

2015

Homofobiaren aurrean pauso bat aurrera

gida

Lantokietako
bazterkeria
eta jazarpenaren
aurkako

protokoloa



1. BADIRA SEXUALITATEA BIZITZEKO MODU EZBERDINAK

Jendarte hau kapitalista den bezala, heterosexista ere bada. Heterosexismoaren araber:

- Pertsona guztiak heterosexualak direla ontzat jotzen da.
- Pertsonak gizon eta emakume artean banatzen dira.
- Praktika afektibo-sexual egokiak gizon-emakumeen artean ematen direnak dira.
- Eta molde horretara makurtzen ez diren sexualitatearen gainontzeko adierazpenak baztertu eta errefusatu egiten dira.

Heterosexismoak ez du ikusten aniztasun sexuala:

Maitasuna, sexua edo txera era askotara adieraz daiteke: sexu bereko edo/eta sexu ezberdineko pertsonekin. Baina heterosexismoak ikustezin bihurtzen du aniztasuna.

Heterosexismoak ez du onartzen nortasun sexuala ere aldakorra izan daitekeela.

Zer gara gu? Zer sentitzen gara? Gizon, emakume, ala biak? Gure nortasuna prozesu baten emaitza da, eta gure bizitzan aldaketak gerta daitezke.

Baina aniztasun sexuala izan bada. Hona hemen zenbait adibide:

- **LG.** Homosexualitatea (lesbianak zein gayak): desiraren orientazioa sexu bereko pertsonen artean ematen da.
- **T.** Transexualitatea: pertsonaren nortasun sexualak ez du bat egiten bere genitalekin. Eta horren ondorioz, pertsona hauek sentitzen dute sexua berriro esleitzeko kirurgia behar dutela.
- **B.** Bisexualitatea: desiraren orientazioa ematen da sexu bereko zein sexu ezberdinekoekiko.

- I. Intersexualitatea: gorputz intersexualek aldi berean dituzte ezaugarri maskulinoak eta femeninoak.

Aniztasun sexuala ezin daiteke arrazoi bihurtu diskriminazioa, jazarpena, arbuioa edo bazterketa eragiteko.

2. ZER DA HOMOFOBIA?

Zer esan nahi du? Zein egoeraz ari gara? Inoiz topatu al dituzu jokabide homofoborik? Zuzenean ala zeharka? Zer pentsatu duzu? Eta zer sentitu duzu?

- Nola sentitzen zara sexu bereko bi pertsonen elkarri muxu ematen diotenean?
- Transexualitatea gaixotasuna al da?
- Zer egin duzu aipamen edo irain homofoboak aditu dituzunean? Irri egin? Isildu? Aipamen berriak burlarekin jarraitzeko? Erasotzaileari kargu hartu?
- Babestu al duzu armariotik atera den lagun hori?

Homofobia pertsonen edo taldeen kontrako edozein diskriminazio, bazterketa edo bortxa ekingarria da, beren homosexualitatea edo nortasun sexuala direla eta.

Garrantzitsua da, aldi berean, kontzeptu honen barruan askotan ikustezin geratzen diren bestelako kategoriak zehaztea: **lesbofobia**, lesbianen kontrakoa; **bifobia**, bisexualekikoa; **transfobia**, transexualen kontrakoa; **serofobia**, IHESaz gaixo daudenekiko fobia, ...

Homofobiaren ondorioz, lesbianak, gayak, transexualak, bisexualak, intersexualak, diskriminazioaren edo jazarpenaren jomuga bihurtzen dira.

Homofobiak hamaika aurpegi ditu gure herrian eta munduan zehar: trufak, isekak, txistek, arbuioak, umilazioak, irainak, bazterketak, debekuak, erasoak, jazarpenak, erasoak, espetxe zigorrak eta heriotza. Eta hori toki guztietan: familia, lagunartean, kalean, lantokian, eskolan, administrazioan, ...

Sexu orientazioa ez da apeta pribatua. Nortasuna eta bizimodua da. Bizi garen jendarte heterosexista eta patriarkalak ez digu gure nortasuna eta gure erabakia askatasunez bizitzen uzten.

Homofobia, lesbofobia, transfobia... Horien atzean beldurra, errefusa irrazionala eta aurreiritziak aurkitzen ahal ditugu LGTB pertsonen aurka. Homofobia sexismoa eta arrazakeriarekin pareka daiteke. Beraz, jarrera homofoboaren aurka borrokatzeaz gain, atzean dagoen ideia bera errotik ezabatu beharrean gaude.

HOMOFOBIA PERTSONEN ARTEKO DUINTASUNA ETA BERDINTASUNAREN AURKAKO ERASO ONARTEZINA DA

3. HOMOFIARIK GABEKO LANTOKIAK BEHAR DITUGU

3.1 LANTOKIAK ESPAZIO HOMOFIHOAK

- 10 LGTBI pertsonetatik 7k onartzen dute modu bateko edo besteko diskriminazioa jaso izana.
- Badira zailtasunak norbere orientazio sexuala askatasunez adierazteko.
- Gehiegitan ez da kezkarik izaten lankideen artean, eta are gutxiago enpresaren alde-tik, homofobiari buruz.
- Askotan uko egiten diegu gure lan eskubideei, gure nortasun sexuala ezkutatzearren.
- Lan Hitzarmentan ez da deus esaten aniztasun sexualari buruz.
- Erabilitako hizkera homofobia da.
- Gure orientazio sexuala dela eta, estresa eta sufrimendua areagotzen da.
- Enpleguak ukatu, kontratuak ez berritu edo kaleratzeak gertatzen dira sexu orientazioa edo nortasun sexualarengatik.
Ez dakigu zer egin jazarpen homofobia gertatzen denean.
- Zenbat enpresetan adierazi ahal dute langileek haien nortasun sexuala askatasunez?

3.2 GURE ESKUBIDEA DA

Langile guztiok eskubide berberen jabe izan beharko genuke, eta guztiok tratu berdinzalea merezi dugu, sexuan edo sexu orientazioan oinarritutako bereizketarik, bazterketarik eta jazarpenik gabe. Badugu eskubidea gure intimitatea eta duintasuna errespetatu dezaten. Horrek eraso guztietatik babestea esan nahi du.

Enpresek sexu orientazioan eta sexuan oinarritutako jazarpena saihesteko lan baldintzak sustatu behar dituzte, eta prozedura bereziak ezarri, horiek prebenitzeko eta halakoak jasaten dituztenen kasuan kasuko salaketak eta erreklamazioak egiteko.

3.3 HOMOFOBIA LANTOKIAN

Lantokian sexu-orientazioa edo nortasun sexualagatiko jazarpena antzemateko, holako galderak egin beharko genituzke:

- Hitzak, keinuak, ekintzak,... erasokorrak eta laidogarriak al dira?
- Pertsonaren duintasunaren aurkakoak al dira?
- Maiz gertatzen al dira holako jokabideak?
- Jokabide hauek lan giroa itogarri bihurtzen al dute erasotutako pertsonarentzat?

Jazarpena eta homofobia era askotara azal daiteke lantokian:

- Behin eta berriz estereotipo sexualak erabili, degradatzaileak eta iraingarriak direnak.
- Pertsona baten bizitza sexuala etengabe kuestionatu.
- Pertsona baten sexu orientazioa publiko egin bere baimenik gabe.
- Pertsona bati bere sexu orientazioa edo nortasun sexuala garatzea galarazi.
- Isolatu.
- Iseka egin, gaitzetsi, umiliatu, sexu orientazioa edo nortasun sexuala dela eta.

4. ZER EGIN HOMOFOBIAREN AURKA LANTOKIETAN? LAB JENDARTE ETA LAN EREMU ASKE ETA ANITZEN ALDE

Egoera hau irauli beharra daukagu. Heterosexismoak eta homofobiak langileen batasuna hausten du, kategoria ezberdinak sortzen ditu, eta lan eskubideen berdintasuna apurtzen du. Beraz, LAB sindikatuak holako aldarrikapenak egiten ditu lantokia giro ez homofobo eta osasuntsu bihurtzeko:

- Eskubide berberak denontzat.
- Diskriminaziorik ez orientazio afektibo-sexuala edo genero nortasunarengatik.
- Lan Hitzarmenetan neurriak onartu langile guztien eskubideen berdintasuna bermatzeko.
- Formazio, prebentzio eta jarduera planak homofobia eta transfobiaren kontra.
- Protokoloak diskriminazio eta jokaera homofobei aurre egiteko.

LAB sindikatuak jendartean eta lantokietan homofobia, lesbofobia, transfobia eta orohar, sexu orientazio zein genero identitate ezberdinen aurka ematen diren eraso eta diskriminazioekin amaitu eta desagertarazteko konpromisoan berretsiz, jendarte anitzaren aldeko apustua egiten du. Apustu honen atzean, heteropatriarkatuak bultzatzen dituen estereotipo, aurreiritzi eta oztopoak gainditzeko aldarrikapena eta LGTB pertsonen zapalkuntza eta eskubide ukapenen aurkako borroka dago. Lan munduan ere, gora aniztasun sexuala!



Homofobiaren aurrean pauso bat aurrera

Lantokietako bazterkeria
eta jazarpenaren 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 pertsonen 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 diezaiozun eta jazarriari eta haren lan-inguruari eta familiari osoki erantzun diezaiozun, 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 ziurtuko 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 ordezkariak nahiz bazterkeria eta jazarpen egoeren lekuko izan den edonor izan daiteke salaketa berariazko ikerketa batzordea osatzen duen edozein kideri egin diezaiokete.
- Ikerketa batzordea hiru kidez osatuko da. Enpresako zuzendaritzaren ordezkari batez, langileen legezko ordezkariak eta haien artean aukeraturako norbaitez eta enpresak eta sindikatuen artean adostutako teknikari independente batez. Aipatu teknikaria 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 ondorengo bateraezintasun arrazoiak emango balira: senidea izatea (3. mailako odolkidetasuna edo ezkontza-ahaidetasuna gutxienez) edo bestela, auzitan dauden alderdiekiko 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 ordezkariarekin.
- Ikerketa-batzordeak begirunea gordeko die ikertuko dituen pertsonen, konfidentzialtasun printzipioari uneoro eutsiz.
- Jazarriak eta/edo salaketa bideratu duen langileen legezko ordezkariak ere erabateko zuhurtasuna eta konfidentzialtasuna gordetzera behartuko dira, ikerketak egin 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 homofobikoak 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.