

# INDARKERIARI BURUZKO DEFINIZIOEKIN LANEAN

## / DEFINIZIOEN BILDUMA /

### DEFINIZIOAK 1: DONOSTIAKO UDALA

#### 5. SEXU JAZARPENA ETA JAZARPEN SEXISTA ETA MATXISTA, INDARKERIA MATXISTAREN ADIERAZPIDE GISA

5.1 Sexu jazarpena eta jazarpen sexista eta matxista, indarkeria matxistaren adierazpide gisa Lan eremuko sexu jazarpena edo jazarpen sexista nahiz matxista, jasaten duen pertsonak nahi ez duen jokabide bat da. Ez da elkarrenganako. Zailtasuna da pertsona bakoitzari dagokiola erabakitzea zer jokabide mota den onargarria berarentzat, eta zeinek joka dezakeen horrela berarekin. Hortik ondorioztatzen da jazarpena jasaten duen pertsonaren pertzepzioaren arabera epaitu behar dela, hau da, irizpidea subjektiboa dela.

Sexu jazarpena edo jazarpen sexista nahiz matxistak boterearekin du zerikusia: egiten dituztenen eta pairatzen dituztenen artean asimetria dagoenean sortzen da. Asimetria hori funtzionala da (pertsona jakin batek beste pertsona baten kontra), baina baita sinbolikoa ere (jokatzeo araudi heterosexista eta patriarkala inposatzeko betetzen duten funtzioagatik).

Sexu jazarpena edo jazarpen sexista nahiz matxistak boterearekin du zerikusia: egiten dituztenen eta pairatzen dituztenen artean asimetria dagoenean sortzen da. Asimetria hori funtzionala da (pertsona jakin batek beste pertsona baten kontra), baina baita sinbolikoa ere (jokatzeo araudi heterosexista eta patriarkala inposatzeko betetzen duten funtzioagatik).

Iturria: "Donostiako udalaren prebentzio eta jardute protokoloa, sexu jazarpenaren eta jazarpen sexistaren aurkakoa", 2015  
Testua osorik ikusteko: <https://labur.eus/zVPh2>

### DEFINIZIOAK 2: UPV

#### 3. ARTIKULUA.– DEFINIZIOAK.

Lan-jazarpena indarkeria psikologikoko portaera bat da, pertsona batzuek botere-egoera batetik —ez nahitaez hierarkikoa— beste pertsona bati edo batzuei eragindakoa, denbora luzez eta behin eta berriz, langileen edo funtzionarioen arteko harremanen testuinguruan, eta haien osasuna arriskuan jarrita.

Beraz, honako hauek dira portaera jakin bat jazarpen gisa hartzeko beharrezko baldintzak: behin eta berriz errepikatzea denbora luzean, zeinahi eratako botere-egoeratik egitea, lan-ingurunean gertatzea eta osasunean kalteak eragiteko modukoa izatea; bestalde, portaera hori objektiboki ulertu ahal izango da pertsona bati egindako eraso gisa, aurkako ingurune bat edo ingurune laidogarri bat sortuta, eta pertsona horren lan-bizitza nahasita

Sexu-jazarpena sexu-izaerako portaera bat da, hitzekoa nahiz fisikoa, pertsona baten duintasunaren aurka egiteko xedea duena edo ondorio hori dakarrena; bereziki, ingurune beldurgarri, laidogarri edo iraingarri bat sortzen denean.

Sexu-arrazoigatiko jazarpena pertsona baten sexuaren araberako portaera bat da, pertsona horren duintasunaren aurka egiteko eta ingurune beldurgarri, laidogarri edo iraingarri bat sortzeko asmoa duena edo ondorio hori dakarrena.

Bazterkeria-jazarpena nahi ez den portaera bat da, pertsona baten arraza- edo etnia-jatorriari, erlijioari edo sinesmenei, elbarritasunari, adinari edo sexu-joerari lotuta dagoena eta haren duintasunaren aurka egiteko eta ingurune beldurgarri, laidogarri eta iraingarri bat sortzeko xedea duena edo ondorio hori dakarrena.

Gerta daitezkeen lan-jazarpenak, sexu-jazarpenak, sexu-arrazoigatiko jazarpenak eta bereizkeriazko jazarpenak hautematen laguntzeko, I., II. eta III. eranskinetan hainbat portaera azaltzen dira, jazarpen gisa har daitezkeenak eta bestelakoak bereizita. Zerrenda orientagarri bat da, itxita ez dagoena, eta kontuan hartu behar da kasu bakoitza zer egoeratan gertatzen den, baita batzuk batera gerta daitezkeela ere.

II. ERANSKINA Besteak beste, sexu-jazarpen gisa har daitezke honako portaera hauek: a) ohar iradokitzaileak eta desatseginak, itxurari buruzko txisteak edo esamesak, eta eduki lizuneko hitzeko abusuak; b) gonbidapen lizunak edo konprometigarriak; c) irudi edo poster pornografikoak erabiltzea, lantokietan eta lan-tresnetan; d) keinu lizunak; e) beharrezkoa ez den kontaktu fisikoa, ukitzeak; f) pertsonen ezkutuan behatzea leku erreserbatuetan, hala nola komunetan eta aldageletan; g) sexu-harremana eskatzea, eta, horrekin batera, lehentasunezko tratua jasotzeko promesa esplizituak edo inplizituak egitea, edo ez, eta eskaerari uko eginez gero, mehatzatzea (sexu-xantxia, quid pro quo edo trukea); h) eraso fisikoak.

Iturria: "Lan arloan izandako jazarpen-salaketak konpontzeari buruzko akordioa", UPV/EHU eta 6 sindikatuk, 2014.  
Testu osoa: <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/eu/bopv2/datos/2014/08/1403642e.pdf>

### DEFINIZIOAK 3: UPNA

#### SEXU JAZARPENA

Berdintasun legeak honela definitzen du sexu-jazarpena: “edozein jokabide, ahozko edo fisiko, pertsona baten duintasunari eraso egiteko xedea edo haren aurkako eraso eragiten duena, bereziki ingurune larderiazko, apalgarri edo laidogarria sortzen duenean”

Bi motatako sexu-jazarpinak daude:

Truke jazapena edo sexu xantaia (quid pro quo): goragoko kargua duen pertsona batek izandako jokabidea, zeinak eragin negatiboa izan baitezake enpleguan. (Sexu jazarpin bertikala)

Ingurunekeo sexu-jazarpena: pertsonarentzat lan giro umiliagarri, aurkako edo mehatxagarri bat sortzen duen sexu jokabidea. (Sexu jazarpin horizontala)

Sexu jazarpina izan daitezke jokabide hauek:

- Ohartarazpen iradokitzaila eta desatseginak, itxurari buruzko txisteak edo iruzkinak, eta eduki lizuna duten eta nahita egiten diren ahozko abusuak;
- Gonbidapen lotsagalduek edo konprometigarriak;
- Keinu lizunak;
- Beharrezkoa ez den ukitze fisikoa, ukitze arinak;
- Pertsonen ezkutuan begira egotea leku berezietan, hala nola komunak edo aldagelak;
- Sexu faboreak eskatzea, eta horrekin batera lehenasunezko tratua izateko promesa esplizitu edo inplizituak egitea edo ez, edo, eskaerak onartzen ez badira, mehatxuak egitea.

Iturria: Nafarroako Unibertsitate Publikoan jazarpin psikologiko, sexu jazarpin eta sexuan oinarritutako jazarpinoko kasuei aurrea hartu, detektatu eta kasu horietan jarduteko protokoloa, NUP, 2016.

Testu osoa (euskeraz zein gaztelaraz): [http://www.unavarra.es/digitalAssets/138/138328\\_100000Protocolo-Acoso.pdf](http://www.unavarra.es/digitalAssets/138/138328_100000Protocolo-Acoso.pdf)

### DEFINIZIOAK 4: UNIVERSIDAD DE GRANADA (UGR)

#### 4.1. Concepto general

Con carácter general, se entiende por acoso, en cualquiera de sus formas, todo comportamiento por acción u omisión mantenido en el tiempo, sea éste verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno de indefensión, intimidatorio, degradante u ofensivo.

#### 4.2. Tipos de acoso

Aunque la forma habitual de acoso parte de una posición jerarquizada de poder, existen también otras formas:

**Acoso descendente:**

Se refiere al acoso que se produce desde una persona que ocupa una posición superior a la víctima.

**Acoso horizontal:**

Trata el acoso que se origina entre compañeros y compañeras de la misma categoría o nivel jerárquico.

**Acoso ascendente:**

Procede desde una persona que ocupa un puesto inferior a la situación de la víctima.

**Interseccionalidad:**

El origen del acoso puede producirse por razones múltiples y simultáneas. Por ese motivo se entenderá que el acoso puede originarse por una o varias razones.

#### 4.3. Principales formas de acoso

A continuación se recogen algunas formas de acoso que por su habitualidad aparecen definidas en la normativa (ámbito de aplicación objetivo). En ningún caso deben entenderse como una lista cerrada, todo lo contrario, las conductas de acoso son muy diversas y cada vez se conocen nuevas estrategias, bien de forma individual o en combinación de conductas, por lo que siempre debe dejarse abierto el listado de comportamientos de acoso.

*The USVreact Project (JUST/2014/RDAP/AG/VICT/7401) is co-funded by the European Commission, its publications and communications reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use made of the information contained therein.*

## BLOQUE 2 . ACTIVIDAD 2

### a.- Acoso laboral:

Hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. (Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio). De conformidad con el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007, se considera que hay acoso cuando se maltrata a una o más personas varias veces y deliberadamente, se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con su trabajo. Y se considera hay violencia cuando se produce una agresión a una o más personas en situaciones vinculadas con su trabajo. Tanto el acoso como la violencia tendrán la finalidad o el efecto de perjudicar la dignidad de la víctima, dañar su salud o crearle un entorno de trabajo hostil.

### b.- Acoso sexual:

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo)

### c.- Acoso por razón de sexo:

Cualquier comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo)

### d.- Acoso psicológico o moral:

De conformidad con el Protocolo de actuación frente al acoso del Consejo General del Poder Judicial, se considera acoso psicológico o moral la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida profesional de la víctima. Esta conducta es un atentado a la dignidad de la persona y un riesgo para su salud.

### e.- Ciberacoso:

El hostigamiento y ataque en cualquiera de las formas de acoso a través de las tecnologías de la comunicación. Este ciberacoso hace referencia a la forma de ejercerlo, no al tipo de acoso, configurando una forma de acoso, no un tipo específico de conducta acosadora

### f.- Otros tipos de acoso:

Dentro del acoso moral discriminatorio se incluye también toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, religión o convicciones, diversidad funcional, o por diversidad sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. (Ley Orgánica 62/2003, de 30 de diciembre).

Fuente: Protocolo de la Universidad de Granada para la Prevención y Respuesta ante el Acoso, Octubre 2016.

Texto completo: [sl.ugr.es/09qr](http://sl.ugr.es/09qr)

*The USVreact Project (JUST/2014/RDAP/AG/VICT/7401) is co-funded by the European Commission, its publications and communications reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use made of the information contained therein.*