

2015

# Homofobiaren aurrean pauso bat aurrera

Lantokietako bazterkeria eta  
jazarpen homofobikoaren  
aurkako PROTOKOLOA





## **SARRERA**

Gaur gaurkoz, 10 sexu-aniztunetatik 7k onartzen dute homofobia kutsuko bazterkeriaren bat jasan duela lan esparruan; horietako gehien-gehienek ez dituzte salatzen. Hau ez da kasualitatea, aniztasuna ikusezin bihurtzen duen eta baztertzen duen gizarte heterosexista eta patriarkal honen ondorio baizik. Lan arloan, sexualitate desberdineko pertsonak zailtasun handiak dituzte askatasunez adierazteko beren sexu-orientazioa eta hautabidea, lankideekiko harremanetan suerta daitezkeen ondorioengatik edo enplegua bera uka diezaieketelako. Hori dela eta, bazterkeria eta homofobia-jazarpena deusezta dezakeen estrategia orok kontuan hartu behar du aipatu errealtatea, eraginkorra izan dadin.

### **1. ENPRESAREN POLITIKA BAZTERKERIAREN AURKA ETA JAZARPEN HOMOFOBIKOAREN KUDEAKETAN**

Protokolo honen bitartez agintzen dugu inplikatu egingo garela lan-ingurune aske eta anitzak ezarriko dituzten politiken eta jardunbideak sustatuz eta haiei eutsiz, eta bitartekoz hornituko dela, bazterkeria edo jazarpen adibideak emango direnean, arazo bakoitzari erantzun diezaiogun eta jazarriari eta haren lan-inguruari eta familiari osoki erantzun diezaiogun, laneko eta osasun ikuspegitik, baita juridikotik ere.

Akordio hau eztabaidatu eta onartu da enpresa honetako Segurtasun eta Osasun Batzordean, eta halakorik egin ezean, langileen ordezkarietarekin.

### **2. ZER DA HOMOFOBIA?**

Homofobiaz ari garenean, pertsonen aurka edota talde zehatz batzuen aurka, haien homosexualitatea edota sexu-nortasuna dela eta, egiten den bazterkeriaz, marjinalizazioaz, arbuioaz edo bortxa-ekintzez ari gara.

Garrantzitsua da kontuan hartzea homofobia kontzeptuaren altzoan hainbat maila daudela: Lesbofobia (lesbianen aurka egindakoa), bifobia (pertsona bisexualen aurka egindakoa), transfobia (pertsona transexualen aurka egindakoa), serofobia (GIBa duten pertsonen aurkakoa egindakoa),...

Homofobia oso era anitzetan agertu ohi da: itxurari edota sexu-egoerari buruzko marrazkien, mezuen, iseken, txisten bidez, irainen, bazterketen, debekuen, jazarpenen, erasoen, eta abarren bidez.

### **3. PRINTZIPIO-AITORPENA**

1. Enpresak, haren jardueraren garapenean, gizon eta emakumeen intimitateari eta duintasunari zor zaion begirunea eta hauei dagozkien eskubide bortxaezinak oinarritzko printzipiotzat hartzen ditu, adibidez orientazio afektibo-sexuala edota genero nortasuna.
2. Enpresan lan egiten dutenei aukera eta tratu berdintasunaz gozatzeko aukera dagokie, jarrera adeitsu, begirunekoa eta duina jasoz. Enpresak ez du inondik inora onartuko aipatu eskubideak antolamendu berean urratu ahal izatea.
3. Sexu eta afektibitate aniztasuna eskubidea da, eta hortaz, errespetatu behar den nortasuna eta bizitzeko era bat.
4. Enpresak arbuia egiten ditu jarduera baztertzailak eta jazarpen homofobikoa, edozein direla ere, goiko arduradunek haien menpekoei egindakoak, lankideen artean egindakoak, langile-erabiltzailak edota erabiltzaileen senideek, bezeroek... lantokiko langileen aurka edo ABLEen bidez azpikontratatuta, gure lantokietako instalazioetan lan egiten duten pertsonen aurka egindakoak; gure lantokietan azpikontratzen diren eta lan egiten duten langileek eta bertako langileek enpresara etortzen diren edo erabiltzen dutenen aurka egindakoak ere arbuia egiten ditu.
5. Bazterkeria edo jazarpen homofobikoa pairatu duela irizten dion langileak honelakoetan erabiltzen den jarduera-protokoloa ezar dakion eska dezake. Enpresak ziurtatu du aipatu eskubidea bete egiten dela.

### **4. BAZTERKERIAREN ETA JAZARPEN HOMOFOBIKOAREN PREBENTZIOA**

Informazioa eta hedapena: lehen prebentzio neurri gisa, protokolo hau enpresako langile guztiei eta azpikontratzen diren enpresetako eta ABLEetako langileei jakinarazi eta azalduko zaie, baita praktiketan dihardutenei ere, ahal bada, informatika baliabideak erabiliz, eta paperean egindako edizio eta banaketaren bitartez.

Prestakuntza: Enpresak bertako langileentzat bideratu lan osasunaren funtsezko prestakuntzaren baitan, agindu egiten du berariazko Prestakuntza Egitasmoa garatuko duela. Honek bere gain hartuko ditu:

- Aniztasun sexualari eta afektiboari, jazarpen homofobikoa prebenitzeari buruzko prestakuntza osoa, aldizkakoa eta etengabea. Honetan jasoko da protokolo honen edukia, eta enpresaren langile ororentzat prestatuko da, bertan azpikontratutako langileak, ABLEkoak, bekadunak eta/edo praktikaldian diharduten langileak aintzakotzat hartuko dira.
- Eman behar den prestakuntzaren baitan kontratazio berriak egin behar balira, protokolo honi dagokion prestakuntza barruan sartuko da.
- Zuzendaritza, arduradunak, gertaerak antzemateaz eta kudeatzeaz arduratzen diren buruak, baita bazterkeria eta homofobia-jazarpena sentsibilizatzeko eta prebenitzeko dinamiketan prestatuko dira.
- Bazterkeriari eta homofobia-jazarpenari aurre egiteko prebentzioan eta esku-hartzean gaitu beharra eta protokolo honi buruz prebentzio zerbitzuei eta laneko arrisuren prebentzioan ardurak dituzten eragileei nahiz eta aurrekoen artean sartzen ez diren lkerketa Batzordekideak (IB) protokolo honi buruz informatu behar dira.

Enpresako jarduerak koordinatu: enpresaren betebeharra langile oro bazterkeriaren eta jazarpen homofobikoaren aurka babesten dela zaintzea izanik, bertako langileek beste enpresentzat lan egingo balute, kontratatzen dituen enpresak akordio honen edukiak bere egin ditzala bultzatuko dute.

Arrisuren ebaluazioa: prebentzio zerbitzuak (PZ) bazterkeria eta jazarpen homofobiko aldagaiak kontuan hartuko dituen arrisku ebaluazioa egingo du, Segurtasun eta Osasun Batzordearen, edo bestela, langileen legezko ordezkariaren segimenduari. Behin arrisku eragile hauek ezagututa, haien presentzia eta intentsitatea enpresan aztertuko dira, langile beraiei galdetuz. Honez gain, salatuko denaz egingo diren aztertze lanak segurtasun eta osasun batzordeari aurkeztuko zaizkio, edo bestela, langileen legezko ordezkariari, eta aipatu ebaluazioan kontuan hartzen diren aldagaiak, etorkizunean egin dakiekeen aldaketan oinarri izango dira.

Prebentzio Zerbitzuak egindako jarduerari, egin diren aholkuei eta eztabaidatu diren gertakari guztietan lotu diren neurriei buruzko urteko txostena landuko du. Erregistro

hau OSALANi eta/edo Nafarroako Osasun-Publiko eta Lan-osasunaren Institutuari ere emango zaie. Horrela erakunde horiek ezagutuko dute gertakari horien maiztasuna eta etorkizunean horri loturiko prebentzio politikak ezarri ahal izango dituzte.

## **5. BALIZKO BAZTERKERIA ETA JAZARPEN HOMOFOBIKOKO GERTAKARIETAN PARTE-HARTZEKO PROZEDURA**

- Bazterkeriaren eta jazarpen homofobikoa jaso duena, langileen legezko ordezkari-tzak nahiz bazterkeria eta jazarpen egoeren lekuko izan den edonor izan daiteke sala-tzailea. Salaketa berariazko ikerketa batzordea osatzen duen edozein kideri egin die-zaiokete.
- Ikerketa batzordea hiru kidez osatuko da. Enpresako zuzendaritzaren ordezkari batez, langileen legezko ordezkari-tzak eta haien artean aukeratutako norbaitez eta enpresak eta sindikatuen artean adostutako teknikari independente batez. Aipatu tek-nikaria prebentzio zerbitzuaren, OSALAN edota Nafarroako Osasun-publiko eta Lan-osasunaren Institutuko profesionala, Lan Ikuskaritza edota Osasunbideko edo Osakidetzako profesionala izan daiteke.
- Ikerketa Batzordekideek zerbait ikertzeari uko egin diezaiokete, baldin eta ondo-rengo bateraezintasun arrazoiak emango balira: senidea izatea (3. mailako odol-kide-tasuna edo ezkontza-ahaidetasuna gutxienez) edo bestela, auzitan dauden alderdie-kiko ageriko adiskidetasun edo etsaitasun loturak izatea.
- Jazarriak edota ustezko erasotzaileak edozein Ikerketa-batzordekide arbuia dezake behin, idatziz eta arrazoituz, aurreko paragrafoan aipatzen diren arrazoiengatik. Aipatu arbuioa Segurtasun eta Osasun Batzordean aztertu eta erabakiko da, edo honela egin ezean, langileen legezko ordezkari-tzarekin.
- Ikerketa-batzordeak begirunea gordeko die ikertuko dituen pertsonen, konfiden-tzialtasun printzipioari uneoro eutsiz.
- Jazarriak eta/edo salaketa bideratu duen langileen legezko ordezkari-tzak ere era-bateko zuhurtasuna eta konfidentzialtasuna gordetzera behartuko dira, ikerketak egi-ten ari diren bitartean.

- Alderdi salatua zein salaketa egin duena enpresakoak izan daitezkeen edota enpresakoak ez diren konfiantzazko pertsonak lagun dezakete ikerketan.
- Erasoa jaso duenari nahiz lekuko gisa proposatu edota deitu dituzten pertsonari ezin dakieke zigorrik ezar, eta ezingo dute inolako errepresaliarik jasan. Hala balegokio, pertsona hauek zirkunstantzia hauen berri eman liezaioke lkerketa-batzordeari, aintzat har dadin eta erantzun dakion.
- Salaketa egin duena edota lekukotza eman dutenak kaleratuko balituzte, eta hura bidegabekatuta joko balitz, kalte-ordaina jasotzearen (lan egindako urte bakoitzeko 52 egunetako ia izango dena) eta berronartzearen erabakia kaleratu duten langileari egokituko zaio.
- Salaketa aurkeztu eta 21 egun naturaletako epean, lkerketa Batzordea salatariarekin eta salatuarekin solastatuko da, frogak bilduko ditu eta lekukoak itaunduko ditu. lkerketa Batzordeak deituko dituen pertsona horiek laguntza emango diote. lkerketaren prozesuan parte hartu duten pertsonak, hura gauzatzen ari dela, bildu ahalko luketen informazioa isilpean gordetzera derrigortuak egongo dira. Horren harira, agiri bat sinatuko dute.
- lkerketaren nondik norakoek hala eskatuko balute, lkerketa-batzordeak kautelazko neurriak proposa liezazkioke enpresako zuzendaritzari ustezko erasotzailearen aurka, lkerketa-prozedurak iraungo duen bitartean; honelakoetan, zuzendaritzak berehala gauzatuko ditu neurriak.
- lkerketa-batzordeak, salaketa aurkeztu eta, gehienez, 30 egun naturaletako epean, txosten bat osatuko du. Hura enpresako zuzendaritzari nahiz langileen legezko ordekaritzari emango zaie. Aipatu txostenean sexu-jazarpenik jazo den eta hura zuzenduko duten esku-hartze proposamenak agertuko dira.
- lkerketa-batzordeak aurkeztuko dituen txostenak enpresako zuzendaritzak bereganatuko ditu, eta hari dagozkion neurriak bideratuko ditu, beti ere, protokolo honetan jasotzen den zigor-erregimena betez.

## **6. JAZARPEN HOMOFOBIKOAREN AURREKO ZIGORRAK**

Bigarren ataleko "Zer da homofobia?" atalean jasotzen diren eta bazterkeriaz eta jazarpen homofobikotzat hartzen diren jarrera guztiak, gutxienez, falta arintzat joko

dira. Eta hortik aurrera, haren larritasunaren arabera, gertakari isolatu batez ari bagara edota birritan suertatzen bada, falta larritzat edo oso larritzat joko dira.

Erabiliko diren zigorrak dagokion hitzarmen kolektiboan jasotzen dira.

Enpresako zuzendaritzari dagokio hura zehaztea eta gauzatzea, kontuan hartuz lkerketa-batzordeak egin duen txostena.

## **7. SOROSPENA**

Bazterkeriak edota jazarpen homofobikoak jazarriaren osasunaren galera ekarriko luketen gertakariak lan istripu gisa onartuko dira, eta enpresak dauzkan baliabide guztiak haren esanetan jarriko ditu aipatu erregistroa burutu dadin.

Sexu-jazarpena jasan duena mutualitatera edota osasun-zerbitzu publikora desbideratuko da, laneko gertakizunak kudeatuko duenaren baitan, sorospen medikua eta psikologikoa egiteko.

Dena dela, gastu medikuak edo beste motetako gastuak, enpresaren kontu egongo dira, bazterkeria edota jazarpen homofobikoa pairatu duenak aurkez lezakeen kalteen eta galeren erreklamazioa egiteari kalterik egin gabe.

Prebentzio zerbitzuak balioetsiko du biktimaren laneko inguruari ekiteko aukera, hala balegokio eginez.

Prozedura hau erabili izanak ez du baztertzen jazarpena jasan duenak aurkez lezakeen salaketa penala edota zibila; halakoetan enpresak sorospena eta laguntza juridikoa eskainiko du; hura biktimak onar edo arbuia lezake.

## **8. BERRIKUSTEA**

Abiatu eta bi urte igaro ondoren, Prebentzio Zerbitzuak eta Giza Baliabideak jardue-  
ra guztien emaitzak ebaluatu eta protokolo hau berrikusiko dute; hura Segurtasun eta Osasun Batzordean eztabaidatuko da, edo bestela, langileen legezko ordezkari-  
ekin, edo lehenago, hura ezarri izanaren emaitzak hala aholkatuko balute.