen, sexu-joera eta praktika-sexualak. Queer terminoari dagokionez, termino konplexua da, esanahi askotakoa eta definitzeko zaila. Jatorriz, ingelesez, arraroa, bitxia, ohiz kanpokoa edo okerra esan nahi zuen, eta homosexualak mespretxatzeko irain gisa erabiltzen zuten. Ordea, beste hainbat hitzekin gertatu den bezalaxe (marica, bollera...), aktibismoak bere egin du terminoa, eta esanahi berria eman dio: gaur egun, kontzeptu aldarrikatzailea da queer.

Bestalde, LGTBI+fobia esaten diogu sexu-joera edota sexu-identitatea oinarri duen, eta norbanakoen zein pertsona-talde baten aurka zuzentzen den jarrera diskriminatzaile, gutxiesle edo ekintza bortitz orori. Hainbat zapalkuntza biltzen ditu adiera horrek: **lesbofobia**, lesbianen aurka zuzendutakoa; **bifobia**, pertsona bisexualen aurkakoa; **transfobia**, pertsona transexual eta transgeneroen aurkakoa... .

- Beraz, **LGTBI+ fobia** pertsonen arteko berdintasunaren eta norbanakoaren duintasunaren aurkako erasoa da, lesbianak, gayak, transexualak, transgeneroak, bisexualak, intersexualak... bereizkeriaren eta jazarpenaren jo-puntu bihurtzen dituena

LGTBI+ fobiak hamaika aurpegi ditu, bai gurean, bai munduan zehar: burlak, txisteak, umiliazioak, irainak, bazterkeria, debekuak, jazarpena, erasoak, kartzelatzeak eta are erailketak ere. Horiek denak gure egunerokotasunaren edozein eremutan gertatzen dira: familian, lagun artean, kalean, eskolan, administrazioan... eta, nola ez, lantokietan ere bai. Jendarte kapitalista heteropatriarkal honek ez digu aukerarik ematen gure identitate eta hautuak askatasunez bizi eta adierazteko. Eta LGTBI+ pertsonen aurkako indarkeria matxista da horren adierazle bortitzena eta muturrekoena.

Bestela esanda, bortizkeria matxista sistemak duen tresna da, heteroarautik aldentzen den pertsona oro zigortzeko. Heteroarauak eredu heterosexuala hartzen du harreman sexual-afektibo baliagarri bakartzat, eta ikuspegi hori arlo guztietara hedatzen du: ekonomikora, politikora, juridikora, hezkuntzara... eta harekin datoz monogamia, familia eta maitasuna ere. Hala, gizon/emakume bitartasuna da onargarria den sistema bakarra, ugalketa ardatz duena. Eta, horrek guztiak, sexu-genero aniztasuna ukatzen du.

1.2. Lantokia LGTBI+foboa da

Aitortu behar dugu ikusezintasunaren eta estigmatizazioaren ondorioz, datu gutxi ditugula, LGTBI+ kolektiboak lan-eremuan bizi duen egoerari buruz. Espainiako Estatuan, 2024ko datuek erakusten dute LGTBI+ pertsonen aurkako bereizkeria orokortua dagoela lanlekuetan.

Hala, datuei erreparatuz gero, LGTBI+ 10 pertsonatik 4 jazarri egiten dituzte lanean, beren genero-identitatea, sexu-identitatea, sexu-joera edo genero-adierazpena dela eta. Horrez gain, 10etik 3k hitzezko abusuak bizi izan ditu; **% 78k bere sexu-joeraren gaineko txiste edo zurrumurruak pairatu ditu lantokian, eta, % 52k, irainak**.

Ildo beretik, beren sexu-kondizioa ikusezin egiten dutela sentitzen dute bisexual eta intersexualek, eta oro har, LGBTI+ kolektiboko kideak beldur dira lantokian beren sexu-joera erakusteko.

Langabezia-tasei dagokienez, lanbagezian dauden pertsona transak zisen bikoitzak dira. Izan ere, pertsona transen % 67,2k baino ez dauka lana, eta % 40k dio lan-elkarrizketetan zehar arbuiatu egin dutela. Halaber, 3 pertsona transetik 2 lanlekuan bere genero-identitatea ezagutzera ematearen beldur da.

Zenbakiok sexu- eta genero-disidenteek lantokietan bizi duten bazterkeria-egoeraren berri ematen digute, eta lana lortzeko dituzten zailtasun eta oztopoak zeintzuk diren islatzen dute. Dena dela, datuok **ikuspegi intersekzionalez** arakatu beharko genituzke, izan ere, LGTBI+ kolektiboa ez da talde homogeneoa, eta gorputz berean, desberdinkeria ardatz anitzen arteko gurutzaketak gerta daitezke arraza, adin, eta abarren araberakoak.

2. LEGEAK EZARRITAKO BETEBEHARRAK. LEGE-ESPARRUA/ARAUDIA

2.1. Espainiako Estatuan:

A) **4/2023 Legea, otsailaren 28koa, trans pertsonen berdintasun erreal eraginkorrerakoa eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzekoa.** Pertsona transen eta LGTBI+ pertsonen eskubide-berdintasuna eta lege-babesa bermatzeko legea da.

14. artikuluan, lan-eremuan LGTBI+ pertsonen tratu- eta aukera-berdintasuna aipatzen da.

Testuak dio administrazio publikoek, beren eskumeneko enplegu-politikak garatzerakoan, kontuan hartu beharko dutela Legeak aurreikusitako arrazoien gaineko bereizkeriarik ez pairatzeko eskubidea

Legearen 15. artikuluak erreferentzia egiten die enpresetan LGTBI+ pertsonen berdintasuna eta diskriminaziorik eza bermatzeko eginbeharrei:

1)50 langiletik gorako enpresek Legea indarrean sartzen denetik 12 hilabeteko epea izango dute LGTBI+ pertsonen berdintasun egiazko eta eraginkorra bermatzeko neurri eta baliabideak ezartzeko, baita LGTBI+ pertsonen aurkako jazarpen- edota bortizkeria-kasuetarako jardute-protokoloa sortzeko ere. Protokolo hori negoziazio kolektiboaren bitartez eta langileen legezko ordezkariekin batera adostuko da.

2) LGTBI+ pertsonen Partaidetzarako Kontseiluak LGTBI+ pertsonak barne hartzeko enpresa-jardunbide egokiak bildu eta zabalduko ditu, eta legean oinarritutako berdintasuna eta diskriminaziorik eza sustatuko ditu.

B) 1026/2024 Errege Dekretua, urriaren 8koa, LGTBI pertsonen berdintasuna eta diskriminaziorik eza bermatzeko neurrien multzo planifikatua garatzen duena.

Dekretuak goian aipatutako artikuluak zehazten ditu, eta LGTBI+ pertsonen berdintasuna eta diskriminaziorik eza erdiesteko neurri-multzo egituratua garatzen du. Hona hemen arau horretako elementu nabarmenenak:

1. 50 langiletik gorako enpresetan, derrigorrezkoa izango da neurriak ezartzea. Langile-kopurua zehazteko, honako irizpide hauek erabiliko dira:
   - Plantilla osoa hartuko da kontuan, kontratu-mota edozein dela ere (aldizkako finkoak barne) eta lan-zentro batean baino gehiagotan banatuta badaude ere. Lanaldi partziala dutenak langile arrunt gisa zenbatuko dira.
   - Aldi baterako laneko enpresen bidez kontratatutako langileak ere kontuan hartuko dira.
   - Azken sei hilabeteetako langile-kopuruaren batezbestekoa egingo da.

2. Negoziazio-batzordeak eratuko dira, Errege Dekretua indarrean sartu eta hiru hileko epean, hau da, beranduenez, 2025eko urtarrilaren 9rako. Batzordeotan neurri planifikatuak adosteko ere, 3 hilabeteko epea egongo da.

3. Neurriak negoziaketa kolektiboaren bidez txertatuko dira. 5 egoera gerta daitezke:
   - Enpresa-hitzarmenak dauden lekuetan, eremu horretan gehitu eta negoziatuko dira neurriok.
   - Enpresaz gaindiko herrialde-hitzarmenak dauden enpresetan, hitzarmen horien baitan jorratu, eta hitzarmenean jasoko dira. Enpresa bakoitzera egokitzeko terminoak eta baldintzak ezarri ditzakete.
   - Araua indarrean sartu aurretik jada negoziatuta eta eratuta zeuden herrialde-hitzarmenen kasuan, negoziazio-batzordea eranskin bat lantzeko elkartuko da.
   - Hitzarmenik ez, baina langileen ordezkaritza baduten enpresetan, enpresa-akordioak negoziatuko dira haiekin.
   - Ez hitzarmenik ez langileen ordezkaritzarik ez duten enpresetan, batzorde bat osatuko da sektoreko sindikatuekin.

4. Legeari atxikiz, gutxieneko zazpi neurri jaso beharko dira:
   1. Tratu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren klausulak.
   2. Enplegurako sarbidea. Estereotipoei aurre egiteko neurriak ezarriko dira; eta hautaketa prozesuetan formakuntza eta egokitasuna baloratzeko irizpideak ezarri beharko dira.
   3. Lanbide-sailkapena eta lanbide-sustapena. Kualifikazioa eta gaitasuna bezalako irizpideetan oinarritutako sistemak ezarriko dira, diskriminazioa saihesteko.
   4. Formakuntza, sentsibilizazioa eta hizkuntza. Formakuntza-planetan LGTBI+ pertsonek lan-eremuan dituzten eskubideei buruzko moduluak txertatuko dira, plantilla osoari zuzenduak.
   5. Lan-esparru anitzak, seguruak eta inklusiboak. Langile-talde heterogeneoak sustatuko dira, jarrera LGTBI+foboen kontrako babesa bermatzeko.
   6. Baimenak eta hobekuntza sozialak. Ezkontide edo izatezko bikote LGTBI+ei eta familia-eredu askotarikoei plantillako gainerako langileen baimen berak izateko eskubidea bermatuko zaie.
   7. Diziplina-araubidea. Sexu-askatasunaren, orientazio- edo identitate- sexualaren eta genero-adierazpenen kontrako jarreren gaineko zigorrak arautegi batean bilduko dira.

c) Administrazioari dagokionez Berriro ere, 4/2023 Legea, otsailaren 28koa, trans pertsonen berdintasun erreal eraginkorrerakoa eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzekoa.

Legearen 11. artikuluak enplegu publikoa aipatzen du.

Artikulu horren arabera, administrazio publikoek, beren eskumenen esparruan, 4/2023 Legean jasotako eskubideak bermatuko dizkiete beraien zerbitzupeko langile guztiei, eta neurriak ezarriko dituzte LGTBI+ pertsonen tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza sustatzeko eta defendatzeko, bai enplegu publikora sartzerakoan, bai karrera profesionalean, betiere aplikatzea dagokion araudian oinarrituta eta sindikatuekin aurretiaz negoziatuta.

12. artikuluak, berriz, administrazio publikoetako langileen prestakuntzari erreparatzen dio:

1. artikulua: administrazio publikoek, beren eskumenen esparruan, hasierako eta etengabeko prestakuntza emango diete beren zerbitzupeko langileei, honako gai hauen inguruan: sexu-orientazioa, sexu-identitatea, genero-adierazpena eta sexu-ezaugarriak, familia-aniztasuna eta LGTBI+ pertsonen berdintasuna eta diskriminaziorik eza. Prestakuntza horrek langileak behar bezala sentsibilizatu behar ditu, eta, batez ere, arlo hauetan diharduten langileen jardun egokia bermatu behar du: osasungintza, hezkuntza, gazteria, adinekoak, familia, gizarte-zerbitzuak, enplegua, justizia, segurtasun-indar eta -kidegoak, indar armatuak, diplomazia, aisialdia, kultura, kirola eta komunikazioa.

2. artikulua: administrazio publikoek, beren eskumenen esparruan, LGTBI+ pertsonen tratu-berdintasunari eta diskriminaziorik ezari buruzko prestakuntza eta ezagutzak txertatuko dituzte enplegu publikora sartzeko hautaketa-proben programetan.

2.2. EAEn eta Nafarroan

4/2024 Legea, otsailaren 15ekoa, trans pertsonak genero-identitateagatik ez baztertzeari eta haien eskubideak aitortzeari buruzkoa.

Lege horrek indartu egiten du trans pertsonen lege-babesa eta genero-identitatearen araberako diskriminaziorik eza sustazea. Horretarako, lan-eremuan sexu- edo genero-identitatearen araberako diskriminaziorik ezaren printzipioa ezartzen du (27. artikulutik 33. artikulura), ekintza positiboko neurrien bidez eta laneko ekitatea eta diskriminaziorik eza sustatuz, trans errealitatea enpresen gizarte-erantzukizunean txertatuz eta sexu-orientazioagatiko edo genero-identitateagatiko diskriminaziorik eza bermatzen duten beste neurri batzuen bidez. Legean, gainera, lan-diskriminazioa debekatuko duen plan bat garatzea eta jazarpenari aurre hartzeko prozedurak abian jartzeko neurriak aurreikusten dira.

Eta, azkenik, nabarmendu behar da **Nafarroan, LGTBI+ pertsonen berdintasun sozialari buruzko ekainaren 19ko 8/2017 Foru Legeak tratu-berdintasuna eta sexu-joeraren eta genero-identitatearen araberako diskriminaziorik eza bermatzen dituela**. Lege horrek sexu-joera, genero-adierazpen eta sexu- edota genero-identitateekin diskriminatzaileak ez diren politikak sustatzen ditu, eta zera agintzen du: enpresetan LGTBI+ pertsonen tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzea; hitzarmen kolektiboetan diskriminazio mota oro prebenitzeko, ezabatzeko eta zuzentzeko klausulak ezartzea; Lan Ikuskaritzaren

bidez, sexu-joera, genero-adierazpen edo sexu- edota genero-identitateari loturiko diskriminaziorik ez gertatzea; LGTBI+ pertsonei aukera ematea beren eskubideak osorik baliatzeko enpleguaren, lan-baldintzen eta kontratazioaren arloan; hedapen- eta sentsibilizazio-ekimenak eta -neurriak bultzatzea; pertsona transexualen eta/edo transgeneroen kontratazio eta enplegu egonkorra eta kalitatezkoa bermatzea; lan-denbora antolatzeko eta kudeatzeko modu berriak sortzea; prestakuntza espezifikoa eskaintzea; LGTBI+ kolektiboko elkarte eta eragileekin lankidetzan, parte hartzeko eta eztabaidatzeko espazioak garatzea, baita berariazko hezkuntza-ekimenak abiaraztea ere.

3. LAB, LAN-EREMU LIBRE ETA ANITZEN ALDE

LABek pertsona guztientzako inguru libreen aldeko apustua egiten du; alegia, lanleku askotarikoen aldekoa. Izan ere, heterosexismoak eta LGTBI+fobiak langileon batasuna hautsi, pertsonen mailakatzea eragin, eta lan-baldintzen berdintasuna eragozten dute..

Hori dela eta, azken urteotan, LABek honako aldarrikapen hauek egin ditu, lan-eremuak osasungarriak eta libreak izan daitezen eta diskriminaziorik suerta ez dadin:

- Eskubide berak denontzat.
- Joera afektibo-sexual edota genero-identitateekiko diskriminaziorik ez. Ezta sexu-identitate edota genero-adierazpenekikorik ere.
- Hitzarmen kolektibo eta enpresen itunetan sexu- eta genero- aniztasunaren aldeko neurriak txertatu.
- Aniztasun sexual eta afektiboaren inguruko formakuntza- eta prebentzio-planak sustatu, LGTBI+fobia eta genero-estereotipo ororen aurka.
- Jokabide-protokoloak sortu, bazterkeria eta LGTBI+fobiari aurre egiteko.

LAB sindikatuak berretsi egiten du bere konpromisoa jendartean eta lantokietan, homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia eta oro har, sexu-joera edota genero-identitate ezberdinen aurka (hau da, sexu aniztasunaren aurka) gertatzen diren erasoak eta bazterkeria deuseztatzeko eta desagerrarazteko, eta jendarte askotarikoaren alde egiten du. Halaber, heteropatriarkatuak ezartzen dituen estereotipo, aurreiritzi eta oztopoak gainditu behar direla aldarrikatzen du, eta bat egiten du LGTBI+ pertsonen zapalkuntza zein eskubide-ukazioaren kontrako borrokarekin.

Legedi berriari dagokionez, LABek jarrera argia du: neurrien eraginkortasuna areagotu nahi dugu, eta politika publiko egokiak garatu, lanlekuetan sexu-askatasuna babes dadin. Gure proposamen-gakoek honako hauek biltzen dituzte:

1. **Negoziazio kolektiborako klausulak eta aniztasunerako planak.**
2. **LGTBI+ kolektiboaren diskriminazioaren eta jazarpenaren aurkako protokoloak.**

Proposamen horiek administrazio publikoetan ere lantzearen alde egiten dugu.

Neurriok gauzatzeko, argi izan behar dugu **non eta norekin** negoziatuko diren **neurriak eta jokabide-protokoloak.**

- LABen, **berariazko negoziazio-batzorde** baten alde egingo dugu, non LGTBI+ kolektiboko kideek ere parte hartuko duten eta gainerako batzordekideek gaiaren inguruko formakuntza jasoko duten. Batzorde hori neurrien betetze-mailaren jarraipenaz ere arduratuko da.

Izan ere, 1026/2024 Errege Dekretuak kasuan kasuko batzordeen eratze-epea arautzen du; eta negoziatzeko zilegitasuna, berriz, Langileen Estatutuko 87. artikuluan agertzen da..

a) Lurralde-hitzarmenen kasuan, berariazko lurralde-batzordea osatu beharko litzateke.

b) Enpresa-hitzarmen edo planetan, enpresa bakoitzerako batzorde espezifikoa eratu beharko litzateke.

4. LAB-EN PROPOSAMENAK

4.1. Hitzarmen kolektiboan txertatzeko klausulak eta aniztasunerako planak

LABen urte asko daramagu enpresetan aniztasunaren alde lanean. Egun, bidea errazten digun lege-esparrua dugu, baina, bete nahi ditugun helburuak lortzeko, ezinbestekoa da patronalaren parte-hartze erreala.

Bestalde, **nahitaezkoa da lanlekuan neurri zehatzak ezartzea; besteak beste, enpresan LGTBI+ kolektiboak duen egoerari buruzko diagnostiko bat.**

Horren harira, neurri orokor batzuk proposatzen ditugu: zuzendaritzaren inpartzialitatea bermatuko duen kontratazio anonimoa, hautaketa-prozesu baten bidez egindakoa; pertsona ez-bitarrak eta transgeneroak barne hartzea bermatuko duten aukera-berdintasun eta giza baliabideen politika; janzkera-kode neutroa; trantsizioan dauden pertsonei babesa ematea, eraso eta komentario homofobo eta transfoboen aurrean zero tolerantzia politika baten bidez eta homofobia, transfobia, jazarpena, bereizkeria edota tratu bidegabea salatu ahal izateko mekanismoen bidez... Eta, era berean, LGTBI+ pertsonen aurkako abusu edo indarkeriaren aurrean azkar eta egoki erantzuteko sistema aldarrikatzen dugu.

Dokumentu honetan, aniztasunarekiko errespetua sustatzeko zenbait proposamen jasotzen ari gara; eta, lehen aipatutako legea zehazten duen 1026/2024 Errege Dekretuaren arabera, hiru dira neurri berriak txertatzeko bideak:

- Sektorekako hitzarmen kolektiboak
- Enpresetako hitzarmenak
- Neurri zehatzak

Era berean, araudiak dio administrazio publikoan ere nahitaezkoak direla LGTBI+ kolektiboaren bereizkeriaren aurkako berariazko neurriak, eta, beraz, eremu publikoan ere, plan propioen alde egingo du LABek.

Gure sindikatuak hitzarmenetan jasotzeko neurriak proposatuko ditu, baina badira hitzarmen kolektibo edo enpresa-hitzarmenik ez duten lanlekuak. Kasu horietan, LGTBI+ kolektiboaren egoera aintzakotzat hartuko duen plan zehatza egin beharko da.

Dekretuak hitzarmenetan bildu beharreko zenbait alor aipatzen ditu, eta, guk, atal honetan, dekretuaren eskemaren arabera egituratu ditugu proposatuko ditugun neurriak. Hala ere, badira enpresa guztietan ezarri nahiko genituzkeen neurri orokor batzuk.

PROPOSAMEN OROKOR BATZUK

1. LGTBI+ kolektiboak enpresa barruan duen egoeraren diagnostiko bat egitea: beren burua LGTBI+ kolektiboko kide izendatzen duten pertsonen errealitate anitzak aztertzea, kolektiboaren hasiera bateko diagnostikoa egitea, eta kolektiboa ez diskriminatzeko enpresak dituen baliabide desberdinen analisia egitea.
2. Hizkuntza inklusiboa erabiltzea: izenordain neutroak baliatzea, eta LGTBI+ kolektiboko kideak eurek eskatutako izenarekin erregistratzea.
3. Zuzendaritza animatzea bai langile kontratatu berrientzako, bai, batez ere, plana diseinatu eta adostuko duen taldearentzako sexu- eta genero-aniztasunari eta berdintasunari buruzko hasierako formakuntza ezartzera, lan-eremu integratzailea sortzeko.
4. Langile guztientzako prestakuntza orokorretan genero-berdintasuna eta sexu- eta genero-aniztasuna txertatzea.
5. LGTBI+ protokoloaren jarraipena eta ebaluazioa egitea, neurriak eguneratzeko aldizkako berrikuspenekin.
6. Negoziaziorako eta jarraipenerako batzorde bat sortzea.

NEURRI ZEHATZAK, 1026/2024 ERREGE DEKRETUAREN ESKEMAREN ARABERA

Datozen ataletan, laukietan bildu ditugu Dekretuak jasotzen dituen neurriak, eta, horietako bakoitzean, **LABek proposatu nahi dituenak**. Klausulok orientagarriak dira, eta, beraz, osatu egin daitezke, edo lehenetsi, negoziatzen ari garen enpresa edo hitzarmenaren arabera.

Esan bezala, zera dio urriaren 8ko 1026/2024 Errege Dekretuaren I. eranskinak («neurri planifikatuak» du izena): *«8.3 artikuluarekin bat eginez, neurri planifikatuek honako eduki hauek garatu eta onartu beharko dituzte, gutxienez:»*

LEHENENGOA.- TRATU-BERDINTASUNAREN ETA DISKRIMINAZIORIK EZAREN ALORREKO KLAUSULAK

«Hitzarmen kolektiboetan edo enpresa-akordioetan, tratu-berdintasunari eta diskriminaziorik ezari buruzko klausulak jasoko dira, aniztasunaren aldeko jarrera sortzeko eta LGTBI pertsonen aurkako diskriminazioa desagerrarazteko bidean aurrera egiteko. Ildo horretan, sexu-joera eta -identitatea ez ezik, berariaz aipatuko dira genero-adierazpena edo sexu-ezaugarriak ere».

- Horretarako, ezinbestekoa izango da **neurri eta baliabideak ematea langileak diskriminazioaren aurka sentsibilizatzeko**, eta prestakuntzaren eta ekintza-jarraibideen bidez espazio libreak sortzea.
- **Trans pertsonentzako** neurri zehatzak ere ezarri beharko dira:

  Pertsona transei dagokienez, kontuan hartu behar dugu «trantsizio» prozesuaren une desberdinetan egon daitezkeela, pertsona trans guztiek ez dituztela une horiek igarotzen, eta etapen ezaugarriek ere ez dutela zertan berak izan pertsona trans guztientzat.
  - «Trantsizioa» esaten diogu pertsona transak bere identitatea adieraztea eta bere identitate horren arabera bizitzeko erabakia hartzeari. Kasu batzuetan, trantsizio hori tratamendu medikoarekin egingo da (hormona-tratamendua, kirurgia...), baina ez nahitaez.
  - Hala, unearen eta egoeraren arabera, eskaera batzuk ala beste batzuk egingo ditugu:
    - **Trantsizioaren aurretik,** enplegua galtzeko beldur izaten dira pertsona transak, eta, beraz, lanean, beren identitatea ezkutuan bizi dute eta atzeratu egiten dute trantsizioaren unea. Horrek izugarrizko estresa eta arrisku psikosozialak sortzen ditu, eta, gainera, tratamendua atzeratzeak ondorio fisikoak ere izan ditzake.
    - **Trantsizioa egitean,** lanpostua edo lanaldia egokitzea eta mediku-kontsultetara joatea erraztu beharko zaie, eta administrazio-izapideak egiteko aukera eman.
    - **Trantsizioaren ondoren,** areagotu egiten dira jazarpena eta diskriminazioa. Oso kontuan izan behar da diskriminazio hori enplegua lortzen den unean hasten dela.
- **Izena eta tratua:** izena hautatutako identitatearen arabera erabiltzeko eskubidea bermatzea. Pertsona transak enpresari jakinarazten dion unetik bermatu behar da: nahiz eta dokumentazioan, oraindik, administrazio-aldaketa eginda egon ez, enpresaren komunikazio guztietan izena pertsona transaren identitatearen arabera erabili beharko da (mezu elektronikoak, identifikazioak, etab.).
- **Komunak, uniformeak, laneko arropa, aldagelak:** pertsona transek berek hautatutako identitaterako egokiak direnak erabiltzeko eskubidea izan behar dute.
- **Kontratazioa:** pertsona transei bermatu behar zaie ez zaiela enplegua ukatuko beren identitatea dela eta. Halaber, mailaz igotzeko eta ibilbide profesionalerako beste langileen eskubide berak izango dituzte.

BIGARRENA.- ENPLEGURAKO SARBIDEA

«Hala badagokio, enpresek lanerako sarbidean LGTBI pertsonen estereotipoak deuseztatzeko laguntza eskainiko dute, hitzarmen kolektiboetan xedatutako neurrien bitartez; batez ere, hautaketa-prozesuetan parte hartzen duten pertsonen formakuntzaren bidez.

Horretarako, nahitaezkoa izango da hautaketa- eta kontratazio-prozesu egokia bermatuko duten irizpide argi eta zehatzak ezartzea, hautagaiaren formakuntzari edo egokitasunari lehentasuna emango diotenak, sexu-joera, sexu-identitatea edo genero-adierazpena kontuan hartu beharrean, eta, betiere, arreta berezia jarriz trans pertsonei, kolektibo bereziki zaurgarria den neurrian».

- LGTBI+ pertsonen enplegurako sarbidean **estereotipoak desagerrarazteko neurriak** ezarri beharko dira. Bereziki, **prestakuntza egokia** eman beharko zaie hautaketa-prozesuan parte hartzen dutenei.
  - Hizkera inklusiboko elementuak txertatu beharko dira enpresaren komunikazio guztietan, argitaratutako lan-eskaintzetatik hasita, adibidez.

- **Curriculum neutroak.** Lanposturako hautagaiak ez diskriminatzeko curriculum motak sustatuko dira. Nola lortu curriculum neutroa? Izena eta jaiotze-data sartu gabe. Horrela, erabat neutroa den curriculuma izango dugu, eta garrantzia emango diogu hautagaiaren esperientziari eta formakuntzari.

HIRUGARRENA.- LANBIDE-SAILKAPENA ETA SUSTAPEN PROFESIONALA

«Hitzarmen kolektibo eta enpresa-akordioek lanbide-sailkapenerako, sustapen profesionalerako eta maila igotzeko irizpideak arautuko dituzte, LGTBI pertsonen aurkako diskriminazio zuzen edo zeharkakorik gertatuko ez dela bermatuta. Horretarako, elementu objektiboetan oinarritu beharko dira, besteak beste, kualifikazioan eta gaitasunean, ibilbide profesionaaren garapena aukera-berdintasunean gerta dadin».

- LGTBI+ pertsonentzako **ekintza positiboko neurriak,** sustapenari eta lidergo-postuei dagokienez.
  - Aukera-berdintasun-politiken helburua da desberdinkeria desagerraraztea. Horretarako, beharrezkoa da konpentsazio-neurriak edo ekintza positibokoak ezartzea, merkatuaren ondorio kaltegarriak eta LGTBI+ kolektiboko pertsonenganako jarrerak eta gizarte-estereotipoak gainditzeko, pertsona horiek benetako berdintasun-egoeran egon daitezen.
- **Aniztasunarekiko errespetuzkoa eta inklusiboa den hizkuntza** erabiltzea bermatzeko neurriak sustatuko dira, klasifikazio, promozio eta mailaz igotzeko balorazio eta irizpideetan.
- **Prestakuntza espezifikoa giza baliabideen alorreko langileentzat,** irizpide eta prozesuak ikuspuntu inklusibo batetik berrikusteko gai izan daitezen.

LAUGARRENA.- FORMAKUNTZA, SENTSIBILIZAZIOA ETA HIZKUNTZA

«Enpresek LGTBI pertsonen lan-alorreko eskubideei buruzko berariazko moduluak txertatuko dituzte beren formakuntza-planetan; bereziki, tratu- eta aukera-berdintasunari eta diskriminaziorik ezari buruzkoak. Formakuntza langile guztiei eskainiko zaie, erdi-mailako arduradunak, zuzendaritza-postuan daudenak eta langileen zuzendaritzan eta giza baliabideetan ardura duten langileak barne. Ikastarook gutxieneko ezaugarri hauexek bete beharko dituzte:

• Enpresan aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboetan edo, hala badagokio, enpresa-akordioetan jasotako LGTBI neurri planifikatuak oro har ezagutzea eta zabaltzea, baita horien irismena eta edukia ere.

• Trans pertsonak genero-identitateagatik ez baztertzeari eta haien eskubideak aitortzeari buruzko otsailaren 28ko 4/2023 Legean sexu-, familia- eta genero-aniztasunari buruz jasotako definizioak eta oinarrizko kontzeptuak ezagutzea.

• Trans pertsonei enpleguan laguntzeko protokoloa ezagutzea eta zabaltzea, halakorik izanez gero.

• Sexu-joera, sexu-identitate, genero-adierazpen eta sexu-ezaugarrien araberako diskriminaziozko jazarpena edota indarkeria prebenitzeko, detektatzeko eta horien aurrean jarduteko protokoloa ezagutzea eta zabaltzea.

Aniztasunarekiko errespetuzkoa den hizkuntzaren erabilera sustatuko da».

- **Hizkuntza inklusiboa, izenordain neutroen erabilera eta bakoitzak eskatzen duen izen eta izenordainen erregistroa** txertatzea.
- **Lan-eremuetako sinbologia eta iruditeria/ikonografia lantzea.** Genero-estereotipoak betikotzen dituzten irudi eta sinboloak ekiditea.
  - Esaterako, komunetako sinbologia: generoari begira, komun neutroak sustatzea.
- **Langile guztientzako formakuntza eskaintzea, lanorduetan.** Batetik, sexu-dibertsitatearen, familia-aniztasunaren eta genero-aniztasunaren oinarrizko kontzeptu eta definizioak izan ditzaten, eta, bestetik, aniztasunarekiko errespetuzko hizkuntzaren erabilera bermatzeko neurri gisa.
- **Trantsizio-prozesuan dauden pertsonen prozesuaren** inguruko formakuntza eta sentsibilizazio zehatza. Lanlekuan, pertsona transek laguntza jasotzeko bermea izan dezaten.

- Sentsibilizazioa:
  - Langile guztiei **protokoloaren** berri ematea eta horretarako beharrezkoak diren baliabideak sortzea: prestakuntza-orduak, informazio-baliabideak, beharrezko dokumentazioa...
  - **Gune seguru eta inklusiboen** beharraz ohartaraztea: aniztasuna eta askatasuna, inolako jokabide baztertzailerik gabe.
  - **Iruzkin, LGTBI+fobia eta erasoen aurrean, zero tolerantzia politika** ezartzea (konpromezu eta kanpainen bidez).

BOSGARRENA.- LAN-EREMU ANITZAK, SEGURUAK ETA INKLUSIBOAK

«Plantilla heterogeneoak sustatuko dira, lan-ingurune anitzak, inklusiboak eta seguruak lortzeko. Horretarako, portaera LGTBIfoboen aurkako babesa bermatuko da, bereziki, laneko jazarpenaren eta indarkeriaren aurkako protokoloen bidez».

- **Enpresaren espazio eta materialak berraztertzea** (aldagelak, komunak, langileek erabiltzen dituzten guneak, erabiltzen den sinbologia...)**, lan-eremuak anitzak, seguruak eta inklusiboak izan daitezen.**
  - Aldagelak: «hirugarren aldagela» delakoa, intimitatea bermatzeko.
  - Pertsona bakoitzaren fisionomiara egokitutako uniformeak.
  - Komunak, uniformeak, laneko arropa, aldagelak... pertsona trans bakoitzak bere identitatearekin bat datorrena erabiltzeko eskubidea izan behar du.

SEIGARRENA.- BAIMENAK ETA HOBEKUNTZA SOZIALAK

«Hitzarmen edo akordio kolektiboek aintzat hartu beharko dute familia anitzen, eta LGTBI bikotekide eta izatezko bikoteen errealitatea, eta baimenen, gizarte-onuren eta eskubideen sarbidea bermatu beharko dute, sexu-joera, sexu-identitate eta genero-adierazpenaren araberako diskriminaziorik gabe.

Ildo horretan, langile guztiei bermatuko zaie hitzarmen edo akordio kolektiboek mediku-kontsultetara edo legezko izapideetara joateko ezartzen dituzten baimenak berdintasun-baldintzetan baliatzea, arreta berezia jarriz trans pertsonei».

- Trans pertsonentzako baimenak eta lizentziak. Beren identitatea edozein dela ere, **eskubide berak** izango dituzte (guraso-eskubideak).
- Langile guztiei bermatuko zaie hitzarmen edo akordio kolektiboek mediku-kontsultetara edo legezko izapideetara joateko ezarritako baimenak berdintasun-baldintzetan baliatzea, bereziki trans pertsonei dagokienez.
- Ugalkortasun-tratamenduan dauden LGTBI+ pertsonentzako guraso-baimenei eta baimenei buruzko informazioa lortzeko diskrezioa eta irisgarritasuna.

ZAZPIGARRENA.- DISZIPLINA-ARAUBIDEA

«Hala badagokio, hitzarmen kolektiboetan arautuko diren disziplina-araubideetan txertatuko dira langileen askatasun sexualaren, sexu-joeraren, genero-identitatearen eta genero-adierazpenaren aurkako jarreren gaineko zigor eta arau-hausteak».

LGTBI+ pertsonen aurkako bortizkeria eta jazarpenaren aurkako protokoloak proposatuko ditugu. Bertan, besteak beste, jazarpenaren aurrean eman beharreko pausoak deskribatuko dira eta prebentzio goiztiarrerako ekimenak bilduko. Halaber, langile orok izango du protokoloaren berri.

Horrez gain, Dekretuan jasotzen ez den honako atal hau gehitzea proposatzen dugu:

ZORTZIGARRENA.- LAN-OSASUNA ETA ARRISKUEN PREBENTZIOA

- Berariazko araubideak ezartzea genero-trantsizioan eta egokitzapenaren osteko prozesuan dauden pertsonentzat, osasunarekin zerikusia duten prozesu guztietan (lan-istripuak, gaixotasunak, lizentzia medikoak, haurdunaldiagatiko lizentziak...).
- Lan-arriskuen ebaluazioetan genero-ikuspegia txertatzea: arriskuen ebaluazioak benetako lan-egoeretan oinarrituko dira eta LGTBI+ pertsonak lan-arriskuen ebaluazioan barne hartuko dira.
- Tratamendu psikologikorako laguntza/finantzaketa, indarkeria prebenitzeko programak eta traumari erantzuteko programak.
- Segurtasun eta osasunerako arriskuekin lotutako aniztasun-gaiei buruzko prestakuntza eta informazio egokia ematea arriskuen ebaluatzaileei, zuzendariei, ikuskatzaileei eta segurtasun-ordezkariei.
- Langile guztiei aniztasunari buruzko prestakuntza egokia ematea.

4.2. LGTBI+ pertsonen aurkako bortizkeriaren eta jazarpenaren aurkako protokoloa:

LGTBI+fobia, bestelako bereizkerietatik bereizten da berezko dituen ezaugarriengatik eta sortzen duen kalte psikosozialagatik, zeina kolektiboaganako gorroto- eta suntsipen-sentimenduan oinarritzen baita.

Orain arte, LABen, sexu-joera edo genero-identitatea oinarri zituzten jazarpenak bortizkeria matxistaren aurkako protokoloen baitan txertatu ditugu. Egun, ordea, hainbat lege onartu direnez, protokolo bereizi bat egitea defendatzen dugu: alde batetik, bereizkeria-esperientzietara ikuspegi zehatzago baten bidez hurrera gaitezkeelako, eta, beste alde batetik, kolektiboari ikusgarritasuna ematen diolako. Horrez gain, kolektiboak bizi dituen egoera askotarikoak era zehatzago batean jasotzeko aukera ematen digu.

Protokoloa planteatzeari begira, horrela definitu ahal dugu **SEXU-JOERAREN ARABERAKO JAZARPENA**: sexu-joera oinarri hartuta, pertsona baten duintasunaren aurka hitzez, hitzik gabe edo fisikoki egiten den edozein jokabide baztergarri. Horrelakoen ondorioz, inguru/lan-giro beldurgarri, bortitz, umiliagarri, oldarkor, iraingarri edota segregatuak sortzen dira.

Sexu-joeran oinarritutako jazarpena egongo da, sexu-orientazioa dela-eta pertsona batengana modu iraingarrian zuzenduz gero; hark egiten duen lana gutxietsiz gero; pertsona homosexual edo bisexualak, beren sexu-joera dela-eta, desberdinkeriaz tratatuz gero; pertsona horiek egindako ekarpenak alde batera utziz gero; sexu-orientazioa del-eta pertsona bat barregarri utziz gero; umore homofoboa, lesbofoboa edo bifoboa erabiliz gero, edo sexu-erasoa eginez gero.

Eta hauxe da **GENERO-IDENTITATEAREN EDO GENERO-ADIERAZPENAREN ARABERAKO JAZARPENA**: genero-identitate edo genero-adierazpena oinarri hartuta, pertsona baten duintasunaren aurka, hitzez, hitzik gabe edo fisikoki egiten den edozein jokabide. Horren ondorioz , inguru/lan-giro beldurgarri, bortitz, umiliagarri, oldarkor, iraingarri edota segregatuak sortzen dira.

Genero-identitate edo -adierazpenean oinarritutako jazarpena gertatuko da, trans pertsona bat berak nahi bezala izendatzeari uko egiten zaionean edo hura identifikatuta sentitzen den generoarekin bat ez datozen izenordainak erabiltzen direnean; genero-identitatea dela eta, haren gaitasunak eta trebetasunak gutxiesten direnean eta haren ekarpenak kontuan hartzen ez direnean; enpresako zenbait instalaziotan egoteagatik, heteroarautik kanpoko genero-adierazpenak edo -identitateak dituen pertsona zalantzan jartzen edo kanporatzen denean; pertsona horrentzat iraingarria den umore transfobo edo interfoboa erabiltzen denean, etab.

Orain arte aipatutakoaren haritik, gure sindikatuak protokolo zehatzen alde egingo du, eta horiek guztiek jarraian adierazitako puntuak jaso beharko dituzte, eraginkorrak izan daitezen bete beharrekoak:

- **Lehenik eta behin,** sexu-joera, genero-identitate edo genero-adierazpenaren araberako jazarpenaren aurkako eta prebentziorako protokoloek egin beharreko pausoak zehaztu beharko dituzte. Era berean, protokoloek jazarpen eta bortizkeria mota guztien prebentzio goiztiarra sustatzeko asmoa izango dute, eta jazarpena antzeman eta jakinarazi ere egingo dute. Halaber, prozesuan jasotzen den dokumentazioren bidez, prebentzioren eta horren hobekuntzaren ardura berretsiko dute.
- **Bigarrenik,** prozedura egituratzeko eskaera egin dugu, hura erraz uler dadin eta modu eraginkorragoan abiarazi dadin, eta, hala, jazarria izan den pertsonarentzat bermea izan dadin.
- **Hirugarrenik,** berariazko prestakuntza exijituko dugu, protokoloa aztertzen eta abiarazten parte hartuko duten pertsonentzat. Eta, nola ez, jazarria izan den pertsonaren segurtasuna babestuko dugu, eta bermatuko dugu beharrezko duen laguntza ematen diotela**.**
- **Bukatzeko,** garatutako protokoloak aintzat hartu beharko ditu enpresaz gaindiko langileak. Esaterako, aldi baterako laneko enpresen kasuan, azpikontratatutako langileak, edo lantokian lanean dauden edo lantokiarekin harremana duten langile autonomoak. Horrela, egungo protokoloetan dagoen hutsunea beteko dugu.

Bestalde, protokolo guztietan nahitaez agertu behar diren elementuak nabarmendu nahi ditugu: horiek agertu ezean, sindikatuak ez du proposatzen dioten prozedura onartuko.

Hala, ez dugu inondik inora ere onartuko alde sozialak parte ez hartzea Aholkularitza Konfidentziala sortzeko prozesuan: sindikatuak horren parte izan behar du.

Era berean, formakuntza giltzarria izango da, protokoloa onartuko bada. Hori dela eta, protokoloak gene-

ro-identitatean, genero-adierazpenean edota sexu-joeran oinarritutako jazarpenaren prebentziorako formakuntzaren beharra jasoko du, eta prestakuntza hori aldizka eta modu iraunkorrean ematea. Prestakuntza horrek, gainera, prebentzio-zerbitzuak eta lan-arriskuen prebentzioan erantzukizuna duten eragileak gaitu beharko ditu, eta prebentzio-ordezkariak eta Batzordeko kideak barne hartu. Prestakuntza langile guztientzat izango da, eta saioetan haien parte-hartzea sustatu beharko da.

Protokoloaren zabalkundea eta dibulgazioa egiteko plan bat beharko da, langile guztiengana irits dadin. Horri esker, denek ezagutuko dute protokoloa, eta genero-identitate eta -adierazpenean eta sexu-joeran oinarritutako jazarpenari aurre egiteko funtsezko tresna izango da.

Protokoloak, edonola ere, paperetik haratago ere aplikatzeko modukoa izan beharko du, eta benetan lor daitezkeen helburuak aurreikusi beharko ditu, horri esker sexu-orientazioaren eta genero-identitatearen araberako jazarpenaren aurkako borrokarako tresna baliagarri bilakatuko dira-eta.

Jazarria izan den pertsonaren sinesgarritasuna izango da abiapuntua, eta, hartara, ez dugu onartuko pertsona horren interesak babesten ez dituen protokolorik.

Azkenik, eskatuko dugu enpresako pertsona guztiei helaraztea jazarpen baten aurrean protokoloari eta eman beharreko urratsei buruzko informazioa.

Gida honetako «ERANSKINAK» atalean, gure enpresan protokoloa diseinatzeko baliagarria izango den proposamena aurkituko duzue.

5.ERANSKINAK

5.1. Protokolo eredua

Protokoloa lotura honetan eskuratu daiteke: https://labur.eus/LAB_LGTBIplus_protokoloa

6. GLOSARIOA

- **HETEROPATRIARKATUA:** gizonaren eta heterosexualitatearen hegemonia eta nagusikeria sustatzen duten instituzio sozial eta politikoen multzoa.

- **HETEROARAUA:** sexu-joera aurkako generoarekin lotzen duen arau sozial eta sexuala da, maskulinoaren eta femeninoaren osagarritasuna eta bereizketa antagonikoa oinarri duena. Hala, gizonak emakumearenganako sexu-joera izan behar duela ezartzen du, eta emakumeak gizonarenganakoa. Hori dela eta, heterosexualitatea da naturaltzat hartzen duen aukera bakarra, eta gainerako sexualitateak baztertzen ditu. Pertsonen arteko harreman psiko-afektiboak baldintzatzen ditu.

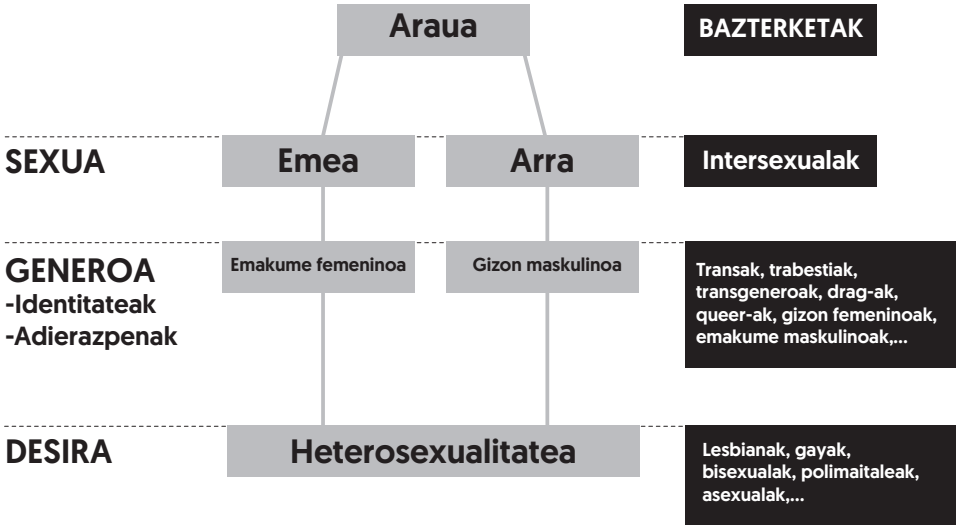
- **SEXU-JOERA:** sexu jakin batenganako sexu desira eta afektibitate sexuala da.

- **GENERO-ADIERAZPENA:** pertsonek euren generoa adierazi eta besteei erakusteko erabiltzen dituzten komunikazio-kodeak dira: esate baterako janzkera, hitz egiteko modua, jarrera... Genero-adierazpenak kulturalak eta historikoak izaten dira, eta sexu bakoitzari esleitzen zaizkion rol, pentsamendu edota proiektuekin lotura estua dute. Mendebaldeko egungo gizartean, emakume/femenino eta gizon/maskulino hegemoniatik at dauden genero-adierazpenak desegokitzat jotzen dira.

- **GENERO-IDENTITATEA:** norberak bere generoari buruz duen ikuskera edo autodefinizioa da, maskulinoa, femeninoa edo dikotomia biologikoa gaindituz, bestelakoa dena. Generoak ez du zertan ezaugarri morfologiko sexualarekin bat etorririk.

- **SEXU-IDENTITATEA:** Baldintzapen biologikoetan oinarritzen da, eta jaiotzaz, ezaugarri genitalen interpretazioren bitartez, esleitzen zaigun sexu-kondizioari egiten dio erreferentzia. Ez du zertan genero-identitatearekin bat eginik.

- **SEXU-GENERO DISIDENTZIA:** heteroarauak ezartzen dituen arauetatik at, sexu-genero-desira askatzaileak sortzen dituzten pertsonak edota taldeak.



XXXXXX ENPRESAN SEXU-ORIENTAZIOAN ETA GENERO-IDENTITATE ETA -ADIERAZPENEAN OINARRITUTAKO JAZARPENARI AURRE EGITEKO PROTOKOLOA APLIKATZEKO HITZARMENA

PROPOSAMENA

Legeak agintzen duenez, enpresek sindikatuen ordezkariekin negoziatutako prozedura espezifikoak izan behar dituzte, lanean gertatzen den jazarpena (sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpena) prebenitu eta salaketak bideratzeko. Enpresa honen zuzendaritzak eta sindikatuen ordezkariek aplikatu beharreko protokoloaren edukia adostu dute. Hona hemen protokolo horren eduki zehatza:

1. OINARRIEN AZALPENA

Sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpena lan-esparruan gertatzen den indarkeria matxistaren adierazpenak dira eta urratu egiten dituzte pertsona guztioi dagozkigun oinarrizko eskubideak: askatasun sexuala, berdintasuna, lanerako eskubidea eta laneko osasun eta segurtasunerako eskubidea. LGTBI kolektiboaren eskubidearen kontrako adierazpenak diren aldetik, beste pertsona bat kontrolatzea eta umiliatzea bilatzen duten botere-erakustaldiak ere badira, eta oso ondorio larriak eragiten dizkiete jazarpen hori jasaten duten pertsonei, gehienak ere emakumeak.

Sinatzaileok, enpresaren eta langileen izenean, adierazten dugu ez dugula halako indarkeriarik onartuko ..... enpresan eta ondorioz gogor zigortuko direla bai sexu-jazarpena, bai sexuan oinarritutako jazarpena, bai sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpena.

Enpresako langile guztiek (plantillakoek, azpikontratatutako langileek, aldi baterako lanerako enpresen bidez kontratatutakoek, bekadunek eta praktiketan dauden langileek) aukera- eta tratu-berdintasuna jasotzeko eskubidea dute. Enpresak ez du inolaz ere onartuko eskubide horiek erakundearen barruan urratzea.

Enpresak gaitzetsi egiten ditu bai sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpena, jazarpen hori edozein modutara egiten dela eta egiten duenak egiten duela ere, hala goi-kargudunek mendeko langileei, nola lankideen, erabiltzaileen, erabiltzaileen senideen edo bezeroen artean. Berdin gaitzesten eta zigortuko dugu gure instalazioetan azpikontratatuta edo ABLE bidez lan egiten duten pertsonek jasandako sexu-jazarpena, jazarpen sexista edo sexuan oinarritutakoa eta sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpena ere.

Era berean, konpromisoa hartzen dugu informazioa zabaltzeko eta prestakuntza-neurriak hartzeko enpresa osatzen duten pertsona guztiei begira, aipatutako indarkeria-adierazpenak prebenitzeko eta enpresa osatzen dugun pertsonen artean indarkeria matxistarik gabeko espazio seguruak sortzeko helburuarekin.

2. APLIKAZIO EREMUA

Protokoloa enpresan zerbitzuak ematen dituzten pertsona guztiei aplikatuko zaie, kontrata edo azpikontrata bidez dihardutenak, ABLE bidez lan egiten dutenak, enpresarekin harremana duten autonomoak eta zuzendaritzako kideak barne.

Horretarako, ... enpresak honen guztiaren berri emango die bere langile guztiei idatziz eta informazioa jaso dutela ziurtatuko du.

Enpresarekin merkataritza-harremana izaten duten beste enpresetako zuzendaritzei eta enpresa nagusi honen esparruan zerbitzuak ematen dituzten beste enpresa horietako langileei ere protokolo honen berri emango zaie, protokoloa haiei aplikatzekoa baita. Horretarako, kontratuko betebeharren artean protokolo hau aplikatzeko beharra jasotzeko exijituko zaie enpresa horiei.

Bestalde, sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpenaren aurka borrokatzeko zer politika bultzatzen duen jakinaraziko die enpresak bere bezero eta hornitzaileei. Bereziki protokolo hau onartu duela eta bera betetzeko konpromisoa duela.

Kontrata edo azpikontraten edo aldi baterako laneko agentzien bidez lan egiten duten langileen eta enpresarekin erlazionatutako autonomoen kasuan, kasu bakoitzean adostu beharko dugu zein protokolo aplikatuko den, biktimen interesak babesteko helburuz.

1. Azpikontratatutako enpresako bi pertsonaren edo gehiagoren arteko jazarpena, enpresa nagusiarentzat egindako lanetan. Enpresak bere protokoloa izanez gero, protokolo hori aplikatuko da. Enpresak protokolo propiorik ez badu, enpresa nagusiak erantzukizun subsidiarioa izango du azpikontratatutako enpresaren gainean eta bere protokoloa aplikatu beharko du. Enpresa nagusiak jakinarazi egin behar die azpikontratatutako enpresetako edo ABLE bidez kontratatutako langileei eta enpresarekin erlazioa duten langile autonomoei sexu-jazarpenari, sexuan oinarritutako jazarpenari eta sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokolo bat duela, eta protokolo hori helarazi beharko die, jende guztiak prebentzio-tresna horren berri izan dezan. Horrekin batera, enpresa nagusiarentzat egindako lanetan sexu-jazarpenik, sexuan oinarritutako jazarpenik edo sexu-orientazioan edo sexu-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpenik gertatuz gero protokolo hau aplikatzeko betebeharra jasotzen duen aurreakordioa sinatu beharko dute.

• Enpresa nagusiko langileen eta eta azpikontratatutako edo ABLE bidez kontratatutako langileen edo enpresarekin erlazioa duten langile autonomoen arteko jazarpena. Bi enpresek sexu-jazarpenari, sexuan oinarritutako jazarpenari eta sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokolo propioa badute, aholkularitza konfidentzialak mistoa izan beharko du, hau da, bi enpresatako kideek osatuko dute eta haien artean adostuko dute kasu zehatzari zein protokolo aplikatuko zaion. Protokolo bakarra egonez gero, protokolo hori aplikatuko da, baina aholkularitza konfidentziala mistoa izango da, biktimaren interesak babesteko.

3. APLIKATU BEHARREKO ARAUAK

Trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorrari eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko otsailaren 28ko 4/2023 Legeak honela jasotzen du bere bi artikulutan:

15. artikulua. Berdintasuna eta LGTBI diskriminaziorik eza enpresetan.

1. Lege hau indarrean sartu eta hamabi hilabeteko epean, berrogeita hamar langile baino gehiagoko enpresek LGTBI pertsonen berdintasun erreala eta eraginkorra lortzeko neurri eta baliabideen multzo planifikatu bat izan beharko dute, LGTBI pertsonen aurkako jazarpenari edo indarkeriari arreta emateko jarduera-protokolo bat barnean hartuta. Horretarako, negoziazio kolektiboaren bidez adostuko dira neurriak, eta langileen legezko ordezkariekin adostuko dira. Neurri horien edukia eta irismena erregelamendu bidez garatuko dira.

Herri-administrazioei dagokienez, legeak honako hau jasotzen du:

14. artikulua. LGTBI pertsonen tratu- eta aukera-berdintasuna lan-eremuan Herri-administrazioek, beren eskumenen esparruan, kontuan hartu beharko dute, beren enplegu-politiketan, pertsonek lege honetan aurreikusitako kausengatik bereizkeriarik ez jasateko duten eskubidea.

4. DEFINIZIOAK

SEXU-ORIENTAZIOAN OINARRITUTAKO JAZARPENA. Pertsona baten sexu-orientazioa dela-eta,

zuzentzen zaion edozein jokamolde (hitzezkoa, hitzik gabekoa edo fisikoa), pertsona horren duintasuna urratzeko helburua duena eta ingurune larderiazkoa, bortitza, etsaitasunezkoa, umiliagarria, iraingarria edo bereiztailea sortzen duena.

Sexu-orientazioan oinarritutako jazarpena gertatzen da norbait beste pertsona bati modu iraingarrian zuzentzen zaionean edo haren lana gutxiesten duenean haren sexu-orientazioarengatik; pertsona bat desberdin tratatzen denean homosexuala edo bisexuala delako; pertsona horrek egindako ekarpenak baztertzen direnean edo iseka egiten zaionean pertsona haren sexu-orientazioa dela eta; umore homofoboa, lesbofoboa edo bifoboa erabiltzen denean, etab.

GENERO-IDENTITATE NAHIZ -ADIERAZPENEAN OINARRITUTAKO JAZARPENA. Pertsona baten duintasuna ahultzeko helburuz, haren sexu-identitate edo -adierazpena dela eta, eta hark eskatu gabe, hari zuzendutako jokamoldeak (hitzen bidezkoak, hitzik gabekoak nahiz fisikoak). Jokamolde horiek ingurune larderiazkoa, bortitza, etsaitasunezkoa, apalgarria, umiliagarria, iraingarria edo bereiztailea sortzen dute.

Genero-identitate edo -adierazpenean oinarritutako jazarpena gertatzen da trans pertsonak ez direnean haiek nahi duten moduan izendatuak edo pertsona horiek identifikatzen diren generoarekin bat ez datozen izenordainak erabiltzen direnean; haien trebetasunak, gaitasunak eta abileziak gutxiesten direnean haien genero-identitatea dela eta; genero-identitate edo -adierazpen ez-normatiboa duten pertsonak auzitan jartzen direnean edo kanporatu egiten dituztenean, enpresako instalazio jakin batzuetan egoteagatik; pertsonarentzat iraingarria den umore transfoboa edo interfoboa erabiltzen denean, etab.

5. NEURRIAK HARTZEKO PROZEDURA

5.1. KEXAK EDO SALAKETAK AURKEZTEA

Sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako **jazarpena jasaten ari dela uste duen edozein langilek** kexa edo salaketa jar dezake, protokolo honetan arautuko den prozedurari jarraiki, horretarako berariaz izendatutako organoaren edo pertsonen aurrean. Horrekin batera, jazarpen-egoeren berri duen beste edozeinek ere kexa edo salaketa jartzea dauka.

Enpresaren eta langileen ordezkarien artean izendatuko dira, enpresa-batzordeko, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeko, enpresako prebentzio-zerbitzuko edo egokitzat jotzen den beste edozein organo edo zerbitzutako kideen artean. Salaketak eta kexak jasotzeko ardura dutenek **aholkularitza konfidentziala** delakoa osatuko dute.

Protokoloan aholkularitza konfidentziala osatzen duten pertsonen izena eta erakundean duten ardura zehaztu beharko da. Enpresa osoari jakinaraziko zaie pertsona horien izena eta haiekin harremanetan jartzeko modua. Aholkularitza konfidentzialeko kideen kopurua bakoitia izango da beti, eta langileak ordezkatuta egongo dira bertan.

Aholkularitza konfidentziala pertsona-talde batek osatuko du, gai horietan prestatzeko bitartekoak edo tresnak emango zaizkie eta prestakuntza lanaldiaren barruan egiteko aukera emango zaie.

5.2.PROZESUAREN OINARRIAK ETA BERMEAK

Protokolo hau aplikatzen den bitartean, izapide guztiak isilpean egin beharko dira. Kaltetutako pertsonari sinetsi egingo zaio eta honen intimitatea zein tartean dauden pertsonen duintasuna babestuko dira. Izapide guztiak ahalik azkarren egingo dira.

Era berean, prozesuan nahasitako pertsona guztiei entzunaldi inpartziala eta bidezko tratua bermatu behar die protokoloak. Berariaz debekatuta dago errepresaliak hartzea salaketa jartzen, lekukotza ematen edo ikerketan laguntzen edo parte hartzen duten pertsonen aurka.

Bestalde, jazarpen-jokabideren baten berri duten pertsona guztiek horren berri eman beharko diote jazarpenez arduratzen diren organoei. Azkenik, jazarritako pertsonak besteen aurrean azaltzen eta pairatutako jokaerak behin eta berriro azaltzen ibili behar izatea ekidin beharko da

5.3.PROZEDURA INFORMALA

5.3.1. ENPRESA BARRUKO SALAKETA- ETA IKERKETA-FASERAKO INFORMAZIOA, AHOLKULARITZA, LAGUNTZA ETA PRESTAKETA

Ekintza edo jokaera salatu nahi izanez gero, dagokion kexa *aholkularitza konfidentzialari edo horren baliokidea den organoari* aurkez dakioke, ahoz nahiz idatziz.

Aholkularitza konfidentzialak (edo organo baliokideak) salatutako jokaerari irizten badio sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena edo sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz adierazpenean oinarritutako jazarpena dela, ustezko biktimari jakinaraziko dio idatziz salaketa aurkeztu behar duela, prozedura formala hasteko.

Sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena edo sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpena dakarren jokaera sexista baten aurrean gaudela ikusiz gero, aholkularitza konfidentzialak (edo organo baliokideak) isilpeko prozedura bizkorra jarriko du abian, kexa egiazkoa dela berresteko. Horretarako, enpresako instalazio guztietara sartu ahal izango da edozein unetan eta beharrezkotzat jotzen dituen pertsona guztien adierazpenak jaso ahal izango ditu.

Aurkeztutako salaketan jarrera sexistaren zantzurik ikusiz gero, aholkularitza konfidentziala salatua izan den pertsonarekin harremanetan jarriko da isilpean —ustezko biktimak lagunduta, honek nahi izanez gero—, bi gauza jakinarazteko: batetik, kexa bat aurkeztu dutela bere jokaera salatzeko, eta egiazkoa izanez gero eta errepikatu edo denboran luzatuz gero sexu-jazarpen, sexuan oinarritutako jazarpen edo sexu-orientazioan edo sexu-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpen gisa sailkatuko dela (sailkatu ahal izango dela); eta, bestetik, ondorioak eta diziplinazko zigorrak erator litezkeela.

Lehen fase honetan, hau da, konponbiderako prozedura informalean, aholkularitza konfidentzialak (edo eskumeneko organoak) kexaren berri eman eta, jokaerak jarraituz gero, aplikatu litezkeen diziplinazko neurriak jakinarazi besterik ez du egingo.

Prozedura informalaren helburua da arazoa konpontzea prozesu osoa abian jarri gabe, egoera ez dadin bihurtu sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoera bat. Izan ere, batzuetan arazoa konpontzeko nahikoa izaten da jokabide iraingarri eta larderiazkoak dauzkan pertsonari ikusaraztea bere jokamoldeak zer-nolako eragina duen eta jokamolde hori jazarpen bihurtuz gero zer ondorio egon litezkeen.

Prozedura zazpi lan eguneko epean egingo da, gehienez ere. Aholkularitza konfidentzialak sinetsi behar du kexa aurkeztu duen pertsonak printzipioz egia dioela eta babestu egin behar ditu bai prozeduraren konfidentzialtasuna, bai pertsonen duintasuna eta segurtasuna. Horretarako, prozeduraren hasieran zenbakizko kode batzuk egokituko zaizkie prozeduran nahasita dauden pertsonei, berez jazarpena ez izan arren, jazarpena izaten bukatu dezaketen kasu-mota hau dokumentatzeko.

Kexa aurkeztu eta zazpi lanegun igarotakoan, prozesua amaitutzat joko da, eta salbuespenezko eta premiazko kasuetan baino ezin izango da epea luzatu, gehienez ere hiru egunez.

Prozedura informala oinarritzat hartuta, aholkularitza konfidentzialak (edo eskumeneko organoak) egoeraren berri emango die berehala enpresako zuzendaritzari eta langileen ordezkariei (ordezkaritza bateratu nahiz sindikalari eta berariaz laneko arriskuen prebentzioaz arduratzen direnei). Era berean, berehala jakinaraziko diote Berdintasun Batzordeari edo organo baliokideari, halakorik badago.

5.4. PROZEDURA FORMALA

5.4.1. PROZESUA HASTEA. SALAKETA, AURREKO EBALUAZIOA ETA KAUTELAZKO NEURRIAK

Salatutako ekintzak jazarpena izan daitezkeenean, edo kexa aurkeztu duen pertsona ez bada pozik gelditzen aurreko fasean adostutako irtenbidearekin, bai ez zaiolako egokia iruditu, bai salatutako jokaerak errepikatu egin direlako, pertsona horrek salaketa formal bat aurkeztu ahal izango du, salatua izan den pertsonak izan ditzakeen diziplinazko erantzukizunak argitzeko. Horrez gain, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzan ere salaketa formal bat jarri, eta auzibide zibilera, laneko auzibidera nahiz zigor-auzibidera jo ahal izango du, halaber.

Salaketa idatziz aurkeztu behar da aholkularitza konfidentzialean (edo eskumeneko organoan). Aholkularitza konfidentzialak (edo eskumeneko organoak) salaketaren jatorria, ezaugarriak eta larritasuna aztertu eta salatutako egoera ikertuko du. Aurreko atalean aipatu bezala, aholkularitzak edo gaiaren gainean eskumenak dituen organo baliokideak sinetsi behar dute kexa aurkeztu duen pertsonak printzipioz egia dioela eta babestu egin behar dituzte bai prozeduraren konfidentzialtasuna, bai pertsonen duintasuna eta segurtasuna. Horretarako, prozeduraren hasieran zenbakizko kode batzuk egokituko zaizkie prozeduran nahasita dauden pertsonei.

Aholkularitza konfidentzialak (edo eskumeneko organoak) salaketa formal guztien erabateko konfidentzialtasuna bermatu behar du eta ohartarazi behar du printzipio hori errespetatzen ez duenak zigor bat jaso dezakeela.

Salaketa jaso eta gero, eskumeneko organoak egoeraren berri emango dio enpresako zuzendaritzari modu konfidentzialean, hark, hala badagokio, prebentzio-neurriak har ditzan, erasoa jasan duen pertsona babesteko bereziki.

Era berean, Aholkularitza konfidentzialak (edo eskumeneko organoak) salaketaren berri eman eta ordura arte hartutako neurriak jakinaraziko ditu.

5.5. PROZEDURA

Aholkularitza konfidentzialak (edo eskumeneko organoak) egokitzat jotzen dituen ikerketa-prozedurak erabiliko ditu salaketa egiazkoa ote den berresteko. Horretarako, ukitutako pertsonak eta beste pertsona batzuk (lekukoak) elkarrizketatuko ditu eta bildutako froga dokumentalak erabiliko ditu, besteak beste. Inplikatutako pertsonen oinarrizko eskubideak kasu guzti-guztietan errespetatuko dira, alde bien intimitaterako eta duintasunerako eskubidea bereziki.

Salaketa jasotzen duenean, aholkularitzak lehenbailehen jakinarazi beharko dio salatua izan den pertsonari.

Era berean, esateko daukana entzun beharko dio (biktimak, edo hala badagokio salaketa jarri duen pertsonak, erabakiko du bertan egon nahi duen ala ez). Biek ala biek beste pertsona bat edo batzuk bertan egotea eskatu ahal izango dute, lekuko-froga moldatzeko.

Informazioa jasotzeko garaian, biktimari behin bakarrik eskatuko zaio gertaerak azaltzeko, salaketa berak jarri badu (non eta kasua ebazteko elkarrizketa gehiago egitea beharrezkoa ez den), eta tramitea modu konfidentzialean eta azkar egiten dela bermatuko da, biktima berriro ez biktimizatzeko.

5.6.PROZESUA AMAITZEA. TXOSTENA IDAZTEA.

Salaketa aurkeztu eta gehienez ere hamar laneguneko epean, aholkularitza konfidentzialak (edo eskumeneko organoak) ikertutako jazarpen-kasuari buruzko txostena prestatu eta onartuko du, eta txosten horretan gertakariak, lekukotzak, jasotako frogak, ateratako ondorioak eta ikusitako gertaera larrigarriak zehaztuko ditu. Txosten hori enpresako zuzendaritzari bidaliko dio berehala, bai eta Berdintasun Batzordeari edo organo baliokideari ere, halakorik badago, eskumeneko organoak diziplina-espedientea has dezan, hala badagokio. Salbuespenezko eta premiazko kasuetan baino ezin izango da epea luzatu, gehienez ere hiru egunez.

Bermatu egin beharko da inork ez duela errepresaliarik hartzen jazarpenari buruzko salaketa jartzen, lekukotza ematen edo ikerketan laguntzen edo parte hartzen duten pertsonen aurka, ez eta (hala beraiek zuzenean jasan dituztelako nahiz beste inoren kontra gertatutako) era horretako jokaerak gaitzesten eta kritikatzen dituzten pertsonen aurka ere. Aipatutako pertsonei (salaketa jarri dutenei, lekukoei edo laguntzaileei) kalte egiten dieten neurriak indarrik gabe gelditu dira.

Jazarpenaren biktimak edo salatzaileek prozeduran zehar errepresaliarik edo kalterik jasanez gero, horiek jasan aurretiko egoera leheneratu beharko da, gutxienez, eta, horrekin batera, beste prozedura batzuk ireki ahal izango dira, dagozkion ondorioak eratortzeko.

Aholkularitza konfidentzialak (edo eskumeneko organoak) ez badu behar besteko frogarik aurkitzen salaketa egiazkotzat jotzeko, salatzailea ezin izango da behartu, biktima bera izan bada, salatutako

pertsonaren ondoan lan egitera, bere borondatearen kontra. Enpresako zuzendaritzak ahal den neurrian biktima lanpostuz aldatzeko konpromisoa hartzen du.

Prozedura hau erabiltzeak ez du inolaz ere esan nahi biktimak ezin duenik, egoki deritzon unean, lan-ikuskatzailetzara edo epaitegietara jo, dagokion tutoretza-prozeduraz baliatuz. Bestalde, delituzantzurik egonez gero, enpresak eskumeneko agintariei jakinaraziko die berehala.

Prozedura amaitzen duen txostena eskumeneko organoari bidaliko zaio honek dagokion diziplinazko espedientea abiarazi dezan. Horrekin batera, ikerketari jarraikiz prebentzio-neurriak proposatu ahal izango dira, jazarpen-egoera berriro gerta ez dadin. Osasun Batzordeak edo gaiaren gainean eskumenak dituen eta langileak ordezkatzen dituen beste edozein organok balioztatu beharko ditu neurriok.

Egindako ikerketaren emaitzaren eta zigor-espedientearen berri emango da zigortutako gertaera jazo den esparruan, jendeari halakoak egiteko gogoa kentzeko, kaltetutako pertsonen intimitaterako eskubidea errespetatuz betiere.

6. ZIGORRAK

LGTBI kolektiboaren aurkako jarrerak, sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpena osatzen duten egintzak eta jokabideak laneko **arau-hausteak dira eta diziplinazko zigor larriak edo oso larriak** dagozkie. Nolanahi ere, arau-hausteak sailkatzeko eta zigorrak ezartzeko garaian, aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboak edo negoziatu den tresna baliokideak dioena beteko da. Bestalde, eta gertaeren larritasuna baloratzeko eta, hala badagokio, ezarri beharreko zigorrak erabakitzeko garaian, **inguruabar larrigarritzat** joko dira honako egoera hauek:

A. Nagusitasun hierarkikoko egoeraz abusatzea edo jazarpena egiten duen pertsonak biktimaren lan-baldintzen edo lan-harremanaren gainean erabakitzeko duen ahalmenaz baliatzea.

B. Jokaera iraingarria izaten jarraitzea, biktimak egoera konpontzeko prozedurak erabili eta gero.

C. Jazarpena egiten duen pertsonak lehendik ere sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena egin izana.

D. Bi biktima edo gehiago egotea.

E. Biktimak desgaitasun fisiko, psikiko edo sentsorialen bat izatea.

F. Mediku batek biktimaren egoera psikologikoak edo fisikoak asaldura larriak jasan dituela egiaztatzea.

G. Erasotzaileak biktimaren, lekukoen edo aholkularitza konfidentzialaren kontrako errepresaliak hartu dituela edo larderiazko jarrera izan duela frogatzea.

H. Jazarpena langileen hautaketa- edo promozio-prozesuen barruan gertatzea.

I. Biktima, lekukoak edo biktimaren lantokiko edo familiako pertsonak presionatzea edo hertsatzea, ikerketa behar bezala egiten dela galarazteko.

J. Biktimak aldi-baterako edo bitarteko kontratua edukitzea edo proba-aldian, bekadun gisa nahiz praktiketan egotea.

Proportzionaltasun-printzipioari jarraikiz ezarriko diren **ZIGORRAK** aplikatzekoak diren hitzarmen kolektiboetan jasotakoak izan ohi dira. Hauek dira ohikoenak:

- Nahitaezko lekualdatzea, aldi baterako edo betiko.

• Enplegurik eta soldatarik gabe uztea, aldi baterako.

• Lan-maila profesionala galtzea, aldi baterako edo betiko.

• Diziplinazko kaleratzea.

Protokoloan ezarritako prozedura aplikatzen denean, eta jazarpena egin duen pertsonari diziplinazko kaleratzea ez den beste zigorren bat dakarren diziplina-espedientea ireki ondoren, pertsona horrek ikastaro bat egin beharko du protokolo honetako Sentsibilizazioa, Informazioa eta Prestakuntza atalean zehaztutako edukia lantzeko.

7. JAZARPENA JASAN DUEN PERTSONA BABESTEA

Gizarte Segurantzari buruzko legeekin bat etorriz, protokolo honen bidez zigortzen diren jokabideen ondorioz medikuak baja ematen badio jazarpena jasan duen langileari, baja hori lan-istripu gisa jaso eta tramitatu behar da eta enpresak dauzkan bitarteko guztiak eskaini behar ditu erregistro hori egin ahal izateko.

Horrela, bada, kaltetuak arreta mediko edo psikologikorik beharko balu, arreta hori mutualitateak edo kontingentzia profesionalak kudeatzeaz arduratzen den osasun-zerbitzu publikoak emango du.

Edonola ere, jazarpenak eragindako kalteak konpontzeko sortutako gastu medikoak eta bestelako gastuak enpresak ordaindu beharko ditu. Horrek ez du eragozten sexu-jazarpena jasan duen pertsonak kalte-galerak erreklamatu ahal izatea.

Prebentzio-zerbitzuak erabakiko du jazarpena jasan duen pertsonaren lan-ingurunean ere esku hartzea komeni den, eta horretarako dagozkion neurriak hartuko ditu.

Protokolo honen aplikazioa independentea da eta ez du baldintzatzen ez galarazten biktimak epaitegian salaketa jartzeko aukera. Hala eginez gero, enpresak bere gain hartuko ditu gastuak.

8.LGTBI KOLEKTOBOAREN AURKA, SEXU-ORIENTAZIOAN EDO GENERO-IDENTITATE NAHIZ -ADIERAZPENEAN OINARRITUTAKO JAZARPENAREN PREBENTZIOA

8.1. PROTOKOLOA ZABALTZEKO POLITIKA

Behar-beharrezkoa da langile guztiek **protokolo hau ezagutzen dutela bermatzea**. Protokoloa zabaltzeko bide hauek erabiliko dira, besteak beste: langileei protokoloa emango zaie enpresan harrera egiteko garaian ematen zaien eskuliburuarekin batera, zirkular bidez bidaliko zaie langile guztiei eta protokoloa enpresaren intranetean argitaratuko da, enpresak halakorik badu. Halakorik ezean, iragarki-taulen eta posta elektronikoaren bidez emango da protokoloaren berri. Protokoloa zabaltzeko dokumentuan datu hauek jasoko dira: aholkularitza konfidentzialaren harremanetarako izena, telefonoa, helbide elektroniko eta fisikoa. Informazio hori aldian-aldian eguneratu beharko da.

Enpresaren jardueren koordinazioari dagokionez (Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeko 24. art.), zerbitzuak kontratatzen edo azpikontratatzen zaizkien enpresa guztiei eta langile autonomoei ere protokoloa helaraziko zaie, eta ahal diren bitarteko guztiak erabiliko dira enpresak esparru honetan duen politika jakinarazteko bezero eta hornitzaileei.

8.2. PRESTAKUNTZA ETA INFORMAZIOA

Berdintasunari eta laneko arriskuen prebentzioari buruzko informazio eta prestakuntzan, gai hauek jorratu beharko dira:

1. Sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpena osatzen

duten jokaerak identifikatzeko modua.

2. Jokabide horiek oro har pertsonen eta bereziki emakumeen osasunean eragiten dituzten ondorioak eta jazarpena jasaten duten pertsonen lan-baldintzek horren ondorioz pairatzen duten diskriminazioa.
3. Sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpena prebenitzeko prestakuntza, zehatza, aldian-aldikoa eta etengabea. Bertan, protokolo honetan jasotako edukia landuko da eta enpresako langile guzti-guztiei zuzenduko zaie, azpikontraten bidez ari direnak, aldi baterako kontratua dutenak, ABLE bidez kontratatutakoak, bekadunak eta praktiketan daudenak barne.
4. LGTBI kolektiboaren aurkako erasoen aurrean, lehen mailako prebentzioari buruzko prestakuntza zuzendaritzako kideentzat, enpresan ardurak dituzten langileentzat eta kasuak hautemateaz eta kudeatzeaz arduratzen direnentzat.
5. Sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpena prebenitzeko eta gertatuz gero neurriak hartzeko prestakuntza eta protokolo honi buruzko informazioa ematea enpresan laneko arriskuen prebentzioaz eta prestakuntzaz arduratzen diren zerbitzu eta eragileei, prebentzio-arduradunak eta aurreko ataletan aipatu ez diren ikerketa-batzordeko kideak barne.
6. Gatazkak garaiz identifikatzeko tresnak eta gatazka horiek konpontzeko prozedurak sortzea. Gatazkak prebenitu eta konpontzeko prestakuntza egokia ematea, batez ere langile-taldeen gaineko ardura duten pertsonei zuzendua, gatazkak identifikatu eta sortzen diren unean bertan konpontzen ikasteko.
7. Prestakuntza-jarduera espezifikoak jazarpen-kasuak prebenitzeaz eta kudeatzeaz arduratzen diren unitate edo organoetako arduradun-taldeentzat eta sindikatuen ordezkarientzat.
8. Arriskuei eta prebentzio-neurriei buruzko dibulgazio-materialak prestatzea eta albait gehien zabaltzea.
9. Langile guztiei zuzendutako informazio-saioak antolatzea, haien eskubideak, babesten dituzten arauak eta legeak, ezarri daitezkeen zigorrak eta protokoloa martxan jartzeko prozedura azaltzeko. Salaketa faltsuak edo bidegabeak aurkezteak ekar ditzakeen erantzukizunen berri ematea.
10. Sistemaren bat sortzea (langileen postontzia, posta elektronikoa, telefonoa...) jazarpenari buruzko kontsultak modu anonimoan egiteko eta aholkua jasotzeko.
11. Ustez jazarpena jasan duten pertsonek ustezko jazarpenarekin zerikusia duten gertaera zehatzak jakinarazteko erabil ditzaketen tresnen berri ematea, halakorik egonez gero.

9. EBALUAZIOA ETA JARRAIPENA

Aurkeztutako salaketen eta espedienteen inguruan hartutako erabakien jarraipena aholkularitza konfidentzialak egingo du, urtean behin protokolo honen aplikazioari buruzko jarraipen-txosten bat osatzeko . Txosten hori oinarritzat hartuta, dagozkion neurriak hartuko dira hautemandako akatsak zuzentzeko eta protokoloaren aplikazioa hobetzeko.

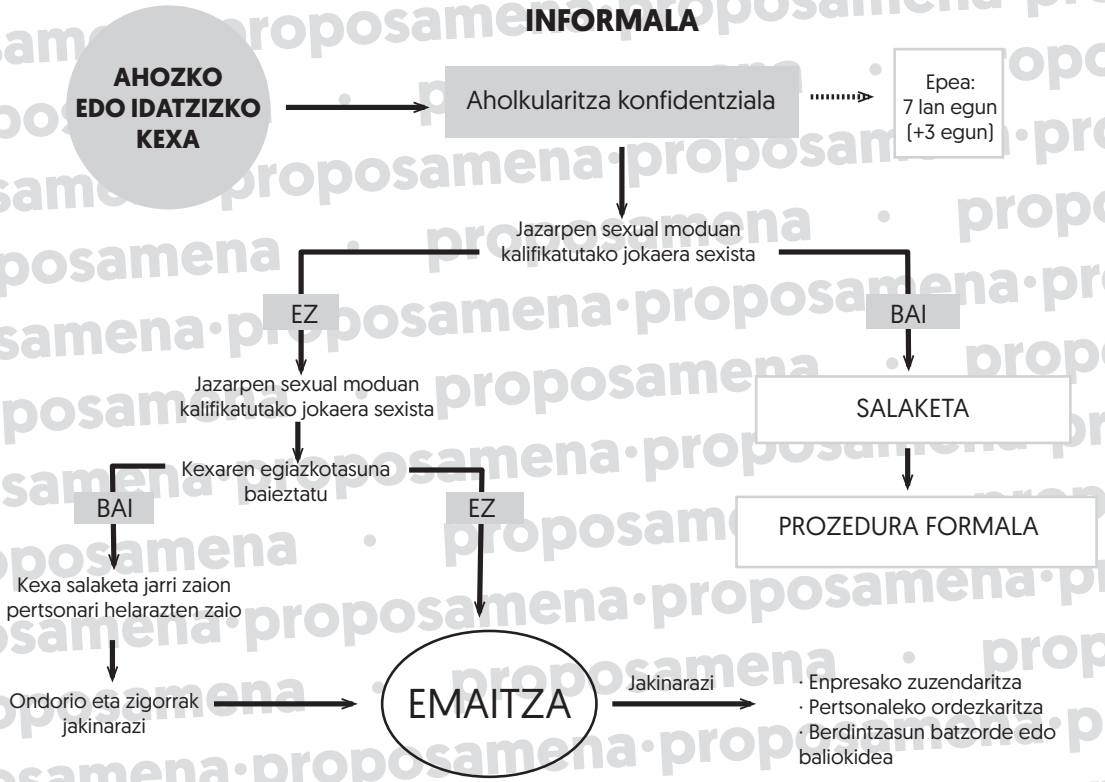
Txostena zuzendaritzari, langileen ordezkaritza bateratu eta sindikaleko organoei eta laneko arriskuen prebentzioaz eta berdintasunaz arduratzen diren organoei aurkeztuko zaie.

10. PROTOKOLOAREN INDARRALDIA

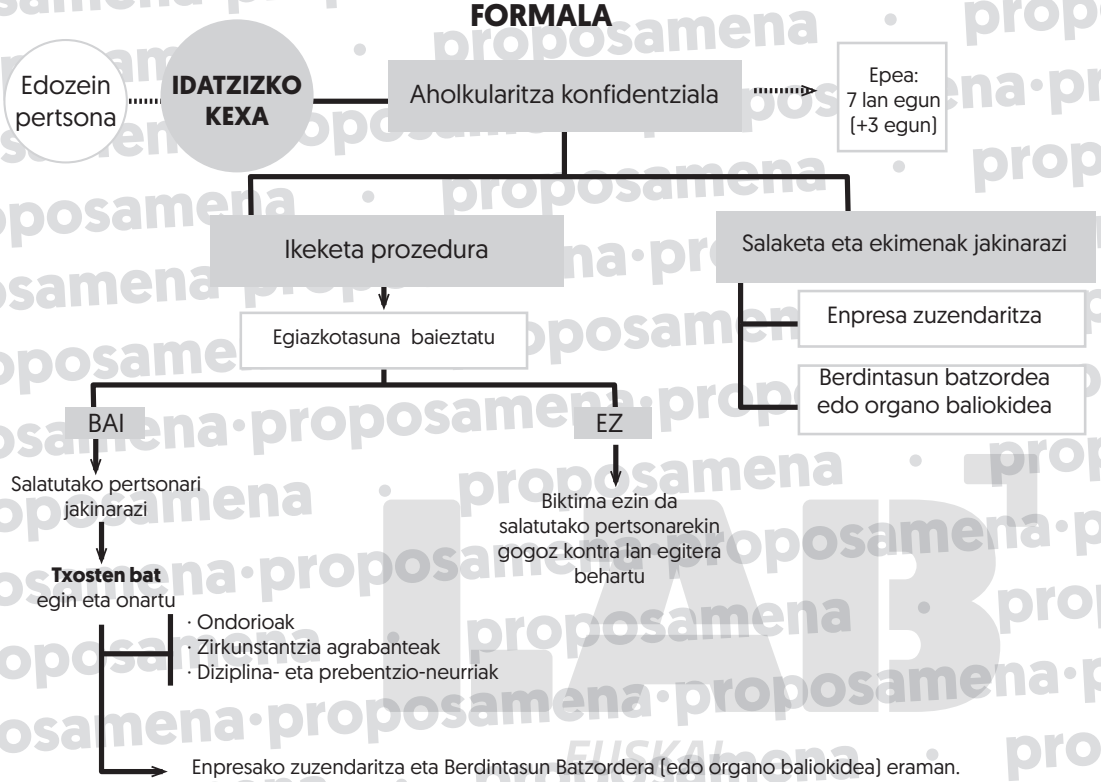
Protokolo hau indarrean egongo da eta sinatzen denetik aplikatu ahal izango da, beste akordio baten bidez ordezten duen beste protokolorik ez dagoen bitartean.

I. ERANSKINA. PROZEDURAREN ESKEMA

PROZEDURA INFORMALA



PROZEDURA FORMALA



II. ERANSKINA AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALA.

Aholkularitza konfidentzialeko kide izango d(ir)a sexu-jazarpenagatik edo sexuan oinarritutako jazarpenagatik aurkeztutako salaketa zuzenean bideratu behar du(t)en pertsona(k), hau da, kexak eta salaketak bideratzeaz arduratzen d(ir)en pertsona(k).

Enpresa guztiek Berdintasun Batzorde bat izan beharko dute eta halakorik ezean, jakinarazi egin beharko da nork duen salaketak jasotzeko eskumena. Pertsona horrek aholkularitza konfidentziala osatuko du.

Biktimari lagundu, eta protokoloari jarraikiz dauzkan eskubide eta aukeren berri emango dio.

Aholkularitza konfidentziala osatzen duten pertsonen zerrenda osatu beharko da eta ardura horretarako izendatu beharko dira. Ahal dela emakumeak aukeratuko dira. Berdintasun Batzordeak deituko du aholkularitza, eta kide hauek izango ditu:

- Sindikatuen ordezkariak
- Enpresaren barruan kategoria desberdinak dituzten pertsonak
- Berdintasun Batzordeko kideak

Aholkularitza konfidentziala bi une desberdinetan sor daiteke, protokoloan zehaztutako moduan:

- Sexu-jazarpenari, sexuan oinarritutako jazarpenari eta sexu-orientazioan edo genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa onartzen denean
- Kexa edo salaketa bat aurkezten denean

Aldeetako batek interes-gatazkarik badu prozesuan nahasitako pertsonaren batekin, aholkularitza konfidentzialetik kanpo gelditu beharko da berehala.

