



SEXU JAZARPENAREN

PREBENTZIO
ETA TRATAMENDURAKO
PROTOKOLOA





Argitaratzailea: **Zamudioko Udala**
Laguntzailea: **Sortzen**
Diseinu grafikoa: **Freskue Studio**
Inprimategia: **EPS impresión**





1. HITZAURREA

Protokolo hau Zamudioko Udalaren barruko partaidetza eta eztabaida prozesu baten emaitza da. Gobernu-taldeak 2010eko urtarrilean onartu zuen eta prebentzio neurrien inguruko gomendioak abiaraztea da haren erabakietako bat, bai eta prozedura zabaltzea ere, laneko sexu jazarpenaren kasuetan Udal langileek berau ezagutu dezaten.

Jasota uzten dugu:

Sorkunde Aiarza Begoña

Josu Urrutia Vicario

Juan María Lekerika Meabe

Iker Padura de la Presa

Alkatea

Alkateordea

Alkateordea

Alkateordea

Ainhoa Etxezarreta Izagirre

Igotz López Torre

Mireia Zarate Agirre

José María Olarra Larrauri

Miguel Gómez Martín

José María Lancho Molano

Iñaki Sánchez Fernández de Larrinoa





2. ERABAKIAK

Zamudioko Laneko sexu jazarpenaren prebentzio eta tratamendurako protokolo honen helburua zera da: begirunezko lan esparrua sortzea eta sexu jazarpeneko egoerei aurrea hartu eta inoiz honelakoak badira mekanismoak finkatzea.¹

Europar Batasuneko Gizarte Gaie-tarako Sailak salatu du Espainian emakumeen %60k lanean pairatzen dutela sexu jazarpena. Espainian eta Euskal Autonomia Erkidegoan ez dago horren gaineko lege espezifikorik. Horregatik, beharrezkoa da SEXU JAZARPENAREN PREBENTZIO ETA TRATAMENDURAKO PROTOKOLOA egitea, sexu jazarpena saihesten duten lan baldintzak ezagutzeko. Halaber, bertan bere prebentziorako prozedura espezifikoak be arbitratu behar dira eta berau pairatuko luketen pertsonen aurkeztutako salaketak edo erreklamazioak bideratuko dira.

Zamudioko Udalak, emakume eta gizonen arteko berdintasuna erakitzeak duen garrantziaren jakitun, lege esparruetan zein antolaketako kulturari, ahalegin honetan pauso bat gehiago egiteko konpromisoa hartu du. Horrela, prozesu parte-hartzailea garatu du eta honetan bere langileek sexu jazarpenari eta lan giroari buruz dituzten iritziak adierazi dituzte eta, aldi berean, Udalaren edonon egoera hori gertatuz gero, berari heltzeko proposamenak ere prestatu dituzte.

Ekimen hau bat dator oraingo lege eta arauekin. Azken hauek emakume eta gizonen aukera berdintasuna sustatzen dute lan arloan, bai eta genero desberdintasuna eta emakumeen diskriminazioa errotik kentzea ere, dagoeneko lege babes handia duena nazioartean, estatuan eta nazio barruan, hurrengo dokumentu hauetan islaturik:

¹Sortzen Consultoría izeneko enpresak protokolo hau prestatzeko prozesua diseinatu eta zuzendu du Zamudioko Udalaren eskariz.





-
1. Emakumeen aurkako diskriminazio era guztiak ezabatzeari buruzko hitzarmena, Nazio Batuek 1979ko abenduaren 18an egina
 2. Laneko sexu jazarpenari aurre egiteko kode praktikoa, Batzordeak 1992an egina
 3. Batzordearen 1996ko uztailaren 24ko Komunikazioa, laneko sexu jazarpenaren prebentziorako solaskide sozialei buruzkoa
 4. Emakume eta gizonen benetako berdintasunerako 3/2007 Lege organikoa
 5. Laneko Arriskueta Aurreneurriak Hartzeko 31/1995 Legea (2007ko eguneratzea)
 6. Lan arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen Testu Bategina (abuztuaren 4ko Legegintzako 5/2000 Errege Dekretua)
 7. "Langileen" estatutuaren legearen testu bategina (martxoaren 24ko Legegintzako 1/1995 Errege Dekretua)
 8. EAEko emakume eta gizonen Berdintasunerako 4/2005 legea
 9. Bulego eta despatxuen Hitzarmen Kolektiboa (2005)
-

Protokolo honetan jasotako iritzi eta proposamenak bere laguntza errazteko ezarritako tresnen bitartez langileek izandako partaidetzatik sortu dira.

Dokumentuak lau atal ditu:

- Lan arloko sexu jazarpenari buruzko kontzeptu esparrua
- Lan arloko sexu jazarpenari buruzko lege esparrua
- Udal langileek lan arloko sexu jazarpenari buruz dituzten iritziak
- Lan arloan sexu jazarpenaren prebentzio eta tratamendurako jarduteko prozeduraren proposamena.

Azkenik, hiru eranskin daude. Eranskin hauetan sexu jazarpenak berau pairatzen duten pertsonengan eragiten dituen ondorioei buruzko hainbat ikerketen emaitzak jasota daude, baita jazartzen dutenen ohiko ezaugarriak eta, prebenitu eta desageraraztea guztion eskutan dagoen genero indarkeriako modu hau pairatzen dutenenak ere.





3. KONTZEPTU ESPARRUA

3.1. Sexu jazarpena genero indarkeria gisa

Sexu jazarpena ez da berria, ezta gaur-gaurko albistea ere, egunero milaka emakumek pairatu arren. Sexu jazarpena genero indarkeriaren era bat gehiago da, Nazio Batuen Emakumeen aurkako Diskriminazioa Ezabatzeari buruzko Batzordeak, 19 zenbakidun Gomendio Orokorrean, honela definituta.

“Sexuan oinarritutako indarkeriak, hau da, emakumearen aurka emakumea delako egin-dako indarkeriak edo neurritz kanpo eragiten duenak era fisikoa, mental edo sexuarekin lotuta, edo pairamena eragiten duten ekintzak, ekintza horien mehatxuak, bortxa eta askatasuna gabetzeko bestelako erak jasotzen ditu”

Lan arloko sexu jazarpenaren ezaugarria da jasotzen duen pertsonak nahi ez duen portaera dela. Ez da elkarrekikoa. Berezitasuna honetan datza: pertsona bakoitzak erabaki behar du portaera mota bat onartzeko modukoa den eta eragilea den onartzeko modukoa. Horrek bidea ematen du jazarpena pairatzen duen pertsonaren pertzepzioaren arabera epaitu behar dela esatea irizpide subjektibo bat dela pentsa dadin.





Sexu jazarpena botere arazo bat da, jazarpen hori egiten dutenen eta bizi dutenen artean asimetria dagoenean sortzen dena. Asimetria funtzional (pertsona zehatz batena beste baten aurkakoa) zein sinbolikoa. Botere asimetriak sortzeko faktore sozial garrantzitsuenetako bat genero desberdintasuna da, horregatik, hain zuzen ere, nahiz eta lan arloko sexu jazarpena erakusten duten portaerak emakumeek zein gizonek pairatu ahal dituzten, arazoa handiagoa da emakumezkoen kolektiboan. Sexu jazarpena pairatzeko aukera emakumeei dago hertsiki lotua; bere lan posizioa, argi eta garbi, defizitariora da eta bere lan baldintzak prekarioagoak dira; enplegua lortzeko zailtasun handiagoak dituzte; soldata ezberdintasunak, lan eta familiako bizitza eroso eramateko zailtasunak, enplegu sustapenean zailtasunak ...

Emakumeenganako jazarpena diskriminazio eta sexismo arazoei dago hertsiki lotua: "Gizonek ez dituzte abiapuntuko arazo horiek izaten lan munduan. Ez dute sexu diskriminazioko arazorik bizitzen, beren neurrira sortutako mundu batean daudelako. Objektu sexual bihurtzearen beldur ere ez dira, lankide emakume askori gertatu bezalaxe. Inork ere ez du zalantzan jartzen gizonezkoek lantokian eragozpenak eta sexu izaerako egoera konprometituak pairatu ditzaketetik, baina hauek lan munduan betetzen duten tokiak, genero botereak, emakumeen guztiz bestelako posizio batean jartzen ditu".²

²Violencias contra las mujeres en el mundo: diversidad de miradas y estrategias para afrontarlas. Entrepueblos. Barcelona, 2008.





Sexu jazarpena pairatzeko aukera jazarriarengan ikusitako zaurkotasunarekin eta bere mendekotasun ekonomikoarekin estuago lotuta dago eta ez, hain zuzen ere, bere itxura fisikoarekin. Zehazki bereziki zaurgarriak dira honako hauek: emakume alargunak, banatuak, dibortziatuak, ama ezkongabeak eta lesbianak, lan merkatura iritsi berriak, lan kontratu irregularrak dituzten emakumeak, nagusiki gizonezkoenak diren lanetan lan egiten dutenak, elbarritasunak dituzten emakumeak, gutxiengo etnikoetako kide direnak eta etorkinak.

Hala ere, emakumeek eta gizonezkoek antzeko mailetan elkarrekin lan egiteko geroz eta joera handiagoa dutela kontuan harturik, hierarkiako maila beraren barruan sexu jazarpen kasu ugari gertatzen dira emakumeengan etengabeko tentsio eta egonezineko giroa sortuta; eta hau agian bakarrik bere lan posizioai lotuta egon ez arren, izan dezake zuzeneko edo zeharkako eragina bere lan-produktibitatean, profesional gisa duen irudia kaltetuta gerta daiteke eta enplegua uzteko zorian ere egon daiteke.

Izan ere, estatistikek erakusten dute lankideek eragindako sexu jazarpena ugariagoa dela, sexu jazarpen larria edo oso larria biktimaren nagusi batek edo batzuek egindakoa izan arren.³

Azken batean, sexu jazarpena emakumeen duintasunari egindako eraso bat da eta, ondorioz, emakumeek eta gizonek partekatutako lan merkatuaren funtzionamendu zuzenerako oztopo bat da.

³El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados. Emakumearen Erakunderako Ikerketa. Madril, 2006





3.2. Sexu jazarpenaren motak

Sexu jazarpenaren definizio hobea egiteko, bere bi aurkezpenik ohikoenetan ulertu behar dugu:

Jazarpena, sexu xantaia gisa; jazarpen mota honetan, eskatu gabeko portaera sexuala onartzeak edo baztertzekak zuzenean eragiten du hura pairatzen dutenen enplegua lortzeko aukeran edo lan baldintzetan, soldatan, igoeretan, lekualdaketetan, prestakuntzan eta abarretan. Jazarpena egiten duten pertsonak goragoko posizioa izaten dute hierarkian, edo jazarritako pertsonaren gaineko erabaki-hartzei lotuta egoten dira.

Giroko sexu jazarpena; haren eragina izaten da lan ingurune aurkako, erasokor eta mehatxuzko bat sortzea. Ez du berehalako ondorioz izaten lan baldintzetan, jazarleak ez duelako izaten horretarako ahalmenik. Mota honetako egoera batek dakarren giroak arriskuak sortzen ditu kaltetutako pertsonaren osasunean, eta, ondorioz, zeharka ondorioak izaten ditu bere lanean. Genero indarkeriari buruzko txiste, iruzkin, mespretxuzko adierazpenetan... gauzatzen da. Sexu jazarpen mota hau edozein lankidek, nagusik, menpekok edo enpresarekin lotutako hirugarrenek egin dezake.

Jazarpenaren bi adierazpen hauek kausa edo helburu hauek izaten dituzte emakume langileen diskriminazioa, gehiegikeria, iraina edo laidoa, bere sexuaren arrazoiarengatik. Nahiz eta xantaia sexualaren adierazpenak, definizioz, nabariagoak izaten diren, enpleguaren baldintzen edo enpleguari eusteko aukeraren gainean duten zuzeneko ondorioek ekar dezakete emakumeek isiltasunean jasatea eta salatzeke zailtasunak edukitzea.





Giroko sexu jazarpena, aitzitik, lausoagoa izan daiteke eta emakumeen nolabaiteko kontzientzia eta hausnarketa maila bat eskatzen du portaera horiek identifikatzeko, ez "aldartean", "purrustaden" edo "ondoriorik gabeko eragozpenen" emaitza bakarrik.

Bi kasuotan, portaera hauen pertzepzio subjektiboak eginkizun garrantzitsua izaten du lantokiak ezagut ditzan. Lan esparrua, tradizioz, gizonen espazio gisa esplizituki edo inplizituki onartzeak eragin dezake inolaz ere desiragarriak ez diren portaerak normalizatzea. Horregatik, hain zuzen ere, garrantzitsua da jazarpenean pertzepzioaren bi maila ezagutzea:

Jazarpen tekniko: jazarpen teknikoa esango zaio emakume batek urte batez portaera mota hauek pairatzen baditu,

Jazarpen aitortua: jazarpen aitortuaz hitz egingo dugu emakumeak pairatutako egoerak jazarpenak direla jotzen badu.

Sexu jazarpenaren adierazpen guztiak ez dira intentsitate berekoak. Gerta daiteke pixkanaka agertzea eta haien artean uztartzea, lan giroa emakumeen aurka sor dadin eta haietakoren baten enpleguaren aurkako mehatxu zehatzak egin daitezen.

Horrela, bada, hiru sexu jazarpen mota aurki ditzakegu: arina, larria eta oso larria.

4

⁴Emakumearen Erakundeak egindako kategorizazioa.





SEXU JAZARPEN ARINA

- Emakumeei buruzko eduki sexualeko txisteak
- Langileei buruzko iruzkin sexualak
- Gehiegizko hurbilketa
- Keinu eta begirada limurtzaileak

SEXU JAZARPEN LARRIA

- Langileen bizitza sexualari buruzko galderak
- Iradokizun sexualak
- Sexu harremanak zuzenean eskatzea
- Presioa egitea, haustura sentimental baten ostean
- Eduki sexualeko eskutitzak, irudiak, mezuak, argazkiak, e-mailak, sexu-harremanak edukitzea proposatu, bultzatu edo presionatzen dutenak, bidaltzea.

SEXU JAZARPEN OSO LARRIA

- Nahi gabeko besarkadak, musuak, zirriak, atximurkadak
- Inguratzeak, oldar sexualak
- Presioa, sexua lortzeko, hobekuntzen truke edo mehatxupean
- Ekintza sexualak egitea, kaleratzearen presiopean

Laneko sexu jazarpenaren arazo erantsia da ikuspen sozialik eza da, baita bere adierazpen larri edo muturrekoenetara mugatzea ere. Izan ere, horrek jazarpen arineko kasuak ezkutatu edo gutxiagotzen ditu eta hauek dira, hain zuzen ere, ezinegonak, estresa, lan-bajak eta, oro har, emakumeek eta gizonek elkarrekin lan egitearen aurkako lan giroa sortzen dituenak jazarpen giroa dela eta.

Horregatik, hain zuzen ere, lan arloko sexu jazarpenaren prebentzio egokia egiteko arazoa ondo ulertzea beharrezkoa da portaera hauek bideraezinak izateko xedez eta, gertatzekotan, goiz antzeman edota garaiz zigortu ahal izateko asmoz.





4, LEGE ESPARRUA

Laneko sexu jazarpena termino berri bat da, arazo zahar bat deskribatzen duena. Emakumeak hainbat belaunaldietan haren biktima izan dira. Emakumeen mugimenduen eta sindikatuetak emakumeen gogoari eta salaketari esker, laneko sexu jazarpena juridikoki tratatzen hasi zen hirurogeita hamarreko hamarkadan. Erreklamazioek justiziako auzitegietara eraman zuten borroka, eta, zehazki, Estatu Batuetako auzitegietara. Laurogeiko hamarkadatik aurrera gaiari buruzko lehenengo xedapenak hasi ziren ematen, baina 2002. urteko Europako Zuzentaraua arte ez ziren bi kontzeptu sartu: sexu jazarpena eta sexu arrazoiagatiko jazarpena.

Estatu Batuetako Laneko Aukera Berdintasunerako Batzordeak, ("Equal Employment Opportunity Commission") oinarritzko kontzeptua eta sexu jazarpena dakarten portaera motaren mugak eman zituen.

"Nahi gabeko proposamen sexualak, mesede sexualen eskaerak eta bestelako portaera fisiko edo hitzezkoak, sexu jazarpena dira hiru kasutan".

1. Jazarpeneko portaerak pairatzen dituen pertsonaren menderatzea esplizituki edo inplizituki egiten denean, enplegua lortzeko baldintzapean.
2. Pertsona batek aipatutako portaera onartzea edo baztertzea lan harremanean eragiten duen erabaki baten oinarritzat erabiltzen denean.
3. Aipatutako portaerak pertsonaren lan-errendimenduan justifikaziorik gabe eragozteko edo lan giro erasokor, aurkako edo larderiazkoa sortzeko helburua edo eragina duenean.





Nazioartean LANEk (Lanaren Nazioarteko Erakundea) eta Nazio Batuek emakumeen lan diskriminazioa zeharka jaso dute, sexu jazarpena barne hartuta.

- Nazio Batuek 1978an Hitzarmena sortu zuten emakumeen aurkako bazterketa era guztiak ezabatzeari buruz. Hala ere, 10 zenbakidun Gomendio Orokorra arte ez da honakoa esplizituki jasoko: "beharrezko neurri guztiak hartuko dira... baita a) zigor penala eta kalte-ordainaren xedapenak emakumea babesteko laneko sexu jazarpenaren aurka; b) prebentzioko neurriak ere".

Emakumeen Aurrerapenerako Nairobiko Estrategietan ere, 1985. urtean, laneko sexu jazarpena eragozteko neurriak eskatzen dira.

Pekingo Emakumeen Munduko Konferentziaren barruan (1995) berretsi zen "emakumeen aurkako indarkeria oztopoa dela berdintasun, garapen eta bake helburuak lortzeko eta giza eskubideen eta oinarriko askatasunen gozamena urritzen du".

- LANE sexu jazarpenaz aritzen da, bi ebazpenen bitartez. 1985. urtean Enpleguan Gizon eta Emakumeentzako Aukera Berdintasunari eta Tratamendu Berdintasunari buruzko Ebazpena sortu zen; "Laneko sexu jazarpena langileen eta lan baldintzen, enpleguaren eta biktimen sustapenaren kaltean doa. Berdintasuna garatzeko arauak, ondorioz, sexu jazarpena borrokatu eta prebenitzeko neurriak jaso behar dituzte".

1991. urteko Ebazpenean, LANEk Lanaren Nazioarteko Bulegoaren Administrazio Kontseilua gonbidatzen du Zuzendari Nagusiari eskatzera... "hiru alderdiko bileren deialdia egin dezan emakume langileentzat garrantzi handikoak diren gai espezifikoak buruz,





laneko sexu jazarpena bezalakoei buruz adibidez, zuzentarauak, informazio eta prestakuntzako materialak garatzeko xedez”.

2003. urteko LANEren Txosten Globalak sexu jazarpena hartzen du “giza duintasunaren aurka egiten duen eta langileen autoestimua ahultzen duen indarkeriako eratzat, bere ongizatean eragin eta aukera berdintasunerako bere eskubidea ahultzen duena”.

- Europako Erkidegoan, berriz, 1991. urteko azaroaren 27ko Batzordearen 92/131/EE Gomendioa ikus dezakegu, lantokian emakume eta gizonaren duintasunari buruzkoa, eta sexu jazarpenari aurre egiteko neurriei buruzko portaerazko kodea, 1991. urteko abenduaren 19ko Kontseiluaren 92/204/EEE Adierazpenaz gainera. Garrantzi berezia du 2002. urteko Zuzentarauak. Honek sexu jazarpena honela definitzen du:

“Era sexualeko hitzezko, hitz gabeko edo fisikako edozein portaera pertsona baten duintasunari eraso egiteko asmoz edo eraginez gertatzen den egoera, bereziki ingurune larderiako, hostil, laidogarri, umiliagarri eta iraingarri batean gertatzen denean”.





Zuzentarau honek, bere 2. artikulua 3. atalean, xedatzen du jazarpena zein sexu jazarpena "sexu arrazoiengatiko diskriminaziotzat hartzen direla eta, ondorioz, debekatuko direla eta, pertsona batek portaera hori ez onartzean edo horri men egitean berak eragindako erabakia hartzeko erabiltzerik ez dela egongo... Jazarpen eta sexu jazarpenaren arteko aldea ez dago ondorioetan... jazarpena den portaeraren izaera sexuarekin baizik. Hala ere, biak sexu arrazoiengatiko diskriminaziotzat hartzen dira eta debekatuta egongo dira ordenamendu nazionala".

- Estatuaren barruan, Konstituzio Auzitegiaren 1999. urteko abenduaren 13ko epaia sexu jazarpenaren arloan Auzitegi honek emandako lehena izan zen. Honek jazarpena bere oinarri juridikoan kontzeptuatzeko du: "...debekaturik gelditzen da ez bakarrik emakumea edo gizona enplegatzaile edo lankideen nahi edo eskatu gabeko eskaera horietara makurtzea enpleguko egonkortasun, sustapen edo prestakuntza profesionalerako edo lan edo soldatara beste edozein baldintzararako arrisku bilakatzen den jazarpena, baizik eta, sexu jazarpena langilearentzat lan giro desatsegina, deserosoa, larderiazkoa, erasokorra, iraingarria edo umiliagarria sortzeagatik nahi ez den izaera lizuneko portaera ere badela." Kontzeptu honek bi jazarpen motak integratzen ditu: sexu xantaia eta giroko jazarpena.

Ondoren, sexu jazarpenaren eta sexu arrazoiengatiko jazarpenaren definizioa eta debekua daude emakume eta gizonen arteko benetako berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikotik aurrera. Bertan bi kontzeptuei buruzko definizioak ezartzen dira eta, aldi berean, diskriminatzailetzat jotzen dira.

Lehenengo Tituluak, erreferentziako Zuzentzauei jarraiki, berdintasunari dagozkion oinarriko kontzeptu eta kategoria juridikoak, zuzeneko eta zeharkako diskriminazio, sexu jazarpen eta sexu arrazoiengatiko jazarpen eta ekintza positiboak esate baterako. Halaber, portaera diskriminatzaileen ondorio juridikoak zehazten ditu eta izaera prozesaleko bermeak erantzen ditu berdintasunerako eskubidearen babes judiziala indartzeko. Sexu jazarpena honela definitzen du:

"Pertsona baten duintasunari eraso egiteko asmoa duen edo ondorio hori eragiten duen izaera sexuarekin edozein portaera, hitzezkoa edo fisikoa, zehazki giro larderiatsu, iraingarri edo laidogarria sortzen dena".





IV. titulua aukera berdintasunean lan egiteko eskubideari buruzkoa da, eta enplegua lortzean, prestakuntza eta sustapen profesioaletan, eta lan baldintzetan, emakume eta gizonen arteko berdintasuna bermatzeko neurriak eransten ditu. Gainera, langileen lan-eskubideen artean, sexu jazarpenaren eta sexu arrazoiengatiko jazarpenaren babesa ere jasotzen du.

V. Tituluaren III. Kapitulua Estatuko Administrazio Orokorraren esparruko enplegu-berdintasunerako neurriei buruzkoa da, sektore pribatuko lan-harremanetarako aurreikusitakoaren antzeko zentzuan, eta sexu jazarpenaren eta sexu arrazoiengatiko jazarpenaren aurrean jarduteko protokoloa onesteko aginduaren aurreikuspen espezifikoarekin.

-Euskal Autonomia Erkidegoan, Emakume eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak ere erreferentzia egiten dio laneko sexu jazarpenari, eta definitu eta arautzen du. Era berean, sexu jazarpeneko kasuak argitzeko erakunde arduraduna ere ezartzen du Administrazio Publikoaren barruan.

Horrela, 43. artikulua sexu jazarpena dena honela definitzen du:

“Legen honen ondorioetarako, delitu gisako tipifikazioa baztertu gabe, laneko sexu jazarpenatzat jotzen da bere sexuaren arrazoiengatik pertsona baten aurka eta pertsona baten duintasunaren aurka joateko edo ingurune larderiatsu, aurkako, laidogarri, umiliagarri edo iraingarria sortzeko asmoz edo ondorioekin zuzendutako nahi gabeko edozein portaera hitzezko, ez-hitzezko edo fisikoa. Aipatutako portaera era sexu-alekoa denean sexu jazarpenatzat hartzen da”.





Aipatutako artikulua horretan ere adierazten da sexu jazarpena diziplina hutsegite oso larritzat hartuko dela Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoetako langile funtzionarioentzat. Gainera, euskal administrazio publikoek ofizioz jardungo dute sexu jazarpenaren salaketan aurrean. Era berean, bere langileei zuzendutako politikak abiarazi behar dituzte laneko sexu jazarpena prebenitu eta errotik ezabatzeke. Aipatutako politika horiek, beste neurri batzuen artean, jarduteko protokoloak prestatzea eta aplikatzea aurreikusi behar dute.

Halaber, euskal administrazio publikoek, beren eskumenen esparruan, sexu jazarpenaren biktimei premiazko laguntza juridiko eta psikologiko, doako, espezializatu, deszentralizatu eta irisgarriko eskubidea bermatu behar diete.

Berdintasunari buruzko Lege honetan xedatzen da sexu jazarpenaren kasuak ebazteaz arduratuko den erakundea Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Bulegoa izango dela.

Euskal Autonomia Erkidegoan eta aurreko legearen ostean Ogasun eta Herri Administrazio Sailburuaren 2006. urteko urriaren 4ko AGINDUA argitaratzen da. Agindu horrek prebentzio neurriak eta jarduteko prozedura araupetzen ditu Administrazio Orokorren eta beronen erakunde autonomoen esparruko sexu jazarpenen eta jazarpen moralen kasuetan.





5. ZAMUDIOKO UDAL LANGILEEK LANEKO SEXU JAZARPENAZ DUTEN PERTZEPZIOA

Atal honek Udalaren hamalau langilek, modu anonimoan, erantzun duten galde-sortaren emaitzak laburbiltzen ditu. Galdesortak hiru atal ditu, eta hauetan honakoa aztertu da:

- Nola ulertzen da sexu jazarpena
- Zein da sexu jazarpenaren adierazpenei egotzitako larritasuna
- Udalaren jardun-proposamenak lan arloan sexu jazarpeneko kasuetan





5.1. Sexu jazarpenaren kontzepzioa

Atal honen emaitzek erakusten digute langile guztiek ulertzen dutela sexu jazarpena genero indarkeriaren era bat dela, eta gehienek, berriz, emakumeak diskriminatzeako formatzat hartzen dute, gizonen boterearen gehiegikeria baita lan arloan.

Langile gehienek ez dute uste portaera hau umore zentzu eskaseko emakume batzuek puztutako globoa, eta, are gutxiago, lan giroaren berezko zerbituz izatea; alderantziz, uste dute zerbitu erreala dela, pairatzen duten pertsonen duintasuna apurtzen duena, eta ondorioak larriak direla, eragina izaten duela pertsonen osasun, eskubide eta askatasunean. Era berean, langileak bat datoz mota honetako eta ezaugarri hauetako egoera batek lan giroa, oro har, kaltetzen duela adieraztean.

Dena den, sexu jazarpena honela aitortzen duten aldi berean, langileen aldetik emakume askok gizon bat, justifikaziorik gabe, beraren aurkako mendekua lortzeko xedez salatu dezaketela ere agertzen da. Izan ere, gai hau eztabaidatu zuten gizonen eztabaida-taldean.

Idea hau generoko indarkeriaren delituan salaketa faltsuak deitutakoen gaiari buruzko orokorrage batean oinarritzen da. Kide batzuen pertzepzioa zen haietako asko (agian kopuru erdia) ez zirela benetakoak.⁵ Generoko indarkeriari buruzko pertzepzio hori laneko sexu jazarpena zabaltzen zen, eta azaltzeko faktore gisa gaineratzen zuten pertsonok, oro har, gizon eta emakumeok, errealitatea deformatzeko joera izaten dugula geure kome- nientziaren arabera aurkeztuta.⁶

Udal langileek pentsatzen dute emakumeek ere sexu jazarpena eragin dezaketela harreman asimetrikoetatik eratorritako botere era bat delako, hala ere, aitortu ere egiten dute emakumeak direla pairatzeko arrisku handiena dutenak, eta ez dagoela beren nahiaren menpe beratu etetea edo ez, jazarlearen erantzukizuna den egoera objektiboa baita.

Azkenik, laneko sexu jazarpena ez da uste gizon "gonazale" baten unean- uneko portaera denik. Izan ere, jazarleak ez ditu portaera hauek egiten emakumeek erakartzen dutelako, beratu baino maila beheragokotzat dituelako baizik. Badaki kalte egiten diola beste pertsonari, nahiz eta ez duen onartzen, eta oso litekeena da emakumeari leporatzea egoera hori probokatzea edo onartzea.

⁵ Genero Indarkeriaren aurkako Behatokiaren eta Botere Judizialaren Kontseilu Orokorren 2009. urteko azterlan baten arabera aurkeztutako 530 salaketetatik bat bakarra baino ez dute ikertu salaketa faltsua izan zitekeelakoan.

⁶ Sexu jazarpenari buruzko Emakumearen Erakundearen aipatutako azterlan horrek erakusten du Espainiako emakume langileen %15ak sexu jazarpen teknikoak pairatu duela, hala ere, emakume hauen %9ak baino ez du horrelakotzat hauteman. Sexu jazarpeneko eszenario batek eragiten dituen eragin eta ondorioek zail bihurtzen dute emakumeek mendekua gisa horretara jotzea, izan ere, azterlanak islatu zuen lan-ingurunean sexu jazarpena pairatzen duten emakumeek horri bakarrik aurre egiten diotela, gertatutakoa ezkutatzeko dutela eta maila pertsonalera mugatzen dutela. Jazarpena pairatu duten lau langileetatik batek baino ez du norbaitekin hitz egin. Honek adierazten digu beratu pairatzen duten emakumeek era honetako egoera batean jartzeko babes edo erreferenterik ez dutela.





5.2. Sexu jazarpenaren portaeren larritasuna

Galdesortan adibide gisa planteatutako portaerak kalifikatuak izan dira, puntuazioa lortu eta Udal langileek ematen dieten larritasun maila ebaluatzeko. Emaitzak jarraian daude azalduta.

OSO LARRITZAT HARTUTAKO SEXU JAZARPENeko PORTAERAK

- Harremanak etengabe eskatzea EZETZAREN ostean
- Sexu ekintzak eskatzea iraitzeko mehatxupearan edo lan-egoera hobetzeko
- Bizitza intimoaren aldeek jendaurrean azaltzeko mehatxua egitea, horiek benetakoak izan ez arren.
- Hurbilketa fisikoa eta zirriak "istripuz"

LARRITZAT HARTUTAKO SEXU JAZARPENeko PORTAERAK

- Alderdi intimo sexualei buruzko galdeketak egitea
- Keinu eta begirada limurtzaileak egitea
- Izaera sexualeko posta elektronikoak bidaltzea
- EZETZA jaso ostean hitzorduak egitearekin tematzea

ARINTZAT HARTUTAKO SEXU JAZARPENeko PORTAERAK

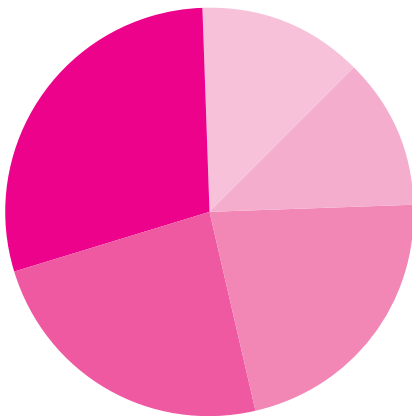
- Emakumeei buruzko eduki sexualeko txisteak
- Lankideen edo emakumeen, oro har, itxura fisikoari buruzko iruzkinak





Portaera mota hauek edukitzeko joera handiena nork duen langileei galdetuta, %75ek aukera hau nagusi bati (tekniko zein politikoa) eta lankide bati eman zion. Balizko portaera hau erabiltzaile edo menpeko bati maila txikiagoan egotzi diote.

Gehienen iritzia da Zamudioko Udalak lan giro atsegina duela sexuen arteko begirunezko kultura sustatzeko orduan. Horrela, Udalaren barruan sexu jazarpeneko kasu bakarra aipatu dute. Berau amaitu zen biktimak jazarlearekin topatzea saihesten zuelako, eta honen gainean ez da neurririk hartu eta ez da ezagutarazi. Data zehaztu gabe, kasu hau ez dela berria adierazi dute.



ERABILTZAILEAREN JAZARPENA	12%
MENPEKOAREN JAZARPENA	13%
LANKIDEAREN JAZARPENA	22%
POLITIKARIAREN JAZARPENA	24%
NAGUSIAREN JAZARPENA	29%



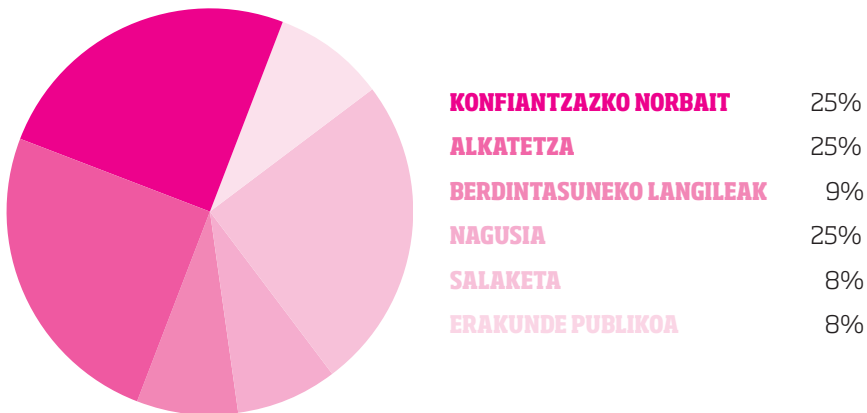


5.3. Jarduteko proposamenak sexu jazarpeneko kasuetan

Horri buruz galdetuta, erantzun gutxiago egon ziren Udal langileen aldetik, erantzun⁷ eta proposamen gutxiago adierazi zituzten.

Sexu jazarpena gertatuz gero jarduteko prozedura araupetzen duen arauak esaten du bukatzeko lehenengo neurria gatazka konpontzen duen bitartekaria izendatzea dela, eta pertsona hori hierarkian jazarritako pertsona baino gorago egon behar dela. Hala ere, aurkitutako emaitzek ez dute jarrera irmorik erakusten horren gainean. Eztabaida-taldeetan horren gainean sakondu ostean ere ezinezkoa gertatu da prozedura adieraztea.

Lan-ingurunekeko sexu jazarpeneko egoeren aurrean, babes eske joko luketen edo jotzea aholkatuko luketen galdetuta, erantzunak honakoak izan dira:



⁷ Atal honen galderei 14 galdesortatik 8tan baino ez diete erantzunik eman.





Langileei Udalak sexu jazarpeneko kasu baten aurrean hartu beharreko neurriez galdetuta, erantzunak honakoak izan dira:

- Salatzea, baina noren aurrean oso ondo jakin gabe.

- Arazoan sortuko litzatekeen bitartekaria bilatzea. Kasu honetan egokitzat jotzen da gaien espezializatua den pertsona izatea.

- Egoera egoki aztertzea benetan sexu jazarpena den egiaztatzeko⁸.

Sexu jazarpenaren ulermen honetan bi alderdi garrantzitsu nabarmendu behar ditugu, eztabaidarako taldeetan eztabaidagai izan zirenak.

- Langileen artean ez dago zalantzarik sexu jazarpen kasuetan zorrotz jokatu beharra dagoela, baina nabarmendu ere egiten dute salaketa benetakoa dela egiaztatzeko beharra dagoela, izan ere, emakumeen hitza onartzeko arriskua dagoela aipatzen dute, jasotakoa ondo zehaztu gabe, eta gizon baten erreputazioa arriskuan jarri ahal dela, berau gainditzten zaila den bidegabekeria izanik.

⁸ Gaiari buruzko beste ikerketa batzuek laneko sexu jazarpenaren salaketan ehuneko apala (%8) adierazten dute eta hau, batez ere, gertatzen da enpresaren aldetik babesik ez dutelako eta, horren aurrean, biktimak bakarrik eta ez ulertuak sentitzen direlako.





Proposatutako prozedurak gertaeren ikerketa barne hartzen du, baina jazarpen honetan egoten diren gertaeren ondorioz (hierarkia, isiltasuna, mehatxua) zaila izan daiteke berau egiaztatzea, horregatik xantaia sexualeko kasu zehatzak egiaztatzea bezain garrantzitsua da jarrera jazarleen aurrean tolerantziarik ez dagoela adierazten duen lan giroa sortzea.

- Emakume langileek, berriz, adierazi dute kasu hauek agertzeko aukera eskasa

dagoela Udalaren emakumeen izaera eta ibilbideagatik.

Emakumeek bere lantokian sexu jazarpeneko kasu bat gelditzeko baliabide eta trebetasun nahiko edukitzea desiragarria izan arren, hori ez da nahiko jazarpenaren erantzukizuna egiten duenarena dela, iritzi orokorra kontuan hartzen baldin badugu. Zentzu horretan, baliteke Udal langile guztiek profil berbera ez edukitzea edo hainbat gorabeherengatik jazarpenari aurre egiteko aukerarik ez edukitzea. Hortaz, garrantzitsua da jazarpena, pertsona zehatzek bizi eta egindakoa izan arren, arazo indibiduala ez dela nabarmentzen duen erakundearen kultura eraikitzea. Honek adierazten du langile guztien zeregina dela eta bere agintarien erantzukizuna dela lantokian begirune eta berdintasuneko giroa sortzea, eta honez gainera neurriak eta prozedurak martxan jartzea aipatutako giroari men egiten ez diotenerako.





6. PREBENTZIO ETA JARDUKETAKO PROTOKOLOA LAN ARLOKO SEXU JAZARPEN EGOERETAN

6.1 JARDUTEKO PRINTZIOAK

1 · Pertsona orok tratu adeitsu, begirunezko eta duina jasotzeko eskubidea du. Eskubide honi jarraituta, Zamudioko Udalak hainbat ideia bere egiten du: sexu jazarpena genero indarkeria era dela, langileen duintasunaren aurkako atentatua, eta ondorioz neurri aktiboak hartuko ditu bere prebentziorako eta zalantzarik gabe jardungo du izaera honetako gertaeraren bat jazotzen den kasuetan.

2 · Zamudioko Udalak bere egiten du sexu jazarpena desberdintasuneko oinarria duen botere-erlazioko forma bat dela; desberdintasun horren faktoreetako bat sexua da, eta horregatik emakumeak dira jazarpen hau pairatzeko sektorerik zaugarriena. Honek ez du esan nahi jazarpen eta xantaia sexualak tratatzeko prozedurak emakumeei ere aplikagarri ez izatea honelako portaerak agertzen dituzten kasuetan.

3 · Langile guztiek sexu jazarpena onartezina eta zitala den lan-ingurunea eraitzeko erantzukizuna dute.

4 · Udalaren agintariak konpromisoa hartzen dute sexu jazarpena pairatzen duten pertsonetara babesa bermatzeko eta portaera hauek biktimarengan eta lan-ingurunean, oro har, izaten dituzten ondorio maltzurak saihestu edota arintzeko ahalik eta lasterren jarduteko.

5 · Pertsona bakoitzari dagokio onartezin edo iraingarri gertatzen zaion portaera erabakitzea, eta horrela jakinarazi behar dio jazarleari, zuzenean edo bere konfiantzako hirugarren pertsonen bitartez, eta edozelan ere, protokolo honetan ezarritako prozedura erabil dezake.





6.2. PORTAERA MUGATZEA

Protokolo honen ondorioetarako hurrengo portaera hauek kontuan hartuko dira:

- Xantaia sexuala: Izaera arin, larri edota oso larriko nahi gabeko portaera sexualak, baldin eta bere onarpen edo bazterketak enpleguaren sarbidean edo bere baldintzetan zuzenean eragiten badu: pairatzen dituztenen lan baldintzak, soldata, iguerak, lekualdaketak, prestakuntza,... eta abar.

- Giroko sexu jazarpena: Lan-ingurune hostil, iraingarri eta larderiatsu sortzeko eragina duten portaera sexual arin, larri edota oso larriak.

6.3. PREBENTZIOKO NEURRIAK

Lan arloko sexu jazarpenaren prebentzioak eskatzen du portaera hauek agertu ez daitezen ekintza zehatzak diseinatzea:

- Lan arloko sexu jazarpenaren ezaggarriak eta ondorioak ezagutarazten dituzten kanpainen bitartez.

- Langile tekniko eta politiko guztiei zuzendutako prestakuntzako ikastaroen bidez. Hauek sexu jazarpena, bere jatorriak, kausak, adierazpenak, indarreko legeria eta hauen gaineko

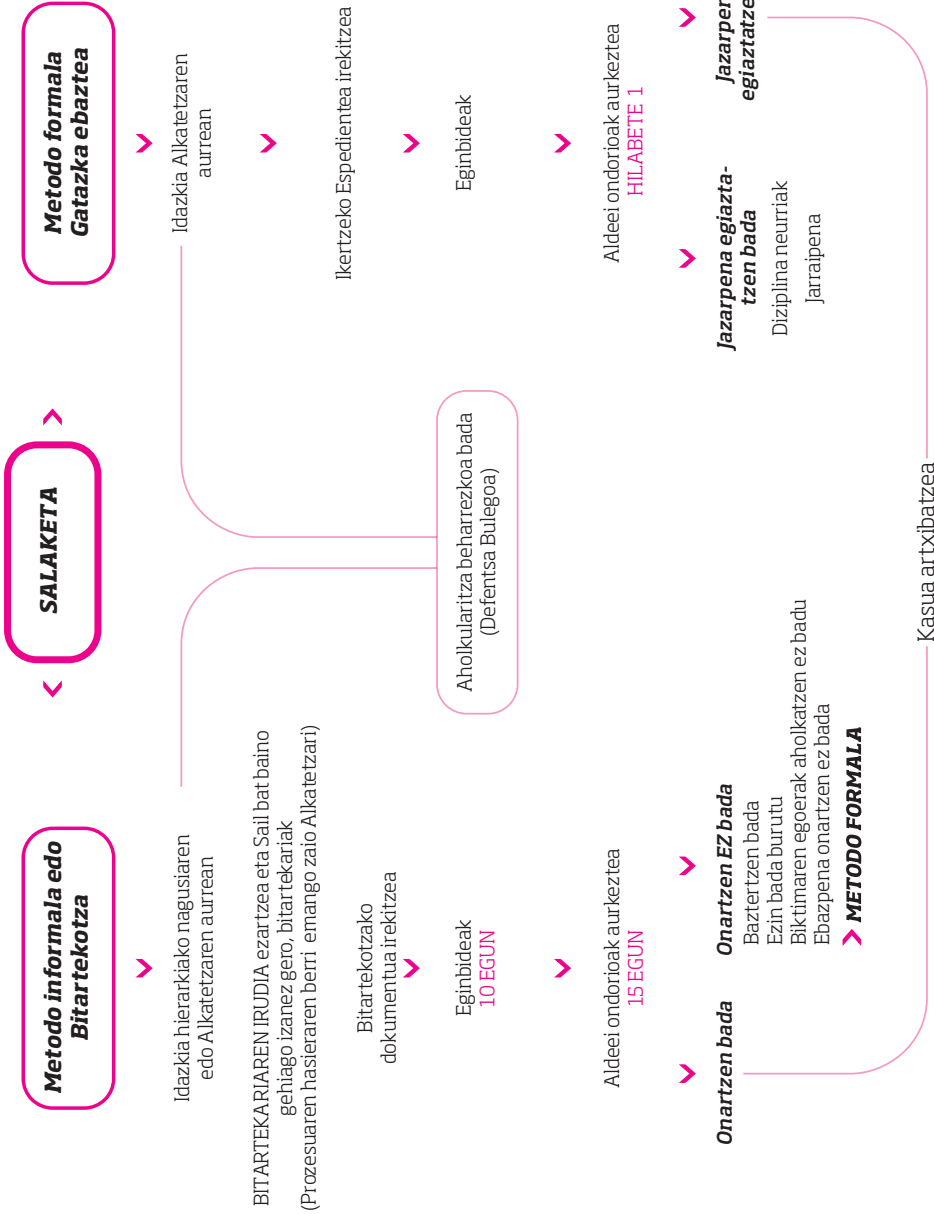
jarduketak,...etab. aztertu eta eztabaiatzea ahalbidetu behar da.

- Dokumentu hau egun lan egiten ari den Udaleko langile guztiei zabalduz.

- Dokumentu hau Udalaren lanean aldi baterako edo behin betiko sartzen den pertsona berri guztiei zabalduz.

- Zamudioko udalerriko biztanle guztiei bere Udalak lan arloko sexu jazarpenaren aurka hartu dituen neurriei buruzko foilettoa egin eta zabalduz.







6.4. SEXU JAZARPENENKO EGOERA BATEN AURREAN JARDUTEKO PROZEDURA

1. Zamudio Udalaren barruan gerta daitekeen sexu jazarpena izaera psikosozialeko lan-arriskutzat hartuko da. Ondorioz, beharrezko neurri zuzentzaileak hartuko dira aipatutako portaera horiek eteteko. Biktimak babesteko neurriak ere hartuko dira.
2. Sexu jazarpeneko biktima izan direla jotzen duten Udal langileek salaketa egokia aurkezteko jarraitu beharreko prozedura berezia ezartzen da. Prozedura hau premiaz eta sekretupean egingo da.
3. Sexu jazarpena pairatzen duen pertsonak, jarraian adierazitako bi metodoen bitartez, ezagutarazi behar du jasotakoa, bide administratiboak edo judizialak baztertu gabe.

3.1. Metodo informala edo bitartekotzako fasea

Metodo honek gatazka modu azkar, elkarrizketatu eta bitartekari baten esku-hartzeaz konpontzea dakar. Prozesu honen emaitza zera da: arazoa konpontzeko egoera zuzentzea eta ez errepikatuzeko giroa sortzea.





a) Prozesua, ustez jazarpena jaso duen pertsonaren edo lan-ingurunean ego-teagatik aipatutako egoeraren berri duen norbaiten idazki baten bidez has-ten da. Eragindako pertsona mezu hau helarazteko ez dagoela prest sentitzen bada, xede horretarako izendatutako laneko bitartekotzako beste pertsona batengan eskuordetu ahal izango du (Berdintasuneko Bulegoa edota xede horretarako kontratatutako zerbitzua edo Laneko Arriskueta Aurrene-urriak Hartzeko arduraduna).

b) Idazki honetan argi eta garbi jasoko dira nahi gabeko portaerak eta gertae-rak, portaera hori ez dela ondo hartua, gogaikarria dela eta lana egitea era-gozten duela esplizitaturik.

c) Idazki hau jazarpena eragitea lepo-ratzen dioten pertsona hierarkia go-ragoko kargua betetzen duen pertso-nari aurkeztu beharko zaio. Pertsona arduradun honek gatazkaren bitarte-kotzako prozesua zuzenduko du eta, gainera, Alkatezari jasotako salaketa eta hasi beharreko prozesua jakinara-zio zaizkio.

d) Jazarpena hierarkia goragoko kar-gua betetzen duen pertsonaren bidetik etorriz gero, idazkia Berdintasuneko Teknikariari edo Laneko Arriskueta Aurreneurriak Hartzeko Teknikariari edo xede horretarako kontratatutako Zerbitzuari aurkeztu ahal izango zaio. Figura hauetako edozeinek bitartekari kargua hartuko du.

e) Jazarpena jaso duena eta jazarlea Sail ezberdinetakoak direnean, bitar-tekariak izango dira euren bi zuzen-daritzak.

f) Bitartekotzaren erantzukizuna nork beteko duen finkatutakoan, alde biei dei egingo zaie bilera bat egiteko. Ai-patutako deialdia idatziz egingo da eta idazkia aurkeztu ondoko hurrengo hamar egun balioduneko epearen ba-rruan egingo da.

g) Bitartekotzako fasearen ebazpena, gehienez ere, 15 egun balioduneko epearen barruan egingo da, alde biei deialdia egiten zaienetik zenbatuta. Denbora luzatu ahal izango da proze-suan zailtasunak sortzen badira, baina prozedura ahalik eta lasterren egi-ten saiatuko da. Ebazpenak honakoa jasoko du:

- Bitartekotzako fasean egindako jar-duketa guztiak.

- Arazoa konpontzeko proposatutako neurriak. Neurri hauek "Bitartekotzako dokumentua" deitutako dokumentuan agertuko dira eta alderdiei ezagutarazi beharko zaizkie idazketa bukatu on-doko bost egun balioduneko epearen barruan. Ondorioak idatzita jasoko dira, eta salaketa egin duen pertsonak eta bitartekotzako prozesuan zuzendu duenak sinatu beharko dute.

h) Prozesu osoa konfidentziala eta premiazkoa izango da, eta bi aldean intimitatea eta duintasuna babestuko dira. Jarduketaren artxiboa, berriz, Alkatezak zainduko du.





3.2. Metodo formalá edo gatazka ebazteko fasea

Metodo honen helburua zera da: egoera konpontzea Administrazioaren barruan gaia ikertuz. Prozedura hurrengo kasu hauetan hasiko da:

- Alde bietako edozeinek bitartekotzako fasea edo bertan proposatutako neurriak baztertuz gero.
 - Bitartekotzako fasea burutzerik egon ez bada ezinbesteko kasuagatik.
 - Hartutako neurriek gatazka konpondu ez badute.
 - Jazarritako pertsonaren egoera fisiko edo psikikoak bitartekotzako fasera ez jotzea aholkatzen du.
- a) Kasu hauetako bat eman ezkeró, "Lan arloko ustezko sexu jazarpeneko kausagatik ikertzeko espedienteá" irekiko da.
- b) Lehenengo lana hauxe izango da: eskatzaileari dagokion eta beharrezkotzat jotzen den informazioa, pertsonalki eta zuzenean, biltzea: ekintzen kontaketa zehatza, nahi gabeko portaera hauek izan dituen pertsonaren identifikazioa, bai eta gertaeren lekukoa izan denak egindako hauen narrazio zehatza ere.
- c) Egotzitako gertaerak argitzeko beharrezkotzat jotzen diren eginbide, proba eta jarduketa guztiak egin ahalgo dira. Ikertzeko Espedienteá osatuko da alde guztiei, lekukoei eta ikeritutako pertsoneri entzunaldia emanez.





d) Bi aldeak, ustez jazarritako pertsona eta ustez jazarlea dena, prozesu hone-tan zehar ordezkatzan duen pertsona batekin batera egon ahalko dira, horre-la erabakiz gero.

e) Aipatutako Espediente⁹ bukatu on-doren gehienez ere hilabeteko epea-ren barruan, "Ondorioen txostena" egingo da eta berau espedientearekin batera Alkatetzari igorriko zaio. Alka-tetzan, berriz, azken erabakia hartuko da. Erabaki hau eskatzaileari eta bere aurkako eskabidea jaso duen pertso-nari jakinaraziko zaie.

e.1. Jazarpen egoerak daudela egiazta-tuz gero, Zuzendaritzak beharrezko neurri zuzentzaileak hartuko ditu sortutako lan-arriskua bukatu edo gutxiagotzeko. Neurri horien barruan mugikortasun funtzionala edota di-ziplinako zehapenak egon daitezke, faltaren larritasunaren arabera (arina, larria edo oso larria¹⁰).

e.2. Jazarpen egoerak daudela egiazta-tu ezean edo hauek baieztatzerik ez badago, espediente artxibatu egin-go da eta prozesua bukatutzat eman. Hala ere, espedientearen egindako egiaztapenen arabera, lanaren anto-laketak horrela ahalbidetzen duenean, bere burua jazarritzat ikusi duen pert-sonak hala eskatzen badu, postuaren behin-behinean aldatzea edo Alka-tetzak egiaztatu eta ebaluatutako gertaeren arabera bidezkoa den beste edozein neurri hartzea komenigarria eta bideragarria den erabakiko da.

⁹Epea handiagoa izan daiteke kasuaren konplexutasunak hala eskatzen badu, bai-na jarduketaren printzipioa ebaztearen arintasuna izango da salaketa aurkezten duten emakumeen berbiktimizazioa saihesteko.

¹⁰Barruko prozedura honek funtzionatuko du edozein instantzia administratibo edo judicialaren aurrean xede horretarako aurkeztutako legezko ekintzak baztertu gabe. Gertaeren definizioa Lan arloko arau-hauste eta zehapenei buruzko legeak edota Langileen Estatutuak jasotzen dutenaren arabera izango da.





6.5. PROZEDURAREN BERMEAK

Prozedura, administrazio honekin duten pertsona guztien isiltasuneko betebeharra.

Intimitaterako eskubidea babestea. Eskubide hau bermatuko zaie prozeduraren edozein fasetan parte hartu duten pertsonari.

Langileek osasunaren babes integralerako duten eskubidea. Administrazioak beharrezko neurriak hartuko ditu jazarpen honen biktima izan den langilearen osasun babes egokia bermatzeko. Beharrezko laguntza antolatzaile eta psikologikoa emango zaio guztiz indarberritzeko.





6.6. AHOLKULARITZARAKO BALIABIDEAK

Komenigarria ikusten duen bakoitzean, Udalak aholkularitza profesionala eduki ahal izango du bitartekari lanak egiteko edo gatazka ebazteko. Aholkularitza honetarako erreferentzia Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Bulegoa izango da, izaera independentea duen organo publikoa, Eusko Jaurlaritzak sortua eta Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundera atxikia, Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Eusko Legebiltzarraren otsailaren 18ko 4/2005 Legea betez.

Bere helburua zera da: hiritarrak defendatzea sexu arrazoiengatik diskriminazio egoeretan, eta Euskal Autonomia Erkidegoan emakume eta gizonen tratu-berdintasunaren printzipioa bete dadin sustatzea.

Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Bulegoak bere eginkizunak objektibotasunez eta inpartzialtasunez burutzen ditu hierarkiako ezein loturari eutsita egon gabe eta edozein eratako jarraibideak eduki gabe.

Dagozkion eginkizunen artean sexu jazarpeneko kasuak konpontzen errazteko bidean baliagarri izatea dago.

EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO DEFENTSA BULEGOA

Gaztelako Ataria, 25 01007 Vitoria-Gasteiz

Tel.a: 945 01 65 50

Faxa: 945 01 65 51

e-maila: defentsoria@ej-gv.es

Enpresa pribaturen baten zerbitzuak kontratatuz gero, Defentsa Bulegoak arlo honetan duen ezagutza abalatu beharko du, bai eta bitartekotza edota gatazka ebazteko eginkizunak burutzeko egokia dela ere.





ER AN SKI NAK

ERANSKINAK





ERANSKINA 01

SEXU JAZARPENAREN ONDORIOAK

Sexu jazarpenak osasunean dituen ondorioak asko dira;

- > Janguraren murrizketa
- > Nekea
- > Loezina
- > Suminkortasuna
- > Buruko mina
- > Justifikaziorik gabeko tristezia
- > Arrazoirik gabe negar egiteko gogoa
- > Gogoaren aldaketa
- > Antsietatea edo larritasuna
- > Estresa
- > Autoestimua galtzea
- > Kontzentrazioerik eza
- > Etorrizunaren ikuspegi ezkorra
- > Lesio fisikoak erasoaren larritasunaren araberak

Ondorio kaltegarri hauek, psikologikoen zein psikosomatikoen, lan absentismoa eragin dezakete, gaixotasunagatik bajak eragin ditzakete, abandonuak, behartutako dimisioak. Seguruenera jazarritako pertsona lana aldatzen saiatuko da, eta bai lanaren bilaketak dakartzen eragozpenak, zein langabezian denboraldi luzeak emateagatik pobretzea eta bere sustapen profesionalarekin jarraitzearen zailtasunak pairatuko ditu.

Jazarpenak ez ditu ondorio negatiboak izaten bakarrik jazarritako pertsonengan, baizik eta inguruneko gainerako pertsonengan ere. Pertsona hauek nahi gabeko portaeraren lekukoak izan daitezke edo berau ezagutu dezakete.

Jazarpenaren ondorioek eragina izaten duten jazarritako pertsonaren bitzita pertsonalean eta haren familian.





ERANSKINA 02

SEXU JAZARPENAREN IBILBIDEA

Emakumeenganako sexu jazarpena ez da portaera isolatua, baizik eta jazarpeneko hainbat egoera elkarrekin nagusitzen direla, eta egoera hau areagotu egiten da bere intentsitatea handitzen den neurrian.

Sexu jazarpenaren bi ibilbide aurkitu ahal ditzakegu;

a) Kasu arinetarako ibilbidea, laburra goa, gutxiago aztertua eta aurreikus-teko modua.

b) Kasu larrietarako ibilbidea, hurrengo hau dena.

> Jazarleak profil nahiko definitua duen biktima aukeratzen du, batez ere hautematen duen ahultasunean oinarriturik.

> Emakumearen konfiantza irabazten du, babesten du, lanpostuari lotutako kontuetan laguntzen du eta lausengatzen du. Bere babesle-lagun-aita... bihurtzen da.

> Momentu horretatik aurrera, lankide-nagusi bat baino gehixeago izango balitz bezala arituko da; egiten dizkion deiak gehiago izango dira (lan-ordutegitik kanpo ere bai), lan espaziora egindako bisitaldiak handitzen ditu, bai eta bere bulegoan bisitatua izateko etengabeko eskaerak ere.





> Lanean bion artean harreman "berezia" antzematen dute. Azken honek lankideen arbuioa dakar eta biktima lan ingurunean isolaturik egotea eragiten du; bera ere "hautatua" balitz bezala sentitzera irits daiteke. Ondoren, gorabehera hauek jazarpenaren ondorio negatiboak eta biktimaren erru sentimenduak handituko dituzte.

> Jazarlea bere eskariak argitzen hasiko da eta xantaia egitera iritsi, biktimari alde aurretik emandako laguntza eta egindako mesedeak gogoraziz.

> Langileak "berari esker" izan zitzakeen eskubideak galtzeko mehatxuak egiten hasiko da, bai eta bere lanpostua galtzeko mehatxuak egiten ere.

> Askotan, langileak benetan galduko ditu aipatutako eskubide horiek, eta, gainera, apalkuntza ere pairatuko du lankideen aurrean.

> Jazarleak indar fisikoa erabiltzeari ekingo dio.

Langilearentzat benetan zaila da bere buruari azaltzea zer gertatzen ari zaion. Nahastuta dago. Orain jartzten dionak lehen lagundu egiten zion, babesa emate zion... ondorioz, denbora behar du sexu jazarpena egiten ari zaiola konturatu arte, ez bakarrik jazarpenaren larritasun objektiboarengatik baita beste honegatik ere: azkenean pertsona bati nolabaiteko nahitasuna izan zion eta azkenean sentitzen du pertsona horrek saldu eta bertan behera utzi duela.





ERANSKINA 03

SEXU JAZARPENA PAIRATZEN DUEN EMAKUMEAREN PROFILA

Gizartean jazarpena pairatzen duten emakumeak neska gazte eta erakar-garriarekin bat datozela pentsatzeko joera izaten dugu. Ez da irudi erreala, ordea. Egoera hau pairatzen dutenak honakoak izan ohi dira;

- > Familiako erantzukizunak dituzten eta bakarrik dauden emakumeak (ama ezkongabeak, alargunak, banatuak, dibortziatuak...).
- > Tradizioz gizonezkoenak diren eta emakumeek gutxiagizko ordezkariak izaten dituzten sektore profesional edo kategorietan lehendabizikoz sartzen diren emakumeak.
- > Lehenengo enplegua, aldi baterako edo atipikoa oro har, lortu duten emakume gazteak.
- > Jazarpenaren indizerik altuenak merkataritzako sektoreetan, ospitaleetan eta Administrazioaren zuzendaritzako zentroetan izaten dira.
- > Eskala txikiagoan, homosexual eta gazteen taldeak.
- > Azkenaldian gutxiengo etnikoetako emakumeek ere pairatzen dute jazarpena.





ERANSKINA 04

SEXU-JAZARLEAREN PROFILA

Kasu larri edota oso larrietan profila honakoa da.

> Adina ez da, itxuraz, elementu erabakigarria, baina bai, ordea, egoera zibila. Ezkonduta egoten dira edo bikote egonkorra izaten dute, seme-alabekin, eta ezkontzaren funtzionamendu txarra erabiltzen dute argudio gisa.

> Jazarritakoa baino kargu goragoa bete ohi dute, normalean erdi mailako arduraduna, eta enpresaren babesa izaten dute, bertan ibilbide luzea eduki dutelako. Nagusi bezala despota, menderatzailea da, eta boterea erabiltzen du sari pertsonalak lortzeko. Ez ditu bere mendekoak ondo tratatzen.

> Pertsona hotz, oldarkor, grinatsu gisa deskribatzen dira, eta batzuetan zitaltzat hartzen dira. Zauriezinak direla pentsatzen dute.

> Haur-izaera dute, apetatsuak, ez dute EZETZIK onartzen eta mendekariak izan daitezke.

> Sexistak eta matxistak dira. Ondorioz emakumeak ez dituzte berdintzat hartzen. Haiengana hurbiltzen da engainu, nagusikeria eta xantaia bidez. Generoko mespretxuzko portaera errepikakorra agertzen dute.

> Gainerako pertsonetikiko, batez ere emakumeekiko, enpatia eskasa erakusten du. Kaltea egiten duela badaki, modu bidegabean ari dela badaki, baina ez du sexu jazarpenzat hartzen.

