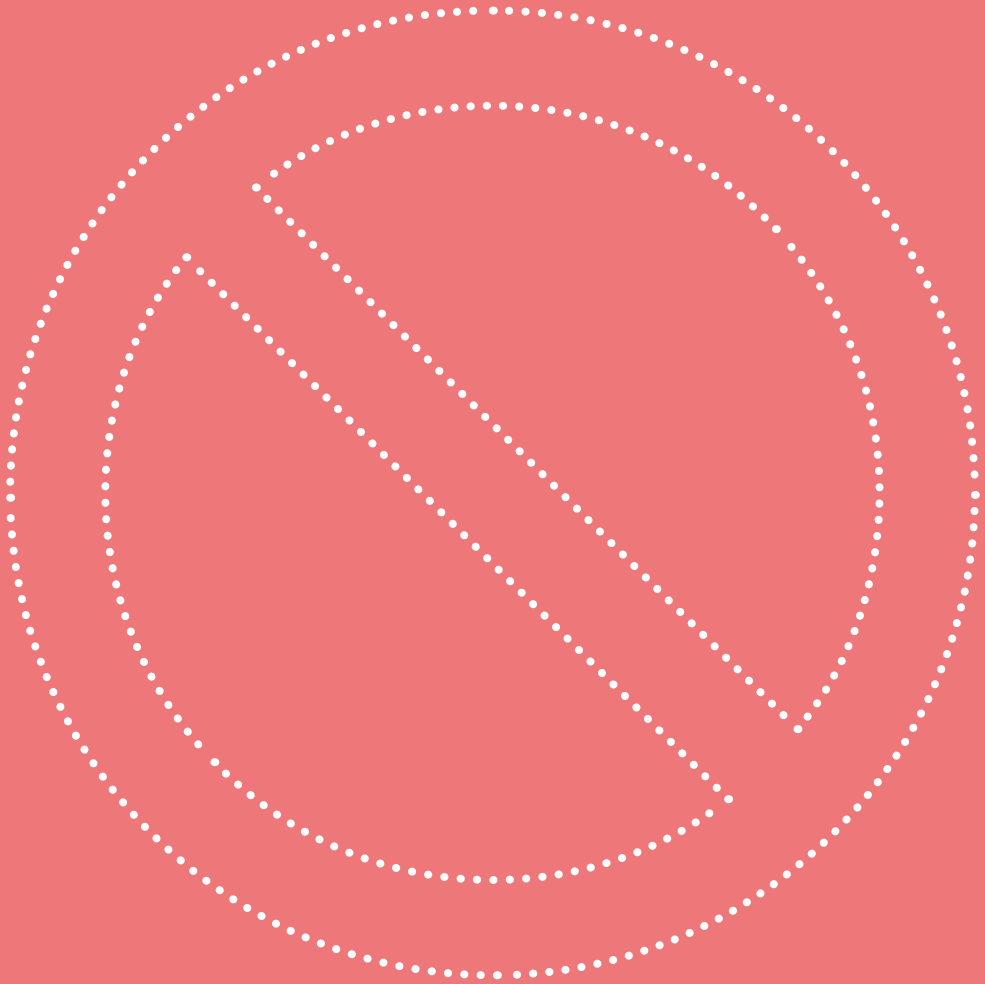


LAN-ARLOKO SEXU-JAZARPENA ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA PREBENITZEKO ORIENTABIDEAK

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

Euskadi, auzolana, bien común
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
LAN ETA JUSTIZIA SAILA
DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA

Edizioa:
1.a, 2019ko azaroa.

Ale-kopurua:
100 ale.

©
OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales / Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea.

Internet:
www.osalan.euskadi.eus

Argitaratzailea:
OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales / Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea.
Camino de la Dinamita s/n - 48903 Barakaldo (Bizkaia).

Egileak:
Álvarez Cid, Maria Victoria (Lan-arriskuen prebentzioko arlo-arduraduna. OSALAN).
Azpiroz Unsain, Alazne (Lan-arriskuen prebentziorako teknikaria. OSALAN).
Lekue Gotxikoa, Miren Begoña (Lan Osasuneko Unitateko medikua. OSALAN).
Padilla Magunacelaya, Arrate (Lan Osasuneko Unitateko medikua. OSALAN).
Pérez Pérez, María Blanca (Lan-arriskuen prebentziorako teknikaria. OSALAN).
Raposo Acevedo, Raquel (Berdintasun-teknikaria. OSALAN).
Robertson Sangrador, Maite (Lan Osasuneko Unitateko medikua. OSALAN).

Fotokonposizioa:
Emociona Soluciones Creativas. Ctra. Bilbao-Galdakao 18, 3º - 48004 Bilbao (Bizkaia).

Inprimaketa:
Printhaus. Ctra. Bilbao-Galdakao 18, 2º - 48004 Bilbao (Bizkaia).

Lege Gordailua (LG):
BI-02681-2019

LAN-ARLOKO SEXU-JAZARPENA ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA PREBENITZEKO ORIENTABIDEAK

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

Barakaldo, 2019

AURKEZPENA 7

SARRERA 9

SEXU-JAZARPENAREN ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENAREN KUDEATZE PREBENTIBOA 13

1. Enpresaren politika 13

2. Lan-arriskuen prebentzio-plana 13

3. Arrisku psikosozialak genero-ikuspegia aintzat hartuta ebaluatzea 13

4. Identifikatzea zer faktore psikozosialez areagotu dezaketen sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren arriskua lanean 14

5. Prebentzio-neurriak planifikatu eta ezartzea 16

6. Araudia 23

7. Bibliografia 23

AURKEZPENA

Enpresen eta erakundeen prebentzio-kudeaketan genero-ikuspegia txertatzeko jarraibideak ezarriko badira, zehaztasun handiagoz jakin behar da emakumeek eta gizonek zer egoera duten laneko istripuei eta lanbide-gaixotasunei dagokienez. Izan ere, gizonek eta emakumeek baldintza eta posizio sozial eta ekonomiko diferenteak ditugu lanari dagokionez, eta, ondorioz, laneko osasunaren arloko arrisku eta arazo desberdinei egin behar diegu aurre, eta horiek kontuan hartu behar dira prebentzio-neurriak hartzerakoan.

Orain esku artean dugun dokumentuak alderdi horietako bat du ardatz, bereziki larria: ezinezkoa da laneko osasuna genero-ikuspegi integratu batetik tratatzea sexu-jazarpenean eta jazarpen moralean gelditu gabe. Eta hala da, batetik, emakumeen aurkako indarkeriaren gaitz horren beste adierazpen bat delako, eta, bestetik, errealitate ikusezin bat delako, ia estatistikarik gabe, aurre egitea zailagoa egiten duena. Eman beharreko urratsetako bat da egoera horiek laneko arrisku gisa identifikatzea eta horiek prebenitzeko neurriak ezartzea.

Dokumentu honi ekarpena egiten saiatzen gara, azken batean, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legea bete nahi dugulako. Lege horren arabera, euskal botere publiko guztiek genero-ikuspegia txertatu behar dugu gure politiketan eta ekintzetan, eta ezberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra ezarri behar dugu.

Alberto Alonso Martín

OSALANeko - Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundeko zuzendari nagusia

SARRERA

Martxoaren 22ko Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako 3/2007 Lege Organikoak (BOE, 71. zk., 2007ko martxoaren 23koa) Estatuaren legerian jasotzen ditu Europako legerian ezarritako sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren definizioak.

Horren ildotik, 7. artikuluak hau ezartzen du:

> "1. Zigor-kodean ezarritakoari kalterik egin gabe, lege honen ondoreetarako, sexu-jazarpena da sexu-izaerako jokabide bat sortzea, ahozkoa edo fisikoa, xede nahiz ondore izateagatik pertsonaren duintasunaren aurka egitea, batez ere, larderiakoa, apalesgarria edo ofentsakoa den ingurua sortzen denean.
>
> 2. Sexuan oinarritutako jazarpena da pertsona jakin baten sexuarekin zerikusia duen edozein jokabide, xede nahiz ondore dituena pertsonaren duintasunaren aurka egitea eta larderiakoa, apalesgarria eta ofentsakoa den ingurua sortzea.
>
> 3. Edozein kasutan, bereizkeriatzat joko dira sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena.
>
> 4. Sexuan oinarritutako bereizkeriatzat joko da, halaber, eskubide bat edo eskubide-igurikimen bat eskuratzeko, aldez aurretik egoera jakin bat onartu behar izatea, egoera horrek berarekin dakarrenean sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena."

Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena, beraz, jazarpen diskriminatzaileak dira, eta haien atzean menderatzeko eta sexuei egotzitako rolak betikotzeko helburua dago. Lan-arloan gertatzen direnez eta hori jasaten dutenen osasunean eragina duenez, lan-osasunaren jardunbidean erantzun behar zaio. Eta honela ezartzen du 3/2007 Legeak 27.3. artikuluan, honako hau agintzen baitu:

> "Administrazio publikoek, osasun-zerbitzuen eta kasuan kasuko organo eskudunen bidez, hurrengo jarduerak gauzatuko dituzte, aukera-berdintasunaren printzipioarekin bat etorriz: (...) c) Laneko osasuna babestean, sustatzean eta hobetzean sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena kontuan hartzea."

Martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuak, enplegu eta okupazioaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa bera (BOE, 57 zk., 2019ko martxoaren 7koa), zenbait artikulutan aldarazi du Berdintasunerako Lege Organikoa. Zehazki, 46. artikulua aldatzen du, eta ezartzen du lege horri jarraituz berdintasun-planak garatu behar dituzten enpresek aldez aurretik diagnostiko negoziatua prestatu behar dutela langileen ordezkariekin, eta, diagnostikoak kontuan hartu behar dituen gaien artean, honi heldu behar zaiola: «i) Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa.» (46.2 art.).

Halaber, 48. artikuluari eutsi zaio, zeinak neurri espezifikoak ezartzen baititu sexu-jazarpena eta sexu-arrazoiengatiko jazarpena prebenitzeko lanaren alorrean:

> **"1. Enpresek lan-baldintza egokiak sustatu beharko dituzte sexu-jazarpena eta sexu-arrazoiengatiko jazarpena saihesteko, eta prozedura espezifikoak ahalbidetuko dituzte horrelako egoerak prebenitzeko, eta egoera horiek pairatzen dituztenen salaketak edo erreklamazioak bideratzeko.**
>
> **Xede horrekin, langileen ordezkariekin negoziatu beharko diren neurriak ezarri ahal izango dira, hala nola jardunbide egokien kodeak egin eta zabaltzea, informazio-kanpainak gauzatzea edo prestakuntza-ekintzak gauzatzea.**
>
> **2. Langileen ordezkariek lagundu beharko dute lanean sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzen, horren aurrean langileak sentsibilizatuz eta enpresa-zuzendaritza informatuz eurek ezagutzen dituzten jokabideen eta jarreren gainean, halakoek sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena eragin dezaketenean.»"**

Era berean, Lanaren Nazioarteko Erakundeak (LANE) (2012)* hau ohartarazi du:

> **"aukera-berdintasuneko politiken eta laneko osasun- eta segurtasun-politiken parte izan beharko lukete sexu-jazarpenari buruzko politikek. (...)**
>
> **Zalantzarik gabe, sexu-jazarpena laneko osasunaren eta segurtasunaren arloko arazoa da, eta, horrenbestez, prebentzio-jardueran kontuan hartu eta integratu ahal eta behar da. Enpresaren politika espezifikoa eta aipatu diren salaketa-prozedurak edukitzeaz gain, ezinbestean:**
>
> - **Arrisku psikosozialeko faktore gisa integratu behar da, eta beste arrisku batzuekin batera ebaluatu.**

* Lanaren Nazioarteko Erakundea (LANE): El hostigamiento o acoso sexual. Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa, 4. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf helbidetik jasoa.

- **Osasun-zaintzaren bidez arriskuak identifikatzeko aukera ematen duten osasun-adierazleak txertatu behar dira; batez ere, osasun-azterketetan eta -inkestetan.**
- **Prebentziozko zenbait neurri sartu behar dira prebentzio-planean, lan-ingurunea osasungarria eta errespetuzkoa izateko eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzeko.**
- **Ikerketa sustatu behar da, enpresan eta sektorean zein estatu mailan, jakiteko zer intzidentzia duen arazoak, nola agertzen den, zer talderi eragiten dien gehien, etab. Hala lortutako informazioa irizpide hauek integratuz aztertu behar da: eskubideen errespetua, aukera-berdintasuna eta osasuna eta enplegua babestea."**

Horregatik guztiagatik, izaera psikosozialeko laneko arriskutzat jotzen dira sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena, eta prebentzio-tresna egokien bidez heldu behar die enpresak.

SEXU-JAZARPENAREN ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENAREN KUDEATZE PREBENTIBOA

1. ENPRESAREN POLITIKA

Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren kudeatze prebentiboari heltzeko, beren-beregi sartu behar da enpresaren lan-arriskuen prebentzio-politikan, arrisku psikosozialen kudeaketaren barruan. Horretarako, ezinbestekoa da:

- Enpresaren zuzendaritzaren konpromisoa: zero tolerantzia emakumeen aurkako indarkeriarekiko, haiek baitira jazarpen mota hauek jasaten dituzten gehienak; eta jardunbide egokiak sustatzea.
- Langileen parte-hartzea, betiere emakumeen eta gizonen presentzia parekidea bermatuta.
- Langile guztiak informatzea eta sentsibilizatzea.
- Berdintasunaren arloko prestakuntza ematea zuzendariei, langileei eta haien ordezkariei.

2. LAN-ARRISKUEN PREBENTZIO-PLANA

Prebentzio-jardueren kudeaketa prebentzio-planaren bidez gauzatzen da. Horren barruan jaso behar dira arriskuak ebaluatzeko behar diren prozedurak, prebentziozko plangintza, prebentzio-neurriak gauzatzea eta horiek geroago berrikustea, prozesu jarraitu eta integratu baten barruan.

Arrisku psikosozialen ebaluazioa eta prebentzioa plan eta jarduketa integral horren barruan egon behar dira.

3. ARRISKU PSIKOSOZIALAK GENERO-IKUSPEGIA AINTZAT HARTUTA EBALUATZEA

Arrisku psikosozialen ebaluazioaren helburua da arrisku-faktoreak detektatzea, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren edo bestelako jazarpenaren arriskubidea gauza dezaketenak. Horretarako prozesuan, langileek parte hartu behar dute

(beren ordezkarien bidez), bai prestaketa fasean, bai kasuan kasuko elkarrizketak eta galdetegiak egitean, bai faktore horiek kentzeko, murrizteko eta kontrolatzeko neurrien diseinatzean.

Badaude zenbait tresna eta metodologia arrisku psikosozialak identifikatzeko eta ebaluatzeko. Komenigarria da kuantitatiboak zein kualitatiboak uztartzea, eta erakundean emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuna egotea arrisku-faktoretzat jotzen dutenak erabiltzea, eta, beharrezkoa denean, gai espezifikoak gehitzea, genero ikuspegitik arrisku psikosozialen ezagutza handiagoa ematen dutenak. Nolanahi ere, ebaluazioa egingo duten pertsonek emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko prestakuntza izan behar dute .

Horrelako ebaluazioen emaitzen bidez agertzen bada sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko portaerak gerta daitezkeela lanean, sakon aztertu beharko da arrisku hori.

4. IDENTIFIKATZEA ZER FAKTORE PSIKOSOZIALEK AREAGOTU DEZAKETEN SEXU-JAZARPENAREN ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENAREN ARRISKUA LANEAN

Honako hauen artean bilatu behar ditugu sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren arrisku psikosoziala eragin dezaketen faktoreak: zer parekotasun edo desparekotasun maila dagoen enpresaren kulturan, antolaketako lan-baldintzetan eta pertsonen eta baliabide ekonomikoen politikan eta kudeaketan; gatazkak kudeatu eta konpontzeko moduan; prebentzio-metodo eta -prozedura eraginkorrik egotea horretarako, bai eta enpresa-politika egokiak alor horretan.

Nolanahi ere, arrisku-faktoreak identifikatuko badira, informazio-bilketa eta azterketa sakonak egin behar dira, hauek guztiak kontuan hartuta: enpresaren giroa, lan- eta antolaketa-baldintzak, eta gertatutako arrisku psikosozialeko egoerak eta horiek eragindako kalteak. Horretan, prebentzio-ordezkariek parte-hartu behar dute.

Zenbait arrisku-faktorek eta egoera psikosozialek elkarreragina izan dezakete, eta sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena gertatzea eragin edo erraztu, hala nola:

4.1. BARNE-FAKTOREAK

- **KUDEAKETA-ARLOKOAK**
  - Berdintasun- politika egituraturik eza, eta genero-isurien kontrolik gabeko helburuak.
  - Langile-politikaren prozedurak ez izatea argiak eta gardenak.
  - Hautatze-sistemak ez izatea behar bezain gardenak.
  - Igoerarako lehia handia eta genero-isuriak izatea sustapen-sistemetan.

- Soldatak esleitzeko sistemetan gardentasun txikia eta genero-isuriak egotea.
- Segregazio horizontala: emakumeen eta gizonen presentzia ezberdina enpresako arlo, sail edo postuetan.
- Segregazio bertikala: emakume gutxi erabakiak hartzeko egituretan.
- Komunikazio-sistemak eraginkorrak ez izatea (noranzko bakarrekoak). Enpresan informazio-fluxu gutxi egotea edo fluxurik ez egotea.
- Gatazkak konpontzeko genero-ikuspegidun politikarik ez egotea.
- Jarduteko protokolorik ez egotea sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena gertatzen denerako.
- Sexu-jazarpenaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren jakinarazpenak edo salaketak gertatzen direnean eskurik ez hartzea eta konponbiderik ez ematea, eta zuzendaritzak zigortzeko politikarik ez izatea egoera horiei aurre egiteko.

• ANTOLAKETA-ARLOKOAK

- Lanpostuen diseinu desegokia, funtzio eta atazen definiziorik eza, eta lanpostuen balorazio genero-ikuspegirik gabea.
- Muturreko lan-exijentziak edo lan-gainkargako giroak (adibidez, gehiegizko presioa denboraren aldetik).
- Kontziliazio-politika erantzunkideetarako laguntzarik eza.
- Txanda aldakor ezberdinak ezartzea, pertsonen arteko harreman iraunkorrak sortzea eragotz baitezakete eta laguntza sozial txikiagoa izatea eragin.
- Antolaketa-aldaketako testuinguruak (bat-bateko aldaketak antolamenduan, ezegonkortasuna eta berregituraketak).
- Lan-antolaketaren gabeziak; luzaroan konpondu gabeko arazoak.

• KULTURA-ARLOKOAK

- Erakundearen permisibitatea komentario matxista, hizkuntzaren erabilera sexista, irudi desegoki eta emakumeak gutxiesten dituzten jarrera eta jokaerekiko.
- Lanpostu, zeregin, ardura eta esparru ezberdinak esleitzea emakumezkoei eta gizonezkoei, aurreiritzi sexistetan oinarrituta.
- Erakundeak enplegatuak gutxiestea beste arrazoi batzuengatik: adina, sexu-orientazioa, erlijioa, jatorria...
- Langileek parterik ez hartzea erabakiak hartzeko prozesuetan, eta emakumeek eta gizonek parte-hartze berdina ez izatea.

- Erakundeko arduradunek ukatzea edo ez sinestea sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena.
- Harreman txarrak enplegatuen eta zuzendarien artean.
- Harreman txarrak langileen artean. Pertsonen arteko gatazkak.
- Lankidetzarik eza lanean aritzean.
- Jarrera indibidualistak orokortuta egotea.
- Lankideen arteko komunikazio desegokia, negatiboa edo ezdeusa.
- Lan-giro sozial negatiboa izatea.
- Indarkeria psikologikoko jokabideak gaitzesten ez dituzten antolamenduak.

• LIDERGO-ARLOKOAK

- Sentsibilizazio eta prestakuntza falta berdintasun-arloan.
- Lidergo-ereduaren aginte molde autoritarioak edo laissez-faire erakoak (zuzendaritzaren erantzukizunei itzuri egiten diete). Hierarkia bat baino gehiago egotea.
- Lantokietan estres- eta presio-maila handia egotea agintari eta nagusien aldetik.
- Gizonezko-balio tradizionaletan oinarritutako lidergoa: ekintzara bideratua, presentismo handikoa eta zaintza-ardurarik gabea.

4.2. KANPO-FAKTOREAK

- Gizarteko hainbat balio eta arau sexistak dira oraindik, aurrerapausoak gorabehera, eta eragin negatiboa dute erakundearen kulturan.
- Gaur egungo gizarteen lehia ekonomiko gogorra. Lehiakortasun-eskaera handiagoa eta gizonek eta erakundeek zainketan eta etxeko lanetan erantzunkidetasunik ez hartzea; horrek eragin egiten dio emakumeek enpleguan duten posizioari.
- Emakumeek egonkortasun txikiagoa izatea enpleguan, eta lan-egoera prekarioagoa; horrek ahultasun handiagoko egoeran jartzen ditu.

5. PREBENTZIO-NEURRIAK PLANIFIKATU ETA EZARTZEA

Saihestu, murriztu edo kontrolatu nahi diren arriskuen aurrean hartuko diren neurriak eta ekintzak diseinatu, planifikatu, ezarri eta haien jarraipena egiteko prozesua da.

SEXU-JAZARPENA ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA PREBENITZEKO NEURRIAK

• PREBENTZIO-KULTURA

- Generoaren eraginari eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruz

informatzeko, sentsibilizatzeko eta hezteko edukiak sartzea enpresako kolektibo ezberdinei ematen zaien prebentzio-prestakuntzan: zuzendariei, prebentzioaren antolaketari, prebentzioko ordezkariei edo langileen ordezkariei, tarteko agintariei, eta langile guztiei.

- Zuzendaritzak eta enpresako arduradunek konpromisoa hartu behar dute prebentzioarekiko eta berdintasunarekiko kezka sustatzeko giroa sor dadin, bai eta horretan lagundu ere, eta zero tolerantzia transmititu arrisku- edo diskriminazio-jokabideen aurrean. Horri guztiari buruzko adierazpen bat prestatu behar dute, eta ahalik eta gehien zabaldu, oro har, eta langile berriei harrera egiteko prozedura edo bezero edo hornitzaile diren beste enpresa batzuekiko harremaneko prozedura guztietan.

• GENERO-IKUSPEGIDUN PREBENTZIOA TXERTATZEA ENPRESAREN ANTOLAMENDU-EGITURAN

- Prebentzioaren antolaketaren modalitatea aukeratzeko, kontuan hartu behar da zer prestakuntza eta esperientzia duten pertsonek, plantillakoek zein kanpoko erakunde batekoek, hartara genero-ikuspegia txertatzeko prebentzioan.
- Emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua izatea aginte-postuetan eta prebentziorako ardurak eta erabakiak hartzen dituzten pertsonen artean.
- Enpresaren organigrama sexuka banakatuta aztertu behar da, desorekak identifikatzeko, horiek berez arrisku-faktore psikosoziala baitira, emakumeek lanbide-karreraren garapeneko diskriminazioa antzematen duten heinean.
- Enpresan berdintasun-plana ezartzea, edo, enpresaren tamainagatik komeni bada, neurri sorta bat ezartzea emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko eta sexuan oinarritutako edozein diskriminazio motari aurre egiteko.

• POLITIKA ETA HELBURUAK

- Laneko segurtasunaren eta osasunaren arloko enpresaren politikak aipatu egin behar du genero-ikuspegia integratzen dela prebentzioaren kudeaketan, eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren balioak ezarri lan-arloan.
- Helburuak ezarri behar dira desparekotasunak ezabatzera zuzenduta, sexu-jazarpenerako eta sexuan oinarritutako jazarpenerako arrisku faktorea baitira, eta errespetu-giroa eta sexu-jazarpenarekiko eta sexuan oinarritutako jazarpenarekiko zero tolerantziako giroa sustatzeko.

• LANGILEEN KONTSULTA ETA PARTE-HARTZEA

- Emakumeen eta gizonen parte-hartze orekatua segurtasun eta osasuneko batzordean, prebentzioko ordezkaritzan edo langileen ordezkaritzan.
- Laneko arriskuen eta diskriminazio-jarreren berri ematea bultzatu beharra dago.

- Langileei kontsultatu beharreko gaien artean, desparekotasun-identifikatzeko galderak sartzea, bereziki sexu-jazarpena eta sexuaren ondoriozko jazarpena antzemateko.

- Kontsulta eta parte-hartzea langile guztiengana iritsi behar da, baita beren eginkizunak lantegitik kanpo egin ohi dituztenengana eta lanaldi murriztua dutenengana ere.

- Ordezkari gutxiago dituen sexuaren partaidetza sustatu behar da, eta baita kolektibo gutxiengodunena eta denbora libre edo prestakuntza gutxi dutelako parte hartzeko zailtasunak dituzten kolektiboena ere. Horretarako, ordutegiak malgutu eta bateragarri bihurtu daitezke, mezu eta formatuak erraztu daitezke, solaskide bat baino gehiago jar daiteke...

- Langileek proposamenak egiteko berezko espazioak jarri behar dira, eta proposamenak informazio- eta prestakuntza-prozesuetan erabat integratu behar dira; prozesu horietan, betiere, genero-arazo espezifikoak hartu behar dira kontuan.

• ENPRESAREN EZAUGARRIEN AZTERKETA OROKORRA

- Enpresako lan-baldintzei eta lan-arriskuen prebentzioan eragina duten alderdiei buruzko informazioa biltzean eta aztertzean, behar diren adierazle eta mekanismoak diseinatzea eta ezartzea, sexu-jazarpenerako edo sexuan oinarritutako jazarpenerako arrisku-egoerak sortzen edo daudenak larritzen dituzten beste aldagai batzuek zer eragin duten jakin ahal izateko.

- Enpresako langileei dagokienez, jakin behar da zer lan-baldintza eta ezaugarri pertsonal dituzten eta zer lan eta zein kondiziotan egiten dituzten.

- Ez ditugu zeregin osagarriak ahaztu behar: doitze-lanak, mantentze-lanak, garbiketa... Izan ere, noizbehinka egiten direnez, maiz ez dira enpresako jardueratzat hartzen.

- Emakumeen eta gizonen egoera desberdinak antzematea komeni da, zenbakiak abiapuntutzat hartuta, desparekotasunak diskriminazioko arrisku-faktore izan daitezkeelako eta jazarpena ekarri. Diagnostikoak emakumeen eta gizonen egoera giltza diren arloetan aztertu behar du: soldata-aldeak, emakume gehiago denbora partzialeko enpleguan, aldi baterakoan eta prekarioan, lanbide-karreraren garapena adinaren arabera, prestakuntza, antzinatasuna, eta familia, lana eta norberaren bizitza bateratzeko premiak, adibidez.

- Aniztasuna aintzat hartzea, ahultasun handiagoko egoerak identifikatze aldera (bakarrik dauden eta familia-erantzukizunak dituzten pertsonak, aniztasun funtzionala duten pertsonak, migratzaileak edo gutxiengo etnikoetakoak, sexu-orientazioko aniztasuna, genero-identitateko aniztasuna, lan-prekarietate handiagoa...).

• ARRISKUBIDEAK IDENTIFIKATZEA ETA ARRISKUAK EBALUATZEA

- Bermatu behar da emakumeek fase hauetan modu aktiboan parte hartzea eta haien esperientzia eta pertzepzioak aditzera ematea: arriskubideak identifikatu eta arriskuak baloratzea, lehentasunak ezartzea eta konponbide prebentiboak aukeratzea eta ezartzea.
- Nabariak ez diren arriskubideak eta emakumeen osasun-arazo ohikoenak zehaztea, ikuspegi integral eta holistikoarekin, generoaren araberako aldeak antzemateko (diskriminazioa, erabakiak hartzeko parte hartzea, lanaren eta familiaren arteko oreka-arazoak).
- Saihestu aurreiritziak hauei buruz: zer arrisku dauden, arrisku-egoeran nor dagoen eta garrantzirik zerk ez duen. Emakumeek egin ohi dituzten lanek teknikariei ihes egiten dieten esposizio espezifikoak izan ditzakete. Emakumeen lanak errazak direlako topikoak bazter utzi behar dira eta laneko esposizioa sakon ebaluatu behar da.

• PREBENTZIO-JARDUERAREN PLANGINTZA

- Lanaren antolamendua aldatzea planteatuz gero, kontuan hartzea aldaketek genero-ikuspegiaren eta lana eta bizitza pribatua uztartzearen aldetik zer eragin izango duten.
- Lantalde ahalik eta orekatuenak sortzea, gizarte-harremanak sustatzea, berdintasunaren kultura bultzatzea...
- Zaintzea eta kontrolatzea arriskuak maila jasangarrien barruan egon daitezela, ikuskapenen, neurketen eta abarren bidez. Programa espezifikoak egitea sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko.
- Erreferentetzat hartzea sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko esku-hartze prebentiboen esperientzia ezagun eta arrakastatsuak.
- Prebentzio-neurri espezifikoak proposatzea eta aplikatzea, alde batera utzita eraginkortasun txikiko konponbide errazak, eta emakume langileek parte hartuta.
- Protokoloak egitea eta ezartzea sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren arriskuari aurre egiteko prebentziorako eta jarduketarako, eta kasu horietan esku hartu behar duten pertsonak prestatzea.
- Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena formalki salatzeko eredua prestatzea.
- Prozedura espezifikoak garatzea sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuak ikertzeko.

• LANGILEEI INFORMAZIOA EMATEA

- Lanpostuko arriskuen berri ematean, kontuan hartzea arriskuen ebaluazioan identifikatutako sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren arriskua; era ezberdinean eragin ohi die gizonei eta emakumeei.
- Plantilla osoari jakinaraztea zer jarraibide aplikatu behar diren sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko egoeretan. Informazioa langile guztiek jaso behar dute, baita normalean lantokitik kanpo lan egiten dutenek ere.
- Ahoz eta euskarri grafiko edo ikus-entzunezkoen bitartez (kartelak, seinaleak, liburuxkak, bideoak...) ematen den informazioan ez dira genero-estereotipoak iraunarazten dituzten mezu eta irudiak erabiliko eta hizkera ez da sexista izango.
- Lan- eta sexu-jazarpena eta jazarpen sexista antzemateko eta prebenitzeko informazio-kanpainak egingo dira.

• PRESTAKUNTZA

- Genero-estereotipoak saihestea prestakuntza-prometan eta material didaktikoan, eta hizkuntza ez-sexista erabiltzea.
- Berdintasunari buruzko prestakuntza espezifikoa sartzea, berdintasun-arloa arautzen duen arauditik hasita, ez baita behar bezala ezagutzen. Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko prestakuntza espezifikoa ematea zuzendaritzari eta plantillari.
- Kontziliazioa ahalbidetzen duten ordu eta baldintzetan joatea erraztea.
- Prestakuntza ebaluatzeko eta jarraipena egiteko tresnek genero-adierazleak eduki behar dituzte, eta lanean berdintasun-printzipioei, diskriminazio ezari eta jokabide sexistari buruzko jarrera-aldaketak ebaluatu behar dituzte.
- Prestakuntza-enpresari berdintasunarekin engaiatuta dagoela ziurtatzea eskatu behar zaio, eta hauek eduki behar ditu: berdintasunean prestatutako langileak, berdintasun-planak, sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokolo propioak, bateragarritasun-politika eta abar.
- Enpresan lanean hasten direnek, kargua eta kontratuko baldintzak zeintzuk diren ere, harrerako prestakuntza jaso behar dute. Prestakuntza horretan nabarmendu behar da enpresak jokabide eta jarrera diskriminatzaileak, jazarpenak eta indarkeria (bereziki sexu-jazarpena eta jazarpen sexista) ez onartzeko duen konpromisoa. Halaber, egoera horiek prebenitzeko eta aurre egiteko enpresan dauden baliabide eta prozeduren berri eman behar zaie.

• OSASUNA ZAINTZEA

- Osasun-azterketetan laneko historia klinikoa sartuko da; bertan, anamnesiaren datuez, miaketa klinikoaz, kontrol biologikoaz eta arriskuen araberako azterketa osagarriez gain, hauek jaso behar dira: emakumeen lan-desparekotasuneko edo -prekarietateko egoerak detektatzeko informazioa (kontratu mota, lanaldia...), baita ahultasun berezia dakarten beste ezaugarri batzuk ere, hala nola adina, aniztasun funtzionala, sexu-orientazioa, gutxiengo etnikoren batekoa izatea...

- Kontuan hartu behar dira genero-rolak laneko eta lanetik kanpoko jardueretan, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena izateko arriskua areagotu dezakete eta.

- Estresaren seinale goiztiarrak Identifikatzea; adibidez, galdetegi bat ikusteko somatizaziorik gertatu den (ondoeza, zorabioak, zefaleak, mina edo opresioa bularrean, palpitazioak...), janguraren nahasmendurik, pisu-aldaketarik, insomnioa, botikak hartzen dituen (antsiolitikoak, hipnotikoak...), emozioen kontrol-eza (maiz negar egitea, muturreko erantzun emozionalak...). Faktore horiek identifikatuz gero, zuzenean galde lekioke pertsona horri ea sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena jasan duen edo jasaten ari den.

- Aldi baterako ezintasunak eta behin eta berriro edo denbora luzerako baja hartzea ere izan daitezke sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren zantzuak.

• ENPRESA-JARDUEREN KOORDINAZIOA

- Enpresa kontratistak edo zerbitzu-emaileak aukeratzeko irizpideen artean, lehentasuna ematea enpresa hauei: berdintasunerako neurriak ezarri dituztenei eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako eragin positiboa izateko helburua duten neurriak ezarri dituztela egiaztatu dutenei, eta, bereziki, sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuak prebenitzeko eta horietan jarduteko neurriak dituztenei.

- Lantegi bera konpartitzen duten beste enpresa batzuekin koordinatzeko eta kooperaziorako mekanismoak prestatzea, arrisku psikosozialeko egoerek eta, bereziki, sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpenekoek enpresa bat baino gehiagoko langileei eragiten dietenean.

- Kontuan hartzea antolakuntzako zer alderdik izan dezaketen eragin positiboa zein negatiboa emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean, zer faktore psikosozial egon daitezkeen lotuta balizko giro "sexista" bati, barruko zein kanpoko indarkeria gertatzeko aukera, edo sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena izatekoa...

- Ez jaistea sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurreko babes-maila langileak enpresarenak ez izategatik edo beste baten lantokian lan egiteagatik.

- Informazioa eta, hala badagokio, prestakuntza eman behar zaienez enpresako zein kanpoko langileei egin beharreko lanekin loturiko prebentzio-alderdiei buruz, hizkera ez-sexista erabili behar da horretan, eta arriskuen zein prebentzio-neurrien berri emateaz gain, hauek ere sar daitezke: elkartutako beste enpresetako langileek errespetatu behar dituzten printzipioak eta balioak, hala nola emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna, jokabide diskriminatzailerik edo jazarpenik ez onartzea, eta zer jarraibideri edo protokolori jarraitu behar zaien horrelako kasuren baten berri izanez gero.

- Elkartutako beste enpresekin pedagogia egitea, eta erakustea emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lehentasuna dela eta bezeroei, kontratugileei eta zerbitzu-emaileei exijitzen eta aintzat hartzen zaiela.

• LANGILEAK KONTRATATZEA EDO LANPOSTUZ ALDATZEA

- Gardentasunez sistematizatzea eta egituratzea hautaketa- eta sustapen-prozesu osoa eta horietako fase eta elementu bakoitza, eta, hala, bermatzea ez dela diskriminatzailea eta ez dagoela mesede-interesen mende.

- Prozedura argiak izatea prestakuntza- eta bateragarritasun-politiketan eta gardentasuna soldata-politiketan; irizpide objektibo eta behar bezain alderatuak bete behar dituzte prozedurek, genero-isuririk izan ez dezaten.

- Enpresako lanpostuak betetzeko langileak aukeratzean, honako hautaketa-irizpide hauek baloratzea:

  · Hautagaiek emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan dituzten prestakuntza, ezagutzak eta esperientzia.

  · Aniztasuna.

- Emakumeen eta gizonen presentzia orekatua lortzea erabakiak hartzeko esparruetan. Komenigarria izango litzateke emakumeen eta gizonen arteko oreka egotea lantokietan, sailetan, lantaldeetan eta unitate funtzionaletan, betiere kontuan hartuta zer proportziotan dauden emakume eta gizon prestakuntza eta esperientziadunak enpresak behar dituen arloetan.

- Enpresako langileen gizarte-harremanak sustatzea, dinamika kaltegarriak haustea eta diskriminazioak saihestea.

6. ARAUDIA

- 31/1995 Legea, azaroaren 8koa,Lan-arriskuen Prebentzioari buruzkoa (BOE, 269 zk., 1995eko azaroaren 10ekoa).
  https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con
- 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa. (EHAA, 42 zk., 2005eko martxoaren 2koa).
  http://www.euskadi.eus/bopv2/datos/2005/03/0500982a.pdf
- 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako (BOE, 71 zk., 2007ko martxoaren 23koa).
  https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3
- 6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, enplegu eta okupazioaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa (BOE, 57 zk., 2019ko martxoaren 7koa).
  https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6
- AGINDUA, 2006ko urriaren 4koa, Ogasun eta Herri Administrazio sailburuarena, Administrazio Orokorraren eta bere erakunde autonomoen esparruan laneko jazarpen moral eta sexuala gertatzen den kasuetan hartu beharreko aurreikuspen-neurriak eta jarduteko prozedura arautzen dituena (EHAA, 245 zk., 2006ko abenduaren 27koa).
  https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2006/12/0606442a.pdf
- Erabakia, 2016ko urtarrilaren 28koa, Botere Judizialaren Kontseilu Nagusiaren Batzorde Iraunkorrarena, zeinaren bidez argitaratzen baita protokolo bat hauei aurre egiteko karrera judizialean: sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena, jazarpen diskriminatzailea eta era guztietako jazarpen eta indarkeria (BOE, 41 zk., 2019ko otsailaren 17koa).
  https://www.boe.es/eli/es/a/2016/01/28/(1)

7. BIBLIOGRAFIA

- AZPIROZ, A., et al: (2017) Genero-ikuspegia laneko arriskuen prebentzioan integratzeko jarraibideak. OSALAN-Laneko Segurtasun eta Osasunerako Erakundea, 2017.
  https://www.osalan.euskadi.eus/liburua/genero-ikuspegia-laneko-arriskuen-prebentzioan-integratzeko-jarraibideak/eu/s94-contpub/eu/
- CARBONELL VAYÁ, E.J., et al: NTP 892 Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2011.
  https://www.insst.es/documents/94886/328579/ntp-892+w.pdf/b902b931-0a6c-4d7c-a6a1-280709f6db41
- FIDALGO VEGA, M., et al: NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo: definición. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2009.
  https://www.insst.es/documents/94886/328096/854+web.pdf/f4aa95ee-cd21-4c73-9842-769589a526fb

- LÓPEZ RUBIA, E., et al: Sexu-jazarpenari eta jazarpen sexistari aurre egiteko protokoloa. Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundea 2016. Helbide honetatik jasoa: http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-publicac/eu/contenidos/informacion/pub_guias/eu_emakunde/adjuntos/sexu_jazarpena_eta_jazarpen_sexista_ekiditzeko_protokoloa_eu.pdf
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social (2012). Guía de Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales. http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Normativa_documentacion/Docum_ITSS/Guia_psicosociales.pdf
- Ministerio de Trabajo e Inmigración: Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en materia de acoso y violencia en el trabajo. http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_69_2009.pdf
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Trabajo (INSST). (2014) y (2018). F-PSICO. Factores Psicosociales. Método de evaluación. Versión 4.0. https://www.insst.es/en/-/-que-es-el-fpsico-4-0-
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (edición ampliada 2015). Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial. https://www.insst.es/documents/94886/96076/Maqueta+18+4+Angel+lara.pdf/9b38de84-a9e0-4c08-bce4-92b5ff4f0861
- MEJÍAS GARCÍA, A., et al: NTP 891: Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2011. https://www.insst.es/documents/94886/328579/ntp-891+w.pdf/ff0d5beb-4c6e-417e-b73f-16ca8544ca05
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012): El hostigamiento o acoso sexual. Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa, 4. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT).): Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 107ª reunión, 2018. Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf
- PÉREZ DEL RÍO, T. (2009). La violencia de género en el ámbito laboral. El acoso sexual y el acoso sexista. Albacete: Bomarzo.