

Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentziozko kudeaketa

Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentziozko kudeaketa



Barakaldo, 2025

Lan honen bibliografia-erregistroa OSALANeko Liburutegiaren katalogoan aurki daiteke:
https://www.katalogoak.euskadi.eus/cgi-bin_q81a/abnetclop?SUBC=VEJ/J0024

Un registro bibliográfico de esta obra puede consultarse en el catálogo de la Biblioteca de OSALAN:
https://www.katalogoak.euskadi.eus/cgi-bin_q81a/abnetclop?SUBC=VEJ/J0024

A catalogue record of this book is available in the catalogue of the Library of OSALAN:
https://www.katalogoak.euskadi.eus/cgi-bin_q81a/abnetclop?SUBC=VEJ/J0024

Izenburua:	Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentziozko kudeaketa
Argitaraldia:	1.a. 2025eko martxoa.
Ale-kopurua:	300 ale.
©	Euskadiko Autonomia Erkidegoko Administrazioa. OSALAN-Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea.
Argitaratzailea:	OSALAN-Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea. Dinamita Bidea z.g. - 48903 Barakaldo (Bizkaia).
Internet:	www.osalan.euskadi.eus
Egileak:	Agirre Muxika, Luis; Alvarez Cid, Victoria; Azpiroz Unsain, Alazne; Elorza García, Edurne; Ibáñez Vallejo, Leire; Lekue Gotxikoa, Begoña; Raposo Acevedo, Raquel
Fotocomposición e Impresión:	Fotocomposición IPAR, S. Coop. Zurbaran kalea 2-4 - behea. 48007 Bilbao (Bizkaia).
ISBN:	978-84-19165-29-9
e-ISBN:	978-84-19165-30-5
Lege-gordailua:	LG BI 367-2025



Lourdes Iscar Reina

Aurkezpena

2019an, Osalanek *Lan-arloko sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko orientabideak* dokumentua argitaratu zuen, laneko sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena lan-arrisku gisa identifikatzen eta prebentzio-neurriak ezartzen laguntzeko xedez.

Dokumentua argitaratu ondoren, aldaketak izan dira nazioarteko araudian: ontzat eman dira, besteak beste, Laneko Indarkeriari eta Jazarpenari buruzko Hitzarmena (190. zk.) eta harekin batera doan gomendioa (206. zk.), eta arlo horretako arauen artean erreferente bihurtu dira nazioartean. Hitzarmen horrek lan-arloko indarkeriaren eta jazarpenaren barruan sartzen ditu sexuan oinarritutako jazarpena eta sexu-jazarpena, eta, beraz, laneko indarkeria motatzat sailkatzen ditu. Horrek berekin dakar, bada, jazarpenok laneko segurtasunari eta osasunari loturiko arazo gisa hartzea.

Era berean, aldaketa bat izan da Estatuko araudian: hain zuzen ere, Sexu-askatasunaren berme integralari buruzko irailaren 6ko 10/2022 Lege Organikoa onartu da, zeinak esplizituki jasotzen baitu enpresetan sexu-indarkeriaren arriskuaren balorazioa egiteko betebeharra.

Arau-aldaketa horiek, laneko arriskuen prebentzioaren esparruan aplikatu behar direnez, interes handiagoa sortu dute enpresetan, eta Osalanek garrantzitsu irizten dio aipatutako dokumentua eguneratzeari, arlo horretako orientabideak hobetze aldera.

Lourdes Iscar Reina

OSALAN – Laneko Segurtasun eta Osasunerako
Euskal Erakundeko zuzendari nagusia

Aurkibidea

1. Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena laneko arrisku gisa	9
1.1. Bereizkeriazko jazarpenak	9
1.2. Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena: laneko arrisku psikosozialak	10
1.3. Kontuan hartzeko jokabideak, biktimak eta interakzioak	14
1.4. Arazoaren dimentsioak	19
1.5. Langileen osasunerako kalteak	25
2. Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentziozko kudeaketa	29
2.1. Ikuspegia	29
2.2. Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren arriskua kudeatzeko proposamena	33
2.2.1. Arrisku-faktoreak	34
2.2.2. Arriskuaren ebaluazioa	36
2.2.3. Esku-hartze programa bat egitea, abian jartzea, eta haren jarraipena eta kontrola egitea	40
3. Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako neurriak	43
3.1. Prebentzio-neurriak	43
3.2. Kontrol-neurriak: Osasunaren zaintza (OZ)	48
3.2.1. Osasunaren zaintzaren esparruak	48
3.2.2. Osasunaren zaintzaren aplikazio praktikoa	49



3.2.3. Lanera itzultzea	50
3.2.4. Osasunaren zaintza kolektiboa	51
3.2.5. Prebentzio-zerbitzuaren jarduna	51
3.2.6. Gidak eta protokoloak	51
3.3. Adierazleak	52
4. Osasunerako kalteen ikerketa (lan-istripua / lanaren ondoriozko gaixotasuna)	55
4.1. Datu-bilketa	57
4.1.1. Bildu beharreko informazioa	57
4.2. Datuen antolamendua eta analisia	59
4.2.1. Faktore eragileen sailkapena	59
4.3. Kausen zehaztapena eta sailkapena	60
4.4. Ondorioak	61
5. Araudia eta erreferentzia bibliografikoak	63

1. Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena laneko arrisku gisa

Sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera bi ikuspegitatik heldu behar zaie:

- Laneko arriskuen prebentzioaren praktikatik. Izan ere, lan-eremuan gertatzen dira, eta kalte egiten diote jazarpena pairatzen dutenen osasunari. Gainera, lan-baldintzek handitu edo murriztu egin dezakete arriskua gorpuzteko probabilitatea.
- Genero-ikuspegitik. Izan ere, bereizkeriazko jazarpenera dira, eta haien oinarrian sexuei egotzitako rola betikotzeko helburua eta nagusikeria daude.

Dokumentu honetan, laneko segurtasunaren eta osasunaren ikuspegitik lan-dukodugu prebentzioa, genero-ikuspegia aplikatuta, bi dimentsioetan eragiteko.

Lehen atal honetan, ahaleginduko gara ikusarazten ezinbestekoa dela bi ikuspegi integratuak erabiltzea enpresan jazarpenezko jokabideak prebenitzeko.

1.1. Bereizkeriazko jazarpenera

Sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera buruzko arau ugariak argi uzten dute bereizkeriazko jazarpenera direla.



«Sexu-jazarpena sexuagatiko diskriminazioaren adierazpen larria eta giza eskubideen urraketa bat da, eta LANEren Enplegu eta Okupazio arloko Bereizkeriari buruzko 1958ko Hitzarmenean jorratzen da (111. zk.)»

LANE, *Sexu-jazarpena lan-eremuan*

Sexu-jazarpena sexuagatiko diskriminazioaren adierazpen larrietako bat da, eta giza eskubideen urraketa bat (LANE). Gainerako jazarpenek bezala, eragina du giza duintasunerako eskubidean, baina baita sexu-askatasunerako eskubidean eta sexuagatiko diskriminaziorik ez izateko eskubidean ere (Olarte, 2020). Sexuan oinarritutako jazarpenak ez dio eragiten sexu-askatasunerako eskubideari, baina bai gainerako eskubideei.

Gainera, sexu-jazarpenak eta sexuan oinarritutako jazarpenak ahularazi egiten dute lan-arloko berdintasuna, eragina dutelako biktimen lan-baldintzetan eta kalte egiten diotelako haien garapen profesionalari, batik bat emakumeengan, haiek baitira jazarpen horien biktima nagusiak.

«Sexu-jazarpena laneko berdintasuna hondatzen duen fenomeno orokor bat da. Eragin negatiboa izan dezake biktimen ordainsarian, aurrerapen profesionalen eta lan-baldintzetan, eta pertsonak lan-mundutik aterarazi. Sexu-jazarpenak edonorengan izan dezake eragina, baina batez ere emakumeei eragiten die, eta emakumeen gaitasun eta aspirazioei buruzko estereotipoak indartzen ditu.»

LANE, *Sexu-jazarpena lan-eremuan*

Enpresek, praktikan, berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren politikekin lotu dituzte sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena, ia eskusiboki. Izan ere, alde batetik, Europako eta Estatuko araudia diskriminazioaren aurkakoa da nagusiki (3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirakoa, aurrerantzean ELO) (Olarte, 2020), eta, bestetik, gai horri heltzeko kezka berdintasunari buruzko araudiak bultzatu du, laneko segurtasun eta osasunari buruzko araudiak baino gehiago.

1.2. Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena: laneko arrisku psikosozialak

Europar Batasuneko eta Estatuko arauetan, diskriminazioaren aurkako ikuspegia nagusitzen bada ere, aintzat hartzen da prebentzioaren ikuspegia ere.

Hain zuzen, arau horiek adierazten dute nahitaezkoa dela enpresariak jazarpenaren eta sexu-jazarpenaren aurkako prebentzio-neurriak hartzea lantokian (2006/54/EE Zuzentaraua), eta sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpena eragozteko lan-baldintzak sustatzea eta jazarpen horiek prebentziorako prozedura bereziak ezartzea (ELO). Horrenbestez, nahiz eta erabat garrantzua ez egon, presente dago prebentzioaren ikuspegia ere.

Era berean, Sexu-askatasunaren berme integralari buruzko irailaren 6ko 10/2022 Lege Organikoa modu esplizituan jasotzen du sexu-indarkeriaren arriskuaren balorazioa egiteko betebeharra.

Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legeak (aurreantzean, LAPL), esplizituki adierazi ez arren, modu irekian definitzen ditu laneko arriskuak, eta, beraz, laneko arrisku guztiak hartzen ditu barnean, baita sexu-jazarpenarekin eta sexuan oinarritutako jazarpenarekin lotutakoak ere.

«Enpresek, emakumeek betetzen dituzten lanpostuen arriskuen balorazioan, sexu-indarkeria sartu beharko dute laneko arriskuen artean, eta horren inguruan trebatu eta informatu beharko dituzte emakumezko langileak.»

10/2022 Lege Organikoa,
Sexu Askatasunaren Berme Integralari buruzkoa

Beraz, gertaera bati «lan-arrisku» izaera emateko, bi baldintza bete behar dira:

1. Pertsona batek kaltea izateko arriskua egotea.
2. Kalte horren kausa lan-baldintzetan egotea, lan-baldintzat hartuta, besteak beste, lanaren antolamenduari eta ordenazioari buruzko ezaugarri guztiak, langileak izan ditzakeen arriskuen larritasunean eragiten dutenak.



«“Lan-arriskua” da lanaren ondorioz langileak kalteren bat izateko posibilitatea. Arrisku bat larritasunaren ikuspegitik kalifikatzeko, batera baloratuko dira kaltea gertatzeko probabilitatea eta kalte horren gogortasuna.» (4.2 art.)

«“Lanak eratorritako kalteak” dira lanean edo lana dela bide izandako gaixotasun, patologia edo lesioak.» (4.3 art.)

«“Lan-baldintza” da lanaren edozein ezaugarri, langilearen segurtasun zein osasunerako arriskuak sortzeko eragin nabaria izan dezakeena. Definizio honetara beren-beregi biltzen dira:

- a) Lantokiko lokalen, instalazioen, ekipamenduen, produktuen eta gainerako lanabesen ezaugarri orokorrak.
- b) Lan-ingurune agenten fisiko, kimiko eta biologikoen izaera, eta horien intentsitatea, kontzentrazioak eta presentzia-mailak.
- c) Aipatu arriskuak sortzeko eragina duten agente horiek erabiltzeko prozedurak.
- d) Langilearen arriskuen norainokoan eragina duten laneko gainerako ezaugarri guztiak, lana antolatzeko eta sailkatzeko ezaugarriak barne.» (4.7 art.)

31/1995 Legea, azaroaren 8koa,
Lan Arriskuen Prebentzioari buruzkoa

Hala sexu-jazarpenak nola sexuan oinarritutako jazarpenak osasunean kalteak eragin diezazkiekete lana dela-eta hura pairatzen dutenei, eta, horregatik, laneko arriskutzat har daitezke.

Gainera, osasunaren gaineko kalte potentzial horiek antolamenduaren ga-bezien ondorio izan daitezke (aurrerago aztertuko ditugu, arrisku-faktoreei buruzko 2.2.1 puntuan), eta, batez ere, baina ez modu eskusiboan, kalte psikikoak dira. Beraz, laneko arrisku psikosozialtzat hartu behar ditugu.

Laneko arrisku psikosozialen sorburu izan ohi dira lanaren diseinuarekin, antolamenduarekin eta kudeaketarekin lotutako gabeziak, bai eta lan-ingurune sozial kaskarra ere, eta emaitza psikologiko, fisiko eta sozial kaltegarriak sorraz ditzaizkete, hala nola laneko estresa, akidura eta depresioa.

Laneko Segurtasun eta Osasunerako Europako Agentzia,
Arrisku psikosozialak eta buru-osasuna lanean

Hala jasotzen dute Laneko Indarkeriari eta Jazarpenari buruzko Hitzarmenak (190. zk.) eta harekin batera doan gomendioak (206. zk.), zeinak arlo horretako arauen artean erreferente bihurtu baitira nazioartean 2019. urteaz ge-

roztik. Hitzarmen horrek, hain zuzen ere, lan-arloko indarkeriaren eta jazarpenaren barruan sartzen ditu sexuan edo generoan oinarritutako jazarpena eta sexu-jazarpena. Hala, hitzarmenaren arabera, jazarpen horiek laneko indarkeria moduak dira, eta, horrenbestez, laneko segurtasunari eta osasunari lotutako arazotzat hartzen dira.

«Lan-arloko “indarkeria eta jazarpena” kontzeptuak barnean hartzen ditu jokabide eta praktika onartezin batzuk, edo jokabide eta praktika horien mehatxuak, behin bakarrik gertatzen direnak nahiz behin eta berriz gertatzen direnak, kalte fisiko, psikologiko, sexual edo ekonomikoak eragiten dituztenak, eragin ditzaketenak edo eragitea helburu dutenak, eta barnean hartzen du, orobat, sexuan oinarritutako indarkeria eta jazarpena.» (1.a art.)

«“Generoan oinarritutako indarkeria eta jazarpena” kontzeptuak barnean hartzen du pertsonen beren sexua edo generoa dela-eta egiten zaien jazarpena eta indarkeria, edo sexu edo genero jakin bateko pertsonen neurrian kanpo eragiten diena, eta **barnean hartzen du sexu-jazarpena ere.**» (1.b art.)

LANE, 190H - Indarkeriari eta Jazarpenari buruzko Hitzarmena, 2019 (190. zk.)

Baina, gainera, hitzarmen horrek azpimarratzen du beharrezkoa dela genero-ikuspegi ezartzea, ez soilik sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari heltzeko, baita laneko indarkeria modu oro desagerrarazteko ere.

«Onarturik generoan oinarritutako indarkeriak eta jazarpenak neurrian gain eragiten dietela emakumei eta neskei, eta onarturik, halaber, lan-arloko indarkeria eta jazarpena amaitzeko behar-beharrezkoa dela ikuspegi inklusibo eta integratu bat ezartzea, aintzat hartuko dituen generoari buruzko kontsiderazioak, eta aztertuko dituen indarkeriaren eta jazarpenaren azpian dauden kausak eta arrisku-faktoreak, hala nola genero-estereotipoak, diskriminazio modu askotariko eta interseksionalak eta generoan oinarritutako botere-harremanen abusua.» (Hitzaurrea)

LANE, 190H - Indarkeriari eta Jazarpenari buruzko Hitzarmena, 2019 (190. zk.)

Beraz, 190. Hitzarmenak jada identifikatzen ditu «azpian dauden kausak eta arrisku-faktoreak», zeinak une oro aintzat hartu beharko baitira laneko indarkeriari aurrea hartzeko orduan (eta ez soilik sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari). Kausa eta faktore horien artean daude, besteak beste, genero-estereotipoak, diskriminazio modu askotariko eta interseksionalak eta generoan oinarritutako botere-harremanen abusua.



Aurrez azaldutako guztia kontuan hartuta, hona zein den gure ondorioa: sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzea laneko segurtasunarekin eta osasunarekin loturiko betebeharrak gehiago da, enpresaburuak bere zerbitzupeko langileak babesteko duen betebeharrak nagusiaren barruan; izan ere, laneko arrisku psikosozialak dira, eta halakotzat kudeatu behar dira, lan-arriskuen prebentziari buruzko legeriak aurreikusten dituen tresnak aplikatuz eta egokituz, genero-ikuspegia ezartzen dela bermatzeko.

«Jokabideok desagerrarazteko, ezinbestekoa da haiek prebenitzea, bereziki lan-eremuan; izan ere, fenomeno horiek, pertsonen artean dimentsio individuala hartzeaz gain, garrantzi kolektiboa dute, laneko giroa hondarazten baitute eta ondorio negatiboak eragiten baitituzte, hala plantillan oro har nola enpresa-erakundeetan berean. Alde horretatik, langileen segurtasuna eta osasuna da laneko arriskuen aurkako prebentzio-neurrien helburua.»

Sofía Olarte Encabo,

Sexu-jazarpenaren lan-arriskuaren prebentzioa

1.3. Kontuan hartzeko jokabideak, biktimak eta interakzioak

Sexu-jazarpenaz eta sexuan oinarritutako jazarpenaz ari garenean, araudian jasotako definizioak hartzen ditugu oinarri gisa.

«Sexu-jazarpena da sexu-izaerako jokabide bat sortzea, ahozkoa edo fisikoa, xede nahiz ondore izategatik pertsonaren duintasunaren aurka egitea, batez ere, larderiakoa, apalesgarria edo ofentsakoa den ingurua sortzen denean» (7.1 art.)

«Sexuan oinarritutako jazarpena da pertsona jakin baten sexuarekin zerikusia duen edozein jokabide, xede nahiz ondore dituen pertsonaren duintasunaren aurka egitea eta larderiakoa, apalesgarria eta ofentsakoa den ingurua sortzea» (7.2 art.)

3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa,
emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriakoa

Sexu-jazarpena ez dute zertan eragin lan-hierarkia handiagoa duten pertsonen nahitaez: izan daitezke lankideak edo mendekoak, baita enpresatik kanpoko pertsonak ere baldin eta harremanak lan-eremuan gertatzen badira (barkideak, pazienteak, erabiltzaileak...). Sexu-jazarpenaren biktima edonor izan badaiteke ere, biktima gehien-gehienak emakumeak dira, eta jazarle gehien-gehienak, aldiz, gizonak.

«Edonor izan daiteke lan-arloko sexu-jazarpenaren biktima. Alabaina, sexu-jazarpena botere-harremanen abusuaren oinarritzen da, eta jakinarazten diren kasuak, normalean, emakumeen aurkakoak eta gizonen eraginak izaten dira.»

LANE, *Sexu-jazarpena lan-eremuan*

Gainera, jokabide bat sexu-jazarpentzat hartzeko, biktimak ez du zertan aurrez adierazi ez duela halako jokabiderik nahi, eta ez da garrantzitsua jokabide nahita egin den ala ez; aintzat hartu behar dena da ea jokabide horrek pertsonaren duintasunari kalte egiten dion.

«(...) biktimak ez du zertan espresuki eta aurrez adierazi ez duela halako jokabiderik nahi edo jokabide horien aurka dagoela, eta, gainera, jomugan jartzen da jokabidearen izaera iraingarri, umiliagarri edo larderiazkoa, zeina ez baitago biktimaren balorazioaren baitan, ezta lorpenaren edo emaitzaren baitan ere. Hau da, sexu-jazarpenaren biktimak uko egiteak edo men egiteak ez du ez baldintzatzen ez eragiten jokabide jakin hori sexu-jazarpentzat hartzea edo ez hartzea, eta, era berean, garrantzitsua ez da jokabidea nahita edo nahi gabe egin den, baizik eta pertsonaren duintasunari kalte egiten dion ala ez.»

Sofía Olarte Encabo,
Sexu-jazarpenaren lan-arriskuaren prebentzioa (2020)

Era berean, garrantzitsua da jazarpen horiek eragin ditzaketan portaerak edo praktikak identifikatzea. Hona hemen adibide batzuk:



	Hitzezko jokabideak	Hitzezkoak ez diren jokabideak	Jokabide fisikoak
Sexu-jazarpena	<ul style="list-style-type: none"> - Txantxa sexual iraingarriak eta langilearen itxura fisikoari edo sexu-kondizioari buruzko iruzkinak egitea. - Iruzkin sexual lizunak egitea. - Fantasia, lehenetsun eta trebetasun edo gaitasun sexualei buruzko galderak, deskribapenak edo iruzkinak egitea. - Pertsoneri modu iraingarri edo lizunean hitz egitea. - Pertsonen bizitza sexualari buruzko zurrumurruak zabalitzea. - Eduki sexuala eta iraingarria duten komunikazioak egitea (telefono-deiak, mezu elektronikoak, etab.). - Langilea bere sexu-kondizioagatik iraintzea edo umiliatzea xede duten portaerak izatea. <p>Zita edo enkontru sexualak izateko gonbita edo presioa egitea.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mesede sexualen gonbitak edo eskaerak egitea, zuzenean edo zeharka lotuta daudenak karrera profesionalarekin, lan-baldintzak hobetzearekin edo lanpostuari eustearekin. - Jarduera sozial edo ludikoetan parte hartzeko gonbita egitea behin eta berriz, nahiz eta jarduera horien xede den pertsonak argi utzi duen desegokiak direla eta ez duela parte hartu nahi. 	<ul style="list-style-type: none"> - Eduki sexual esplizitua edo iradokitzailea duten irudiak, grafikoak, binetak, argazkiak edo marrazkiak erabiltzea. - Keinu, txistu edo begirada lizunak egitea. - Eduki sexuala duten gutun, ohar edo mezu elektroniko iraingarriak bidaltzea. - Langilea bere sexu-kondizioagatik iraintzea edo umiliatzea xede duten portaerak izatea. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nahita eta besteak eskatu gabe kontaktu fisikoa izatea (atximurkatzeta, ukitzea, nahi gabeko masajeak ematea...) edo fisikoki gehiegi edo beharrik gabe hurbiltzea. - Bestea zokortzea edo harekin bakarka gelditzen saiatzea nahita eta inolako beharrik gabe. - Sexu-organoak nahita edo «oharkabe» ukitzea.

Sexuan oinarritutako jazarpena	<ul style="list-style-type: none"> - Jokabide diskriminatzaileak izatea, emakume edo gizon izate hutsagatik. - Txantxak eta iruzkinak egitea tradizioz beste sexuko pertsonen egin izan dituzten lanak beren gain hartzen dituzten pertsonen buruz. - Sexu jakin bateko pertsonen hitz egiteko molde iraingarriak edo apalesgarriak erabiltzea. Umore sexista erabiltzea. - Emakumeen gaitasunak, trebetasunak eta ahalmen intelektuala barregarri uztea eta gutxiestea. - Aurreko jokabide horiek izatea lesbiana, gay, transexual edo bisexualekin. - Pertsonen lana mespretxuz, bidegabeki edo modu lerratuan ebaluatzea, haien sexuaren edo sexu-orientazioaren arabera. - Pertsona bati bere gaitasun profesionalaren edo trebetasunen azpitik dauden zereginak edo lanak ematea.
Tratu kaltegarria haurdunaldiagatik edo amatasunagatik	<p>Jokabide esplizituak nahiz implizituak izan daitezke, xede dutenak erabaki mugatzaileak hartzea lan-baldintzekin loturiko gaiei buruz: pertsona bat lanean hasteari edo lanean jarraitzeari buruz, lan-prestakuntzari buruz, ordainsariei buruz eta abar.</p> <p>Nahiz eta emakumeei amatasunaren ondorioz egiten zaien diskriminazioa berriaz araututa dagoen (hauxe dio Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarriako 3/2007 Lege Organikoaren 8. artikulua: «Sexuan oinarritutako zuzeneko bereizkeria da emakume bati tratu kaltegarria ematea haurdunaldiarengatik edo amatasunarengatik»), haurdunalditik edo amatasunetik itzultzen diren emakume langileek sarritan aldaketak izaten dituzte lanean. Aldaketa horiek zuzeneko diskriminazioa dira, eta, kasu batzuetan, sexuan oinarritutako jazarpenaren azken kausatzat jo daitezke:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bere gaitasunari edo lanbide-kategoriari dagokiona baino erantzukizun txikiagoko lan bat ematea. - Zentzurik gabeko zereginak ematea, betetzeko ezinezkoak direnak edo epe irrazionalak dituztenak. - Nahita oztopatzea lana behar bezala egiteko bideak (informazioa, dokumentazioa, ekipamendua...). - Arbitrarioki ukatzea eskubidez dituen baimenak edo lizentziak.

Iturria: CCOO, *Lan-arloko sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena Espainian* (2021).

Batzuetan zaila izaten da jazarpen mota batzuk eta beste batzuk bereiztea, eta, askotan, elkarrekin nahasten dira. Sexu-jazarpenaren kasuan, jokabidea bere kutsu sexualarengatik bereizten da, baina, oro har, lotura handiago du botere-harremanak mantentzearekin, sexu-erakarpenarekin baino.



«Sexu-jazarpenak lotura txikiagoa izan ohi du sexu-interesarekin, botere-harremanak indartzearekin baino. Genero-rol tradizionalak eta gizon-emakumeen jokamoldearekin lotutako estereotipoak errepikatu egiten dira lan-munduan, eta garrantzi handia dute sexu-jazarpenari dagokionez. Esate baterako, uste bada emakumeak rol horiek hausten ari direla –etxetik kanpo lan eginez, edo tradizioz gizonak nagusitu diren lan batean arituz–, sexu-jazarpena zigor gisa edo disuasio-elementu gisa erabil daiteke.»

LANE, *Sexu-jazarpena lan-eremuan*

Sexu-jazarpena gauza batean bereizten da gainerako jazarpen motetatik: sexu-jazarpenaren kasuan, jokabide debekatuak kutsu sexuala du (ukitzeak, intsinuazioak, txantxa edo txiste sexualak, keinu lizunak, pornografia erakustea...). Halere, erasotzaileak ez du zertan asmo lizunik eduki –hau da, ez du zertan biktimak sexualki erakarri–; izan ere, batzuetan, sexu-portaerak botere- eta menderakuntza-harremanak gauzatzeko, mantentzeko edo erakusteko modu bat besterik ez dira izaten.

Bestalde, jokabide debekatu horren barruan sartzen dira, batetik, «sexu-xantxia», hau da, kontratatzearen edo lan-baldintzen trukean biktimari mesede sexual bat eskatzen zaion kasuak; eta, bestetik, lan-giro iraingarria edo umiliagarria sorrarazten duten beste egoera batzuk, non ez dagoen zertan xantxiarik erabili.

Sexuarekin, arraza- edo etnia-jatorriarekin, erlijioarekin, sinesmenekin, desgaitasunarekin, adinarekin edo sexu-orientazioarekin lotutako bereizkeriazko jazarpena eta sexu-jazarpena oso antzeko kontzeptuak dira. Kasu horietan jazarpena dagoela joko da, halaber, lan-giro larderiatsua edo umiliagarria sortu asmo denean edo sortzen denean, erasotzailearen intenzioa gorabehera. Bestalde, bereizkeriazko jazarpenaren ezaugarria da, hain zuzen ere, biktima ezaugarri pertsonaletan oinarrituta eraikitako gizarte-kategoria jakin batekoa izatea dela tratamendu gutxiesgarriaren kausa (emakumeak, ijitoak, magrebtarrak, homosexualak, transexualak, gaixo mentalak, etab.).

«Laneko jazarpen moralak» (*mobbinga*) kontzeptua oro har ez dago araututa lan- edo administrazio-arauetan. Hori dela eta, epaile eta auzitegiek sortu behar izan dute «jazarpen moralak» kontzeptua, beste diziplina batzuetatik eratorritako definizio «zientifikoak» aintzat hartuz, hala nola psikologiakoak eta medikuntzakoak. Parametro horien laguntzarekin, Auzitegi Gorenaren Administrazioarekiko Auzien Salak honela definitu du jazarpena: «Pertsona batek lan-eremuan sistematikoki jasaten duen abuzuko jokabidea edo indarkeria psikologikoa, zeinaren adierazpide nagusiak baitira langilearen duintasunari edo osotasun psikikoari kalte egiten dioten eta langilearen lan-baldintzak arriskuan jartzen edo degradatzen dituzten portaera, hitz edo jarrera errepikatuak». Gai horri buruzko epai judizialek, ia beti, hiru elementu aipatzen dituzte jazarpen moralak identifikatzeko: errepikapena eta sistematikotasuna, ondorio kaltegarria, eta subjektu aktiboaren intenzionalitatea.

Antonio Álvarez del Cuvillo,
Laneko jazarpena ikuspegi juridikotik
(2019/2020)

Ikusi dugunez, sexu-jazarpenak eta sexuan oinarritutako jazarpenak hainbat forma izan ditzakete, baina, forma edozein dela ere, bat datoz ezaugarri hauetan: lan-ingurune ez-segurua eta etsaitasunezkoa sortzen dute jazarpena pairatzen dutenentzat, lekukoentzat eta gainerako lankideentzat; ondorio larriak dituzte jazarpena pairatzen duenaren osasunean; kostu ekonomiko handiak ekar ditzakete; eta enpresen funtzionamenduari eragiten diote.

«(...) Gainera, sexu-jazarpena “normalizatzeak” eta iraunkor bihurtzeak ondorio benetan latzak izan ditzake: sufrimendu pertsonal handia eragiten du, norberaren osperei kalte egiten dio, biktimei duintasuna eta autoestimua galarazten die, eta familiak, lagunek eta homologoek biktimari egozten diote errua batzuetan.»

«LANEko Adituen Batzordearen arabera, sexu-jazarpena laneko berdintasunaren aurka doa, eragina baitu langileen integritatean, duintasunean eta ongizatean; kaltea dakarkio enpresari, lan-harremanen oinarriak ahultzen dituen heinean, eta kalte egiten dio produktibitateari ere.»

LANE, *Sexu-jazarpena lan-eremuan*

1.4. Arazoaren dimentsioak

«Sexu-jazarpena arazo iraunkor bat da, eragina duena mundu osoko herrialde, sektore eta lanbide guztietan. Hala eta guztiz ere, sexu-jazarpenaren biktimek sarritan ez dute salatzen. Horren arazoak askotarikoak dira: sexu-jazarpena normalizatuta egotea, sexu-jazarpena zer den ondo ez jakitea, lankide, gainbegirale, senide edo nagusien errepresalien beldur izatea, baliabide edo erreparazio-mekanismo eraginkorrik ez izatea, eta errua egileari egotzi ordez biktimari egozten dioten estereotipoak egotea. Horrez gain, zaila izan ohi da frogak lortzea, bereziki sexu-jazarpena lekukorik gabe gertatzen denean, eta, hori dela eta, konplikatu izan daiteke frogaren berresleena bidez egiaztatzea.»

LANE, *Sexu-jazarpena lan-eremuan*

Ez da erraza lan-munduko sexu-indarkeriari eta -jazarpenari buruzko datuak lortzea, agenteek eta organismoek azterlan gutxi batzuk baino ez baitituzte egin orain arte. Alde batetik, LANEk adierazten duen bezala, jakina da zaila izaten dela indarkeriazko eta jazarpenezko bizipen pertsonalei buruz hitz egitea, eta faktore asko daudela jendeak hitz egin ez dezan, hala nola estigmati-



zazioari beldurra izatea, salaketa- eta jarraipen-sistemak daudenik ez jakitea, indarkeria eta jazarpena «normalizatzea», eta berriro biktima bihurtzeko edo errepresaliak izateko arriskua egotea.

Gainera, emaitzak alderatzea arazotsua da, kontzeptuak, definizioak eta erabilitako metodoak askotarikoak direlako.

Aztertzen ari garen gaiaren garrantziaren balorazio ahalik eta zorrotzena eta eguneratuena egiteko, munduan, European, Spainian eta EAEn arlo horretan erreferente diren txosten eta inkestak aipatuko ditugu.

- **Mundu mailan**, erreferentetzat hartuko dugu Lanaren Nazioarteko Erakundeak (LANE) Lloyd's Register eta Gallup fundazioekin elkarlanean egindako inkesta, pertsonak lanean izandako indarkeria- eta jazarpen-esperientziei buruzkoa, zeina gai horri buruz egindako lehenengoa izan baita. Hau izan da inkestaren helburua:

«Jakitea zenbaterainokoa den laneko indarkeriaren eta jazarpenaren larritasuna, haien modalitate guztiak barne, eta zeintzuk diren jendeari horri buruz hitz egitea eragozten dioten faktoreak: lotsa eta erru-sentimendua, erakundeekiko konfiantzarik eza, edota, agian are okerrago, jokabide onartezin horiek “normalizat” hartu izana».

lkerketa horren arabera, 2021ean, enplegua zuten mundu osoko pertsonen % 22,8k indarkeria eta jazarpena pairatu zuten lanean (fisikoa, psikologikoa edo sexuala) lan-bizitzan zehar. Biktima horien % 79,4rentzat, inkesta egin aurreko bost urteetan izan zen azken aldia (590 milioi langile inguru izango lirateke, hau da, % 18,1). Lan-bizitzan indarkeria eta jazarpena pairatu izanaren probabilitatea antzekoa da gizonen eta emakumeen artean (% 0,8 handiagoa emakumeen kasuan).

Sexu-jazarpenari dagokionez (lanean izandako indarkeriazko eta sexu-jazarpeneko bizipenak, hala nola kutsu sexualeko eta nahi gabeko ukituak, iruzkinak, irudiak, mezu elektronikoak eta eskaerak), inkestak adierazten du langileen % 6,3k (205 milioi pertsonak) indarkeria eta sexu-jazarpena pairatu dutela lanean beren lan-bizitzan zehar. Horietatik bi herenek baino gehiagok, % 71,4k, azken bost urteetan pairatu zuten indarkeria edo jazarpena; alegia, mundu osoko langileen % 4,5, edo 147 milioi pertsona inguru, gaitz horren eraginpean egon dira duela gutxi.

Emakumeek gizonen baino arrisku handiagoa dute lan-bizitzan sexu-indarkeria eta -jazarpena pairatzeko. Inkestaren arabera, emakume langileen % 8,2k adierazi dute jasan izan dutela indarkeria mota hori; gizonen artean, berriz, % 5ek adierazi dute hori. Hori da, alde handiz, laneko indarkeria eta jazarpeneko esperientziari dagokionez sexuen artean dagoen diferentziarik

handiena, txosten honetan azterturiko hiru indarkeria eta jazarpen moduak aintzat hartuta.

Nabarmentzekoa da emakumeek erantzun dutela, gizonak baino probabilitate handiagoarekin, indarkeria eta jazarpen modalitate bat baino gehiago pairatu dituztela (fisikoa, psikologikoa edo sexuala): emakumeen % 34,1ek eta gizonen % 29,6k, hain zuzen ere. Oro har, biktimen artean, emakumeek gehiago pairatu dute indarkeria eta jazarpen psikologikoa eta sexuala; bestalde, gizonen artean, gehiagok adierazi dute indarkeria eta jazarpen fisikoa eta psikologikoa pairatu izana.

Azkenik, inkestaren emaitzek erakusten dute biktima askorentzat oraindik ere zaila dela indarkeriaz eta jazarpenaz hitz egitea, eta bi pertsonatik bat baino ez dagoela prest beste norbaitekin bere esperientziari buruz hitz egiteko. Hauek dira horren arrazoi ohikoenak eta garrantzitsuenak: «denbora-galtzea» litzatekeela pentsatzea, «norberaren izena zikintzeari beldurra» izatea, eta «laneko prozedurak argi ez egotea».

- Gaia Europa mailan aztertzeko, erreferentzia gisa hartu dira Bizi eta Lan Baldintzak Hobetzeko Europako Fundazioak aldian-aldian lan-baldintzei buruz egiten dituen **Europako inkestak**. Azken inkestaren arabera (lan-baldintzei buruz 2021ean telefonoz egindako Europako inkesta), EBko langileen % 12,5ek pairatu zuten jokabide sozial desegokiren bat lanean 2021ean (hitzezko abusuak edo mehatxuak; nahi gabeko arreta sexuala; jazarpena edo indarkeria); hala ere, lanean jokabide sozial desegokiak pairatzen dituzten emakumeen proportzioa askoz handiagoa izan zen gizonena baino: % 14,6 eta % 10,8, hurrenez hurren.

Azken hilabetean nahi gabeko arreta sexuala jaso duten galdetuta, baietz erantzun dute emakume langileen % 2,9k eta gizonen % 0,8k. Jokabide sozial desegoki horri dagokionez, non genero-arrakala bereziki deigarria den, nahi gabeko arreta sexuala pairatzeko emakumeen probabilitatea gizonena halako 3,6 da. Gainera, emakume gazte batek (18-34 urte) nahi gabeko arreta sexuala jaso duela jakinarazteko probabilitatea hiru aldiz handiagoa da adin bereko gizonena baino (% 5,6 eta % 1,7, hurrenez hurren), eta 10 aldiz handiagoa 50 urtetik gorako gizonena baino. Bestalde, 50 urtetik gorako emakumeek 3,5 aldiz probabilitate txikiagoa dute nahi gabeko arreta sexuala jasotzeko, 18 eta 34 urte arteko emakumeek baino (% 1,6 eta % 5,6, hurrenez hurren). Azkenik, aintzat hartzekoa da jendeari zuzeneko arreta ematen dioten sektoreetan dagoela nahi gabeko arreta sexualaren ehuneko handiena, sektore horietako asko feminizatuta baitaude. Hala, esaterako, osasun-langileek jakinarazten dituzten nahi gabeko arreta sexualaren mailak zenbaitetan hiru aldiz handiagoak dira EBko batezbestekoa baino (% 5,7 eta % 1,7, hurrenez hurren).



- Bestalde, lan-eremuko sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruz **Espanian egindako ikerketei** dagokienez, 2021eko Lan Baldintzen Espainiako Inkestak oinarri hartzen ditu lan-baldintzei buruzko European Working Conditions Survey (EWCS) inkestaren barruan Espainian 2.903 langileri egindako elkarrizketak (Bizi eta Lan Baldintzak Hobetzeko Europako Eurofound Fundazioak egin zuen inkesta). Ikerketa horren emaitzek erakusten dutenez, langileen % 6,6k adierazi dute hitzezko irainak edo mehatxuak jaso dituztela azken hilabeteetan, eta % 0,3k, berriz, nahi gabeko arreta sexuala jaso dutela. Ikerketaren arabera, generoa erabakigarria da indarkeriazko jokabideak pairatzeko orduan: emakumeen % 8,5ek pairatzen dituzte, eta gizonen % 4,8k. Gainera, nahi gabeko arreta sexualaren biktima guztiak emakumeak izan ziren.
- Beste ikerketa baten harira Europako Estadistika Sistemaren barruan egindako **Genero Indarkeriari buruzko Europako 2022ko Inkestak (GIEI)**, zeina Eurostatek koordinatu baitzuen bere definizioekin eta metodologiarekin bat etorrita, datuak ematen ditu lan-bizitzan zehar lanean sexu-jazarpena pairatu duten emakumeen kopuruari buruz¹, baita maiztasunarekin eta larritasunarekin lotutako informazioa ere.

Ikerketa horren arabera, Espainian bizi diren eta inoiz lanean aritu diren 16 eta 74 urte bitarteko emakumeen % 28,4k sexu-jazarpena jasan dute noiz edo noiz lanean. Konnotazio sexuala duten lan-arloko portaeren artean, hauek dira emakumeek gehien pairatu behar izaten dituzten sexu-jazarpeneko jokabideak: *begirada etengabeak edo lizunak* (% 20,6) eta *beren gorputzari edo bizitza pribatuari buruzko txantxa edo iruzkin lizun edo iraingarriak* (% 18). Lan egin duten emakumeen % 19,9k, berriz, *zita bat izateko iradokizun desegokiak* jaso dituzte, eta % 10,4k adierazi dute *nahi gabeko kontaktu fisikoa* izan dutela.

Azken bost urteetan lanean sexu-jazarpena jasan duten emakumeak % 12,1 dira, eta, aztertutako aldia azken 12 hilabeteetara mugatuta, % 4,6.

Adinaren faktoreak lotura du lanean konnotazio sexuareko portaerak jasatearekin. Hala, lanean sexu-jazarpena edozein adinetan gertatzen bada ere, inzidentzia handiagoa da emakume gazteen artean (45 eta 64 urte bitarteko emakumeen % 12,4k diote sexu-jazarpena jasan dutela lanean, eta 18 eta 29

¹ GIEIn, lanean sexu-jazarpenaren barruan sartzen dira konnotazio sexuala duten lan-eremuko portaera hauek: begirada desegokiak edo lizunak egitea; norbaiti irudi edo bideo sexualak esplizituki erakustea; emakume baten gorputzari edo bizitza pribatuari buruzko txiste sexual lizunak edo iruzkin iraingarriak egitea; zita baterako gonbidapen desegokiak edo edozein motatako sexu-jarduerak izateko iradokizunak egitea; eskatu gabe kontaktu fisikoa izatea; sare sozialetan modu desegokian jarraitzea edota mezu elektronikoko edo testu-mezu sexualki esplizituak bidaltzea; proposamen sexuarekiko uko eginez gero ondorio desatseginekin mehatxatzea; eta lanean edo lanarekin lotutako inguruneetan konnotazio sexualak dituen arretzeko beste edozein portaera izatea, inkestatua iraindua, umiliatua edo beldurtua sentiarazi duena.

urte bitarteko emakumeen % 43,1ek). Azken 12 hilabetei erreparatuta, 18 eta 29 urte bitarteko emakumeek dute intzidentzia zenbatetsirik handiena: % 16,6k. Gainerako taldeetan, ehunekoak txikiagoak dira: 30 eta 44 urte arteko emakumeen artean % 5,1, eta 45 eta 64 urte arteko emakumeen artean % 1,8. Alde horretatik, eta beste indarkeria mota batzuekin eta mundu osoan gertatzen den bezala, emakume gazteagoek prestasun handiagoa dute kontotazio sexualak dituzten nahi gabeko jokabideei buruzko esperientziak partekatzeko. Talde zaharragoen prebalentzia-tasa txikiagoak zerikusia izan lezake gizartean dauden arauekin. Izan ere, zenbait ikerketak erakutsi dutenez, sexu-jazarpena portaera normalizat hartua badago gizartean, emakumeek ez dute laneko sexu-jazarpentzat hartzen jokabide mota hori, eta, horren ordez, sarritan beren buruari egozten diote errua.

- **Euskadin**, ia ez dugu lan-eremuko sexu-jazarpinari eta sexuan oinarritutako jazarpinari buruzko ikerketarik, eta nekez eskura ditzakegu kasu horien datu ofizialak. Hor dago ikuskaritzaren edo fiskaltzaren datuak erabiltzeko aukera ere, baina ikerketen arabera badakigu indarkeriazko esperientzia asko eta asko ez direla ofizialki salatzen, eta, beraz, datu horiek huts-hutsean ez lukete balioko egungo arazoaren dimentsioa balioesteko.

Eusko Jaurlaritzako Osasun Sailak egindako EAeko Osasun Inkestan, gatazka- edo indarkeria-egoerei buruzko galdera bat dator, gatazka- edo indarkeria-modalitateen bestelako zehaztapenik gabe (*Erasanda sentitzen naiz/nintzen lankideren batekin gatazka-egoerak izateagatik edota lankide baten edo nagusien aldetik irainak edo jokabide iraingarriak jasotzeagatik*). Galdera horretan, 2018ko Osasun Inkestan, gizon-emakumeen % 15 inguruk diote (emakumeen % 16,9 eta gizonen % 15,6) erasanda sentitzen direla edo sentitu izan direla lanean halako egoerak izateagatik. 2023ko Osasun Inkestan (emaitzak oraindik argitaratu gabe daude), sexu-jazarpinari buruzko beste galdera bat sartu da (*Sexu-jazarpenerako edo sexuan oinarritutako jazarpenerako portaerak pairatzen edo pairatu ditut (nahi gabeko sexu-arreta)*).

Eusko Jaurlaritzako Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailaren 2020ko Lan Baldintzen Inkestan (sailak izen hori zuen inkesta egin zue-nean), galdetzen da ea azken 12 hilabeteetan indarkeriazko, larderiazko, jazarpenezko edo diskriminazio larriko egoerarik gertatu den inkestatuek lan egiten duten enpresan, eta, beste galdera batean, ea egoera horiek pertsonalki eragin dieten². Galdera horiei baietz erantzun diete emakumeen % 4,7k eta gizonen % 4,8k, eta adierazi dute gertatu dela gisa horretako

² Honako hauek dira 2018ko Lan Baldintzen Inkestan jasotzen diren indarkeriazko, larderiazko, jazarpenezko edo diskriminaziozko modalitateak: indarkeria fisikoa; larderia, jazarpenera edo mehatxuak; sexuan oinarritutako diskriminazioa; sexu-jazarpenera; adinagatiko diskriminazioa; nazionalitateagatiko diskriminazioa; etnia- edo kultura-aniztasunagatiko diskriminazioa; desgaitasun fisiko eta psikikoari lotutako



egoeraren bat azken 12 hilabeteetan beren enpresan. Emakumeen % 2,3k diote egoera horrek pertsonalki eragin diela, eta % 2,4k, berriz, ezetz; gizonen artean, % 1,7k diote baietz eta % 3,1ek ezetz.

Ehunekoak oso handiak ez badira ere eta emakumeen eta gizonen artean alde handirik ez badago ere, zifra horiek EAEko langileen multzoan aplikatuko bagenu, ondorioztatuko genuke 40.000 langile inguruk jasan edo bizi izan dutela indarkeriazko, larderiazko, jazarpenezko edo diskriminazio larriko egoeraren bat azkenengo 12 hilabeteetan.

Laburbilduz, arlo horretan aurrera egin den arren, oraindik ere zaila da datu fidagarriak eta konparagarriak lortzea laneko indarkeriari eta sexu-jazarpenari buruz. Izan ere, arazoaren beraren ezaugarriak direla eta, biktimek oztupoak edo zailtasunak dituzte beren esperientziak azaltzeko, eta, gainera, konplikatu da orain arteko ikerketetan erabilitako kontzeptu, definizio eta metodoak elkarrekin konparatzea.

Bestalde, European berriki egin diren azterlanen arabera, «azpimarratu behar da inkestako datuek gutxi gorabehera erakusten dutela indarkeriaren prebalentziaren errealitatea; izan ere, inkestaren arrakasta hainbat faktoreren araberkoa da, baina, batez ere, inkestatuak indarkeriazko gertakaria jakinarazteko duen borondatearen araberkoa». Indarkeriaren benetako prebalentziaren eta salaketa-tasaren arteko aldeak ulertzeko, garrantzitsua da kontuan hartzea zenbateraino «onartzen» den indarkeria oro har komunitatean, eta zehazki lanean; izan ere, ikerketen arabera, indarkeriazko ekintzekiko tolerantzia txikiagoa den herrialdeetan, salaketa-tasa handiagoa da, eta, beraz, ondoriozta dezakegu arlo horretan aurrera egiteko funtsezkoak direla informazioa, prestakuntza, ikusgarritasuna, prebentzioa eta konpromiso politikoa.

Hala ere, azpimarratzekoa da pertsona kopuru handi batek indarkeria eta sexu-jazarpena pairatu duela lanean duela gutxi (ikerketaren batean, langileen % 4k baino gehiagok), eta ikerketa guztiak bat datoz emakume gehiagok pairatzen dutela indarkeria edo jazarpen mota hori gizonek baino.

Prebalentzia-tasek indarkeriaren dinamikak eta ondorioak islatzen ez dituztenez, uste dugu behar-beharrezkoa dela datu gehiago eta errealagoak lortzen lagunduko duten ikerketak sustatzen jarraitzea, baita hemen Euskadin ere. Ildo horretan, Eurostatek aurreikusia du inkestan bildutako adierazleen sorta zabal bat argitaratzea, honako hauek sakonago aztertu ahal izateko: etxeko eta etxetik kanpoko indarkeria motak, maiztasuna eta larritasuna, laneko sexu-jazarpenaren adierazleak (prebalentzia, maiztasuna, iritzia), haurtzaroko

diskriminazioa; sexu-aniztasunagatiko diskriminazioa (sexu-orientazioa edo genero-identitatea); mespretxu pertsonal larria (hitzeko irainak, jokabide umiliagarriak...).

indarkeria, eta laguntza-zerbitzuen gaineko ezagutzari buruzko adierazleak eta iritziari buruzkoak.

1.5. Langileen osasunerako kalteak

Lan-eremuan sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena jasan duten pertsonen osasunerako kalteei dagokienez, adierazi behar da ebidentzia mugatua dagoela berrikusitako bibliografian, jarraian aipatzen diren arrazoiengatik:

- Ez dago azterlan espezifiko nahikorik.
- Azterlanek jazarpen eta diskriminazio mota bat baino gehiago biltzen dituzte, ez soilik sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena.
- Jazarpenaren definizio desberdinak erabiltzen dira.
- Batzuetan oso azterlan lokalak dira, edo kolektibo profesional jakin batzuei buruzkoak.
- Azterlan motak berak zailtasunak sortzen ditu, gehienak zeharkakoak baitira; gainera, batzuek iradokitzen dute loturak egon daitezkeela esposizioaren eta osasun-arazoen artean, baina informazio gutxi ematen dute larritasunari edo epe luzerako ondorioei buruz.

Langileen osasunean izaten diren ondorio gehienak estresak eragindakoak dira: aski frogatuta dago estres psikologikoak erantzun neuroendokrino eta immunologikoak aktibatzea eragin dezakeela.

Hauek dira deskribatutako nahasmenduetako batzuk:

- Trauma osteko estresaren sindromea.
- Antsietatea.
- Depresioa.
- Zefaleak.
- Gastralgia eta beste digestio-sintoma batzuk.
- Insomnioa.
- Hipertentsio arteriala.
- Norberaren osasunaren pertzepzio okerragoa.
- Tabakoaren eta alkoholaren kontsumo handiagoa.

Halaber, osasuna okerragotu dakieke, biktimei ez ezik, jazarpenaren lekuko izan direnei, batez ere biktimen kolektibo berekoak badira.



Hauek dira biktimek ez ezik lekukoek eta biktimaren gertukoek sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren eraginez **lanean izan ditzaketen beste ondorio batzuk**:

- Absentismo handiagoa.
- Produktibitate txikiagoa.
- Gaixotasunaren ondoriozko absentziak.
- Laneko sustapenari uko egitea.
- Lana hobetzeko itxaropenak galtzea.
- Lanpostuari uko egitea, norberak erabakita edo enpresako zuzendaritzak planteatuta.

Ezaugarri pertsonalen eta eskura dauden antolaketa-baliabideen eta giza baliabideen araberakoa izan ohi da osasunaren gaineko eraginaren maila, baita kalteak agertu arteko latentzia ere. Zientifikoki frogatuta dago babes sozialak baldintzatu egin ditzakeela laneko estresak langileen osasunean dituen ondorioak.

Sexu-jazarpenak, ezohikoa denean ere, oso eragin negatiboa du biktimaren ongizate psikologikoan eta hark lan-munduarekin duen harremanean. Gainera, ondorio negatibo horiek pairatzeko, biktimak ez du zertan egon sexu-jazarpenaren maiztasun handien eraginpean (POT 507).

Jazarpen-egoerak eragindako estresak, luzaroan irauten badu, gaixotasun mentalak eragin ditzake (depresioa, antsietatea...), eta gaixotasunok baja edo lanerako ezintasuna ekar dezakete, batzuetan iraunkorra.

Arrisku psikosozialek langilearengan eragin ditzaketen patologiak ez daude berariaz jasota 1299/2006 Errege Dekretuaren gaixotasun profesionalen zerrendan (zerrenda horri lotzen zaio Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren 116. artikulua), eta, beraz, ez dira gaixotasun profesionaltzat hartzen. Baldin eta aldi baterako ezintasuna eragiten duen osasun-kalteren bat gertatzen bada, eta egiaztatzen bada lotura dagoela laneko jazarpenaren eta ukitutako pertsonaren baja medikoaren artean, kalte hori lan-istriputzat hartu behar da.

Hala, dagokion istripu-partea bete, eta kontingentzia profesionalak kudeatzen dituen entitateari edo mutualitateari jakinaraziko zaio.

Laburbilduz:

- Lan-eremuko sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko azterlan zorrotzagoak eta espezifikagoak beharko lirateke.
- Osasunaren ondorioak ez ditu jazarpenaren biktima den pertsonak soilik pairatzen; aitzitik, enpresaren egitura osoari eragin diezaioke.

- Organismo eskudunek sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren ondorioz osasunerako kalteak sortzen direnean aitortu behar dute kontingentzia profesionala, eta ez azken instantzian, epai judizial baten bidez.

Lehen atal honetan jasotako informazio guztiarekin, erakutsi nahi izan dugu ezinbestekoa dela sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari prebentzio-praktikaren bidez eta genero-ikuspegitik heltzea, LANEren 190. Hitzarmenak ezartzen duen bezala.

Jazarpenari prebentzio-praktikaren bidez heltzeak esan nahi du laneko arriskuen prebentzioari buruzko legerian jasotako printzipioak eta tresnak aplikatu behar direla kudeaketan, langileen osasunari –eta batik bat emakumeenari– eragiten dioten lan-arriskuak direlako.

Eta jazarpenari genero-ikuspegitik ere heltzeak esan nahi du kontuan hartu behar dela genero-estereotipoek, diskriminazio modu askotariko eta interseksionalek eta genero-arraziengatik botere-harremanen abusuak zer-nolako eragina duten jokabide horietan (baita laneko indarkeriarekin lotutako beste guztietan ere). Horrek, bada, prebentzio-praktikaren tresna guztiak berrikustera eta osatzera edo egokitzera behartzen gaitu, tresnetako gehienak faktore horiek aintzat hartu gabe diseinatu baitziren.

Hain zuzen ere horretan zentratuko gara hurrengo atalean, hau da, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentziozko kudeaketan.

2. Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentziozko kudeaketa

2.1. Ikuspegia

Aurreko atalean esan bezala, sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari prebentzio-praktikaren bidez heltzeak esan nahi du lan-arriskuen prebentzioari buruzko legeriak aurreikusten dituen printzipioak eta tresnak aplikatu behar direla kudeaketan, eta tresna horiek egokitu egin behar direla genero-ikuspegia ezartzen dela bermatzeko.

«Zalantzarik gabe, sexu-jazarpenera 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.

- 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 inzidentzia 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.»

LANE, Sexu-jazarpenera edo -hertsapenera. Generoa, osasuna eta segurtasuna lanean



Enpresetako prebentzio-ekintza, ordea, erreaktiboa izan ohi da nagusiki; hau da, kasuren bat gertatzen denean prestatu ohi da jarduketa-protokoloa, eta, gainera, inplikaturako pertsonengan eta haien portaeretan jartzen da arreta, antolamenduarekin eta kulturarekin lotutako alderdiak bazter utzita.

Lan-inguruneari hurbiletik behatzeak erakusten digu laneko indarkeria- eta jazarpen-egoerei aurre egiteko praktika hedatuenean normalean ez dutela izaten behar den ikuspegi sistemikorik eta ez direla nahikoa prebentiboak.

LSHIN - POT 891. Laneko indarkeriaren gatazkak modu autonomoan konpontzeko prozedura (I).
(2011)

Sarri askotan, lan-eremuko arrisku psikosozialei buruzko diskurtsoak bi elementu izan ditu ardatz: norbanakoaren zaugarritasuna eta lanetik kanpoko esposizioak. Horren ondorioz, arretaren eta jarduketaren fokua pertsonengan jarri da gehiago, erakundeetan baino.

Lan-osasunari baino klinikari edo giza baliabideei lotuago dauden ikuspegiak erabili ohi dira; nahasi egiten dira kausak eta ondorioak; lan-baldintzak ebaluatzen ez dituzten edo behar bezala ebaluatzen ez dituzten tresnak erabiltzen dira; portaera indibidualen gainean jarduten da, eta ez antolamendu-baldintzen gainean; ahalegina egiten da sintomak gutxiagotzeko, baina ez laneko arrisku-faktoreak gutxitzeko.

LSHIN - POT 944. Esku-hartze psikosoziala laneko arriskuen prebentzioan: printzipio orokorrak (I)
(2012)

Ikuspegi horiekin, zaila da erakunde osoan eta erakundea osatzen duten pertsona guztiengan eragina izango duten prebentzio-neurri eraginkorrak ezartzea.

Konponbidea da, beraz, genero-ikuspegian oinarrituta aplikatzea legeak lan-arriskuen tratamendurako xedatzen dituen prebentzio-kudeaketako tresnak, eta, zehazki, lan-arrisku psikosozialak tratatzeko xedatzen dituenak.

Horretarako, lehenik eta behin, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak 15. artikuluan ezartzen dituen prebentzio-ekintzaren printzipioak aplikatu behar dira: hasteko, arriskuak saihestu eta saihetsezinak diren arriskuak ebaluatu behar dira, eta, ondoren, prebentzio-neurriak planifikatu eta aplikatu, lehenak zehaztuta.

«15. artikulua. Prebentzio-ekintzaren printzipioak.

1. Enpresaburuak aplikatuko ditu aurreko artikuluan jasotako prebentzio-eginbehar orokorra osatzen duten neurriak, ondoko printzipio orokorrak aintzat hartuta:

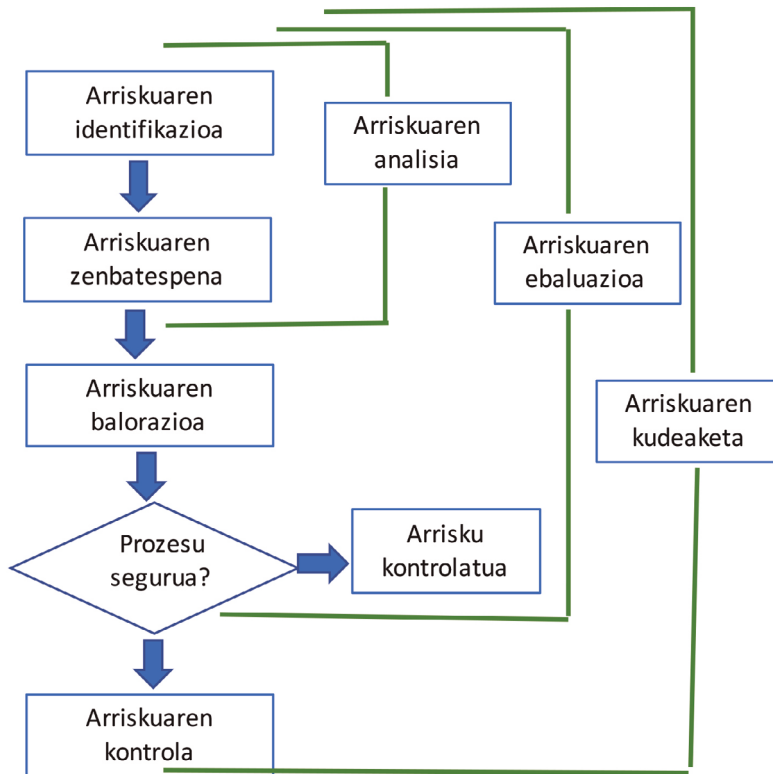
- a) Arriskuak saihestea.
- b) Saihetsezinak diren arriskuak ebaluatzea.
- c) Arriskuen jatorriaren aurka borrokatzea.
- d) Lana pertsonarentzat moldatzea, bereziki lanpostuak betetzeko orduan, bai eta laneko eta ekoizpeneko ekipamendu eta metodoei egokitzea ere, lan monotono eta errepikakorra arintzeko, eta horrek osasunean dituen ondoreak gutxitzeko.
- e) Teknikaren bilakaera aintzat hartzea.
- f) Arriskutsua denaren ordeztu, arrisku gutxikoa edo arriskurik gabekoa dena ezartzea.
- g) Prebentzioa planifikatzea, horretarako teknika, lanaren antolaketa, lan-baldintzak, gizarte-harremanak eta laneko ingurunearen eragina biltzen dituen multzo koherentea osatuz.
- h) Babes kolektiboari, banakako babesaren aldean, garrantzi handiagoa ematen dioten neurriak hartzea.
- i) Langileei jarraibide egokiak ematea.»

31/1995 Legea, azaroaren 8koa,
Lan Arriskuen Prebentzioari buruzkoa

Badakigu ezinezkoa dela erabat ekiditea sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren arriskuak; izan ere, lan-ingurunean beti gertatzen da pertsonen arteko interakzioa, eta interakzio hori gerta daiteke pertsonak fisikoki lantokian ez daudela ere, jazarpena urrutitik egiteko bitartekoak erabiliz, normalean digitalak.

Horrenbestez, arriskuak kudeatu behar ditugu, eta, horretarako, arrisku-faktoreak identifikatu behar ditugu lehenik: bai lantokietako baldintza fisikoekin lotutakoak, bai psikosozialak. Arriskuak identifikatu ondoren, arrisku maila zenbatetsi eta baloratu behar da, eta, horrekin, arriskua ebaluatzen prozesua osatuko dugu. Ebaluazioari esker, zehazki jakin ahal izango dugu arriskuak zein diren, eta prebentzio-erabakiak hartu ahal izango ditugu arriskuak murrizteko eta kontrolatzeko, neurriak ezarriz eta planifikatuz.

LSHIN - Lan Arriskuen Ebaluazioa



Iturria: https://www.insst.es/documents/94886/96076/Evaluacion_riesgos.pdf

Prozesu horretan ezinbestekoa da genero-ikuspegia txertatzea, eta, beraz, beharrezkoa da ebaluazioa genero-ikuspegiarekin egiteko aukera ematen duten metodologiak izatea.

Gainera, beharrezkoa izango da enpresako prebentzio-antolamenduko pertsonen emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko prestakuntza izatea (pertsone horiek aplikatuko dituzte sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren arriskua ebaluatzeko tresnak), horrek aukera emango baitie prozesuaren etapa bakoitzean eta beren funtzioak betetzean genero-ikuspegi integratzeko. Hauek dira haien funtzioak:

- Enpresari aholku ematea behar bezala identifika ditzan sexu-jazarpenaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren arrisku-faktoreak, bai baldintza materialekin lotutakoak (leku bereziak, argiztapen gutxikoak, kanpoaldetik isolatuak...), bai lanaren antolamenduari eragiten diotenak. Orobat, arriskuen ebaluazioa egitea eta prebentzio-neurriak hartzea proposatzea.

- Enpresari laguntza teknikoa ematea langilearen osasunari eragindako kalteak ikertzeko (eta jazarpen-egoeren ondoriozko lan-istripuztat har daitezkeen aztertzeke).
- Isilpeko ikerketa-batzorde edo aholkularitzei koordinazioa eta laguntza ematea, egon daitezkeen kasuak detektatzeko, ikertzeko eta kudeatzeko eta haien jarraipena egiteko.
- Berdintasunari eta laneko arriskuen prebentzioari buruz enpresan egiten diren sentsibilizazio-programetan laguntzea.
- Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren arriskuari buruzko prestakuntza- eta informazio-ekintzak egitea.
- Pertsona bereziki sentiberen babesa bermatzeko beharrezkoak diren prebentzio-neurriak har daitezen proposatzea.
- Langileen osasuna zaintzea.
- Enpresa-jarduerak koordinatzeko beharrezkoak diren neurriak ezartzen laguntzea.

2.2. Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren arriskua kudeatzeko proposamena

Laneko sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko azterlan espezifikoak urriak dira; horrez gain, oso kasu gutxi azaleratzen dira, eta esperientzia praktiko eskasa dago tratamenduari dagokionez. Hori dela eta, ez dago arriskua ebaluatzeko tresna espezifikorik.

Tresna espezifikoak falta direnez, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa beste arrisku psikosozial batzuk prebenitzeko erabilitako tresnekin egin behar da (hala nola laneko indarkeria eta jazarpena prebenitzeko tresnekin), beste baliabide batzuekin batera (inkestak, galdetegiak...). Hori guztia enpresaren prebentzio-planean jaso behar da; plan horretan, gainera, zehatz-mehatz azaldu behar da enpresak prebentzioarekin duen konpromisoa, bai eta jokabide sexisten edo diskriminatzaileen aurka duen zero tolerantzia ere.

Sexu-jazarpenagatiko eta sexuan oinarritutako jazarpenagatiko arriskua kudeatzeko, lehenik eta behin, enpresaren konpromisoa dokumentu nagusietan formalizatu behar da, eta enpresaren barruan horren zabalkundea egin.

Bigarrenik, enpresaren egungo prebentzio-jardueraren egoera aztertu behar da, eskura dagoen prebentzio-informazioa eta -dokumentazioa kontrastatuz edo eragile inplikatuaren iritziak eta balorazioak aintzat hartuz, egoera hori gero Prebentzio Planean txertatzeko. Zentzugabea da, esaterako, laneko jazarpenaren aurkako protokolo espezifiko bat izatea alde aurretik arrisku psikoso-



zialen ebaluaziorik egin gabe. Modu horretan, gainera, ez ditugu prozesuak edo egiturak bikoiztuko.

Azkenik, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena arrisku psikosozialtzat hartzen direnez, lan-inguruneari eta lan-antolamenduari buruzko arrisku-faktoreak ebaluatu behar dira, bereziki honako alderdi hauek: berdintasuna, bizidetzako tratua, laguntza soziala eta teknikoak, lan-egonkortasuna, eta abar.

2.2.1. Arrisku-faktoreak

Lehenago esan bezala, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren arrisku-faktoreak identifikatzeko orduan, kontuan hartuko ditugu, funtsean, arrisku-faktore psikosozialak, zeinak mota guztietako erakundeetan eta maila guztietan egon baitaitezke, baina, era berean, aintzat izango ditugu indarkeria-egoerak eragin ditzaketen lantokiko baldintza fisikoekin lotutako arriskuak, zeinak sor baitaitezke isolamendu handiko lanetan, gauekoetan, leku berezietan egiten direnetan eta argiztapen gutxirekin egiten direnetan, besteak beste.

Arrisku psikosozialeko faktoreei dagokienez, kanpoko arriskuez gain kontuan hartu behar ditugu barruko arriskuak ere, zerikusia dutenak enpresa barruko kudeaketarekin, antolamenduarekin, kulturarekin eta lidergoarekin.

Kanpo-faktoreak

- Gizarteko balioak eta arauak: sexismoa eta indarkeriaren normalizazioa.
- Erantzukidetasunik eza zaintza-lanetan eta etxeko lanetan.
- Emakumeen lan-prekaritate handiagoa.

Barne-faktoreak

- Lanaren edukia:
 - Zereginen exijentziak eta pertsonaren gaitasunak bat ez etortzea.
 - Jendearekin edo bezeroekin tratua izatea dakarten zereginak.
 - Indarkeria-arriskua sor dezaketen zereginak: adibidez, isolamendu geografikoa dagoenean.
 - Laneko antolamenduaren aldaketak eta gabeziak.
- Lan-karga eta -erritmoa.
 - Estres eta denbora-presio handia arduradunen aldetik.
 - Pertsonen arteko lankidetzaz zailtzen edo eragozten duen gehiegizko lan-karga.

- Lan-denbora:
 - Txanda aldakorrak.
 - Gaueko lana.
- Parte-hartzea eta kontrola:
 - Erabakietan emakumeek ez parte hartzea, edo gizonen eta emakumeen parte-hartze desberdina izatea.
 - Komunikatzeko eta parte hartzeko bitartekorik ez egotea edo desegokiak izatea.
 - Ez izatea lanaren gaineko autonomiarik eta kontrolik (metodoa, erritmoa, ordutegiak, ingurunea...).
- Antolamendu-kultura:
 - Arau eta balio sexistak. Genero-estereotipoak.
 - Lan egiteko informazio desegokia jasotzea (gehiegizkoa, urriegia, osatugabea edo gaizki azaldua).
 - Nekez jasotzea edo ezin jasotzea arduradunen edo lankideen laguntzarik arazoak konpontzeko.
 - Emakumeak gutxien dituzten jokabideak onartzea edo bestelako jarrera sexistak izatea.
 - Langileak barregarri uztea tradizioz emakumeenak edo gizonenak izan ez diren lanak egiteagatik.
 - Erakundean jazarpena dagoela ukatzea.
 - Ez egotea berdintasun-politikarik eta genero-ikuspegia duen LSO politikarik.
 - Botere-abusua.
 - Berdintasunari eta indarkeria matxistari buruzko prestakuntzarik ez egotea.
 - Enpresak desegokiro kudeatzea gatazka-egoerak, eta, zehazki, sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuak: kasuei erantzuteko protokolo egokirik ez izatea, eta salaketak daudenean eskurik ez hartzea edo zigorrik ez jartzea.
- Laneko giroa eta ekipoak:
 - Egin behar diren lanetarako ekipo, tresna edo teknologia desegokiak (adibidez, emakumeen eta gizonen antropometriara egokituta ez daudenak edo estereotipo sexistetan oinarrituak).
 - Ingurune fisiko txar edo desegokiak (argiztapen txarra, espazio isolatuak eta ikusgaitzak...).
- Harreman pertsonalak:
 - Pertsonen arteko harreman txarrak.
 - Giro negatiboa.
 - Pertsonak gutxien sexuagatik, generoagatik, adinagatik, jatorriagatik, sexu-orientazioagatik edo beste arrazoi diskriminatzaile batzuegatik.



- Pertsonen arteko gatazkak, indarkeria-egoerak, diskriminazio-egoerak edo jokabide desegokiak pairatu behar izatea.
- Lankidetzatza falta eta indibidualismoa.
- Isolamendua.
- Erakundeko rola:
 - Lanpostuak eta zereginak sinesmen sexisten eta genero-estereotipoen araberak ematea.
 - Rol-gatazkak sortzea eskaera inkongruenteen ondorioz.
 - Rolaren gehiegizko karga edo gutxiegiak: lanpostuari ez dagozkion funtzioak eta ardurak ematea.
 - Pertsonen gaineko erantzukizuna.
- Garapen profesionala:
 - Sustapen-sistematik ez egotea, edo desegokiak eta genero-isuriak dituztenak izatea.
 - Kontratuari dagokionez segurtasunik ez izatea.
 - Ordainsari eskasa.
 - Lanaren balorazio sozial eskasa.
 - Emakumeen eta gizonen lan-baldintzetan berdintasunik ez egotea.
- Etxearen eta lanaren arteko interakzioa:
 - Kontziliazio erantzukiderako politikarik ez izatea.
 - Laneko bizitza eta bizitza pertsonal, sozial eta familiarra bateragarri egiteko zailtasunak izatea, eta kontziliazio erantzukiderako politikarik ez egotea.

Sailkapen propioa, honako hauek oinarri hartuta egina: PRIMA-EF: *European framework for psychosocial risk management* sailkapena; Osalanen *Lan-arloko sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko orientabideak* dokumentua; eta LSOINeren *Arrisku psikosozialen faktoreak. Kontzeptua eta ezaugarriak. Arrisku psikosozialen faktoreen sailkapenak* dokumentua

2.2.2. Arriskuaren ebaluazioa

Arrisku-faktoreak identifikatzeko eta ebaluatzeko, arrisku psikosozialen ebaluazioa erabiliko da, baina ezinbestekoa izango da, halaber, inplikaturako langile guztien kontsulta eta parte-hartzea.

Hasteko, erabaki behar da enpresa barruan ebaluazio psikosoziala egingo dela edo eguneratuko dela, nahiz ezarritako berrikuspen-aldizkakotasuna bete delako, nahiz beste beharizan batzuk detektatu direlako (Prebentzio Zerbitzuen

Araudia onartzen duen urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretuaren 6. artikulua), hala nola sexu-indarkeriaren ebaluazioa. Behin hori adostutakoan, lehenik saiaturako gara gure helburua betetzen lagunduko digun ahalik eta informazio gehiena lortzen. Horretarako, alde batetik, gaiari buruz eskura dagoen bibliografia errebasatuko dugu, eta, bestetik, ebaluatu beharreko lanpostuak aztertuko ditugu, bai ahoz, inplikaturako langile guztien bitartez, bai idatziz: sexuaren arabera bereizitako organigrama, ordutegiak, plantillaren ezaugarriak (alde batera utzi gabe zeregin lagungarrietako langileak, hala nola garbiketakoak, mantentze-lanetakoak, eta abar), absentismoak, prestakuntza, lanpostu-aldaketak, batzordeen bileren aktak, eta abar.

Hurrengo urratsean, identifikatuko dugu emakumeek eta gizonek zer-nolako egoera desberdinak izaten dituzten funtsezko arloetan, desparekotasun horiek diskriminazioaren arrisku-faktoreak izan baitaitezke, eta horrek jazarpenari bide eman baitiezaioke: enpresara sartzeko desberdintasunak egotea; soldatak parekideak ez izatea; emakume gehiago aritzea lanaldi partziallean, aldi baterako lanean eta lan prekarioetan; karrera profesionala adinaren, kualifikazioen eta laneko antzintasunaren arabera garatzea; eta familia, lana eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko beharrianak. Horretarako, funtsezkoa izango da Berdintasun Planaren diagnostikoan jasotako informazioa, betiere diagnostikoa eginda badago.

Indarkeria eta jazarpenari buruzko LANEren 206. Gomendioan, bereziki nabarmentzen dira indarkeriaren eta jazarpenaren eragin handiena paira dezaketen sektoreak edo okupazioak eta lan-modalitateak, hala nola gaueko lana, modu isolatuan egiten den lana, osasunaren sektoreko lana, ostalaritza, gizarte-zerbitzuak, larrialdi-zerbitzuak, etxeko lana, garraioa, hezkuntza eta aisia.

206G - Indarkeriari eta jazarpenari buruzko Gomendioa, 2019 (206. Zk.) - LANE

Horrez gain, kontuan izan behar dugu oso garrantzitsua dela nola lan egiten den behatzea, tentsioak detektatzeko.

Horretarako, informazioa bildu behar da sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren arriskuaren prebentzioan eragina duten lan-baldintzei eta laneko alderdiei buruz, eta horiek aztertu. Lan horretan, beharrezkoak diren adierazle eta mekanismoak erabiliko dira aldagaiek zer-nolako eragina duten jakiteko, arrisku-egoerak sortu edo daudenak larriagotu baititzakete.

Era berean, arrisku psikosozialen ebaluazioa egin aurretik, analisi-unitateak zehaztuko ditugu, gure erakundearen errealitatera egokituz, datu garrantzitsuak estaltzen dituzten emaitza globalik ekar ez dezaten, eta betiere anonimotasuna gordetzen dela zainduduz.



Kontuan izango ditugu zaurgarritasun handiagoko egoerak (familia-ardurak dituzten eta bakarrik bizi diren pertsonak, dibertsitate funtzionala dutenak, migratzaileak edo gutxiengo etnikoetakoak, bestelako sexu-orientazioak edo genero-identitateak dituztenak, lan-prekaritate handiagoa dutenak...), eta zehaztuko dugu zer sektore, sail edo lanpostutan egingo den azterlana.

Horren ondoren, gure erakundearen ezaugarrien arabera aplikatu behar diren metodologiak eta ikerketa-teknikak hautatuko ditugu. Ezinbestekoa da, hori bai, metodo baliozkotua eta fidagarriak erabiltzea.

Metodologia kuantitatiboa

Metodologia kuantitatiboen helburua da galdetegiaren bitartez gertakariak edo bildutako datuak kuantifikatzea. Metodo kuantitatiboek esker, informazioa azkar bil daiteke tresna estandarizatuen bidez, eta estatistika-prozedura informatizatuen bidez aztertu.

Hauek dira gehien erabiltzen diren metodoetako batzuk:

- **F-PSICO** metodoak «Harremanak eta laguntza soziala» faktoreari egiten dio erreferentzia, eta, horren barruan, honako item hauei: «indarkeria-egoeren eraginpean egotea», «diskriminazioaren eraginpean egotea» eta «sexu-jazarpenaren eraginpean egotea». Beraz, gainerako faktore psikosozialak ebaluatzeko ez ezik, aukera emango digu balizko sexu-jazarpeneko edo diskriminaziozko egoerak eta beste indarkeria mota batzuk identifikatzeko. Item horiei analisi-unitate guztietan emandako erantzunak aztertu behar dira, kasu jakinik ote dagoen zehazteko eta ekintza zuzentzaileak lehenbailehen planifikatzeko.
- **CoPsoQ-ISTAS21** metodoak, F-PSICO metodoak bezala, modua ematen digu, enpresaren barruko faktore psikosozialak ebaluatzeko ez ezik, sexu-jazarpenarekin edo sexuan oinarritutako jazarpenarekin lotutako egoera posibleak modu espezifikagoan identifikatzeko, 30-34 atalen bidez, zehaztan faktore hauek aztertzen baitira, besteak beste: «jasotako laguntza», «lankideekiko harremana» eta «nagusiekiko harremana», bai eta lanean tratatu bidegabea jasotzen ote den ere.
- **Enpresa txikietan faktore psikosozialak ebaluatzeko eta kudeatzeko LSOIN**en metodoa. Mikroenpresetan eta gehienez 25 langileko enpresa txikietan erabiltzen da, non enpresaburuak bere gain hartzen baititu prebentzio-jarduerak. Fitxen bidez, faktore psikosozial komunak eta espezifikokoak ebaluatu daitezke: besteak beste, «pertsonen arteko harremanak» eta «pertsonekiko tratua (kanpoko indarkeria)».

Metodologia kualitatiboa

Metodo kuantitatiboei esker, kasu posibleak identifikatu eta arazoa kuantifikatu ahal izango dugu, baina, gure helburua baldin bada jakitea pertsonen zergatik pentsatzen, sentitzen edo jarduten duten modu horretan, metodo kualitatiboak erabili beharko ditugu, hala nola eztabaida-taldeak eta elkarrizketa erdi-gidatu eta sakonak (LSOIN - [POT 296: Eztabaida-taldea \(insst.es\)](#) eta [POT 107: Elkarrizketak diseinatzea eta egitea \(insst.es\)](#)), horiei esker informazio zehatzagoa lortu ahal izango baitugu, bai eta gure enpresaren errealitateari hobeto egokitzen zaizkion prebentzio-neurriak diseinatu ere.

Aukerarik onena bi metodoak konbinatzea da. Esate baterako, inkesta egin aurretik eztabaida-taldeak edo elkarrizketak egiten baditugu, lortutako informazioak modua emango digu laginaren ezaugarri batzuk taxutzeko edo galdetegian sartuko ditugun aldagaiak hobeto zehazteko. Eztabaida-taldeak eta elkarrizketak inkestaren ondorengo fasean egiten baditugu, non sexu-jazarpeneko edo diskriminaziozko kasu posibleen bat identifikatuko dugun, elkarrizketen bitartez informazio xeheagoa lortu ahal izango dugu, eta egoera zehazkiago aztertu, hartara prebentzio-neurriak ahalik eta lasterrena hartzeko.

Nolanahi ere, garrantzitsua da gogoraraztea langileek edo haien ordezkariak parte hartu behar dutela metodologia aukeratzeko orduan, bai eta prozesu osoan ere. Horrela baizik ez ditugu lortuko partaidetza-tasa handiak, enpresaren errealitatea islatuko dutenak eta emaitza baligarriak eta fidagarriak emango dituztenak.

Erabiliko den metodologia aukeratu ondoren, inplikaturako pertsona guztiei aldeztu aurretik jakinarazi behar zaie elkarrizketa bat egingo zaiela edo galdetegi bat emango zaiela, eta horretarako denbora eta leku egokia aurreikusi beharko da.

Beste tresna batzuk

Arrisku psikosozialen ebaluazioa egin aurretik nahiz ondoren galdetegi batzuk erabiltzeak informazio gehigarri baligarria eman diezaguke erakundearen barruko sexismo maila neurtzeko edo gure enpresak sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari dagokionez duen egoeraren diagnostikoa egiteko (*HOSEL galdetegia; Lanean sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpena detektatzeko eta genero-ikuspegian oinarrituta prebenitzeko UGTren tresna; laneko sexismo-egoera bat aztertzeko fitxa, eta laneko jokabide sexisten eta sexu-jazarpenaren arriskuen antolamendu-faktoreak autodiagnostikatzeko fitxa, Frantziako ANACT agentziarena...*).



Horrelako inkestek ez ezik, jazarpena ebaluatzeko beste galdetegi batzuek ere eman diezagukete arrisku-egoerak detektatzen lagunduko digun informazio gehigarria (**Leymannen LIPT-60, NAQ, WHS, SATA...**). Halaber, laneko giroari buruzko galdetegietan ere sar ditzakegu sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko egoera posibleak identifikatzen lagunduko diguten galderak.

Dena dela, arrisku-adierazle bat hauteman orduko, egoera sakonki eta ahalik eta azkarrena aztertu beharko da, faktore eragileak lehenbailehen identifikatzeko eta prebentzio-neurri egokiak ezartzeko.

Datu guztiak bildutakoan, emaitzen txosten bat egingo da, ahalik eta informazio argiena jasoz, langile guztiek eztabaidatu ditzaten lortutako emaitzak eta hartu beharreko neurriak. Txosten horrekin, arrisku mailak ezarri eta baloratu ahal izango ditugu, lehentasunak zehazteko eta prebentzio-neurriak hartzeko. Enpresan giro matxista detektatzeak berak arrisku handia adierazten du.

2.2.3. Esku-hartze programa bat egitea, abian jartzea, eta haren jarraipena eta kontrola egitea

Emaitzen txostenean oinarrituta, emaitzei eta hartu beharreko neurriei buruz eztabaidatuko da gizarte-solaskideekin, eta haien eragina baloratuko da.

Ezinbestekoa da lan-ingurune osasungarria eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatuko duten prebentzio-neurriak planifikatzea.

Nolanahi ere, erakunde bakoitzak bere arriskuen ebaluazioaren arabera egokitu beharko ditu prebentzio-neurriak, enpresaren errealitatearekin bat etor daitezen eta ahalik eta eraginkorrenak izan daitezen.

Gainera, indarrean dagoen araudiaren arabera, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurka jarduteko protokoloak eduki beharko dira, bai eta sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena formalki salatzeke eredu bat ere. Era berean, prozedura espezifikoak taxutu beharko dira sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuak ikertzeko, eta aztertu beharko da enpresan edo erakundearen zer-nolako eragina duen sexuagatik laneko indarkeriak eta, zehazki, sexu-jazarpenak eta sexuan oinarritutako jazarpenak.

Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako prebentzio-neurri horiek guztiak enpresaren prebentzio-plangintzan integratu beharko dira, egutegia, arduraduna eta aurrekontua adierazita. Garrantzitsua izango da, halaber, plangintzaren jarraipena egitea eta adierazleen bitartez haren eraginkortasuna ebaluatzea.

Bigarren atal honetan, labur azaldu dugu sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren arriskua nola ebaluatu behar den eskura dauden metodologekin, eta ohartarazi dugu metodologia horiek ez direla espezifikoak eta beste tresna batzuk ere erabili behar ditugula, zehazkiago jakin ahal izateko gure erakundeko langileak zenbateraino dauden sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren arriskuaren eraginpean.

Ebaluazio-prozesu horri esker, arriskua prebenitzeko beharrezkoak diren erabakiak hartu eta ekintzak bideratu ahal izango ditugu, eta prebentzio-neurri egokiak ezarri. Hain zuzen ere, hurrengo atalean hitz egingo dugu neurri horiei buruz.

3. Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko neurriak

3.1. Prebentzio-neurriak

Beharrezkoa da eragotzi, murriztu edo kontrolatu nahi diren arrisku identifikatuei aurka egiteko neurriak eta ekintzak diseinatzea, planifikatzea, ezartzea eta haien jarraipena egitea.

Gogoan izan behar da zein den prebentzio-neurri nagusia: lan-arriskuen prebentzioa genero-ikuspegiarekin kudeatzea eta sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena berariaz aintzat hartzea. Horretarako, neurriak ezarri behar dira prebentziozko kudeaketaren fase eta elementu guztietan. Informazio gehiago hemen:

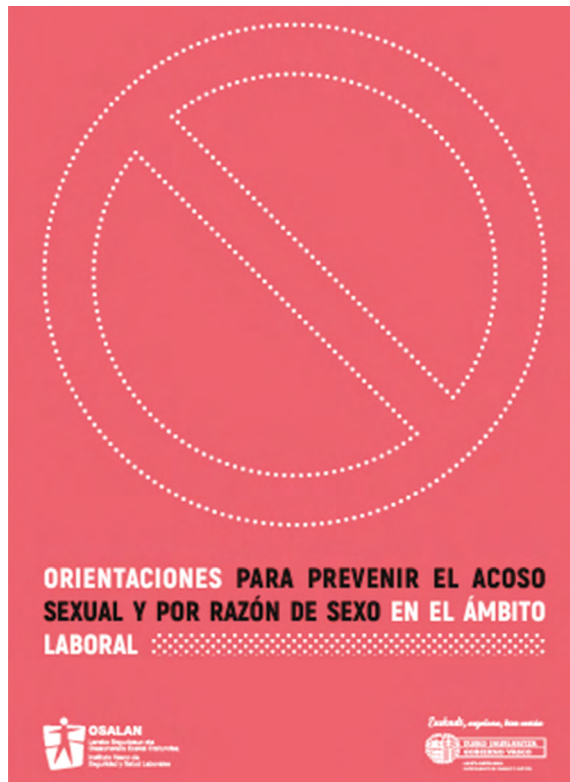
Genero-ikuspegia laneko arriskuen prebentzioan integratzeko jarraibideak: tresna erabilgarriekin eguneratua



Iturria: Osalan (2019).

Jarraian, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurka har daitezkeen prebentzio-neurriak zerrendatzen dira (prebentzio-neurri horiei, jakina, erakunde bakoitzak bere arriskuen ebaluaziotik eratorritakoak gehitu behar dizkie). Lan-arloko sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko orientabideen dokumentuan zehatzago azaltzen dira neurriak.

Lan-arloko sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko orientabideak



Iturria: Osalan (2019).

a) Genero-ikuspegia duen prebentzio-kultura sustatzea: jokabide eta jarrera matxista eta diskriminatzaileak esplizituki baztertzea

- **Printzipioen adierazpena:** Enpresako zuzendaritzak eta arduradunek konpromisoa hartu eta modua eman behar dute prebentziorako eta berdintasunerako ardura sustatuko duen giroa sor dadin; garrantzitsua da gaiari heldzea, eta hala barruan nola kanpoan eredu izatea.

Jokabide-kode etiko bat egingo da, berariaz jasoko dituen enpresan debekatuta dauden ekintzak eta ezarriko diren diziplina-zehapenak.

Kode etiko hori ahalik eta bide gehienetatik zabalduko da modu orokorrean (intraneta, kartelak, webgunea...), bai eta langile berriei harrera egiteko edo beste enpresa bezero eta hornitzaile batzuekin harremanetan jartzeko prozedura guztietan eta erabiltzaile eta bezeroen artean ere.

- **Informazio- eta sentsibilizazio-kanpainak:** Generoak eta emakumeen eta gizonen berdintasunak laneko arriskuen prebentzioan duten eraginari buruzko informazioa eman behar da, bai eta zehazki sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzkoa ere, eta, beharrezkoa bada, mezua eta formatua enpresako kolektibo guztien arabera egokituko dira: zuzendaritza, prebentzio-antolamendua, prebentzioko ordezkariak edo langileen ordezkariak, erdi mailako arduradunak eta plantilla osoa. Genero-estereotipoak hausten dituzten mezuak eta irudiak erabiliko dira, eta hizkuntzaren erabilera ez-sexista zainduko da.

Enpresa gaiari lotutako ekintza-jardunaldietan inplikaturik da, hala nola Emakumeen Aurkako Indarkeria Desagerrarazteko Nazioarteko Egunean eta Emakumeen Nazioarteko Egunean, enpresan kontzientzia sortzeko xedez.

b) Genero-ikuspegian oinarritutako prebentzioa enpresaren antolamendu-egituran integratzea

- Emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua izatea ardura-postuetan eta lan-arriskuen prebentziorako ardurak eta erabakiak hartzen dituzten pertsonen artean. Garrantzitsua da, gainera, pertsona horiek era guztietakoak izatea, adinari, jatorriari, gaitasunari eta erakundeko langileengan garrantzitsuak diren beste ezaugarri batzuei dagokienez.

Ahalegina egin behar da emakume edo gizon bakar bat duten lantalderik ez sor ez dadin, edo ahalik eta gutxien egon dadin.

c) Bermatzea era guztietako langile emakumezko eta gizonetzkoek modu orekatuan parte hartzen dutela eta kontsulta egiten zaiela berdintasunarekin lotutako gaiei buruz, sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpena barne

- Salaketarako kanalak eta bitartekoak jartzea eta hedatzea, errazagoa izan dadin lan-arriskuko zeinahi egoera edo jokabide diskriminatzaile jakinaraztea, bereziki sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpena.



d) Enpresaren ezaugarriak eta lan-baldintzak aztertzea: diagnostikoa egitea sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari bide eman diezaioketen desberdinkeriak identifikatzeko eta ezabatzeko

- **Berdintasunerako plan bat diseinatzea, negoziatzea eta ezartzea** enpresan, edo, txikia bada, emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko eta edozein sexu-diskriminaziori aurre egiteko neurri sorta bat. Neurrien artean, beharrezkoa da hautaketa- eta sustapen-prozesuak eta horien fase eta elementu guztiak modu gardenean sistematizatzea eta egituratzea, diskriminatzaileak ez direla bermatzeko. Era berean, argi eduki behar dira prestakuntza- eta kontziliozko-politiken prozedurak eta soldata-politiketan gardentasuna bermatzeko prozedurak: irizpide objektibo eta ondo kontrastatuetan oinarritutako dira, genero-isuririk izan ez dezaten.
- **Aztertzea enpresan zer-nolako eragina duen sexuagatiko laneko indarke-riak** eta, zehazki, sexu-jazarpenak eta sexuan oinarritutako jazarpenak.
- **Gizonei eta emakumeei ez ematea zereginak genero-rolen arabera.**
- **Lanpostuak diseinatzea:**
 - Gizonen bainugela eta aldagelak eta emakumeenak bereiztea.
 - Itxiturak eta kristalezko ateak garaiera ertainean kokatzea.
 - Korridoreak ondo argiztatzea.
 - Gaez edo ordutegi atipikoetan lan egiten den kasuetan, lanetik etxera itzultzeko baldintzak aztertzea.
- **Identifikatzea zer esperientzia arrakastatsu** izan dituzten lankide diren beste erakunde batzuetan sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko; prebentzio-neurri espezifikoak proposatzea eta aplikatzea, emakume langileen parte-hartzearekin.

e) Arrisku guztiei buruzko informazioa ematea langileei: sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren arriskuari buruzko informazioa ematea

- **Lanpostuko arriskuen berri ematean, kontuan hartzea** arriskuen ebaluazioan identifikatutako **sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren arriskua**, era ezberdinean eragin ohi baitie gizonei eta emakumeei.
- **Langile bakoitzari zuzenean jakinaraztea** zer prebentzio-neurri hartu behar diren eta zer egin behar den sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko egoera bati aurre egiteko.

Harrera-planetan sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren protokoloa sartzea, egin beharreko urratsekin eta, behar izanez gero, harremanetarako pertsonen datuekin. Garrantzitsua da langileek informazio hori azkar eta erraz aurkitu ahal izatea.

f) Prestakuntza ematea generoari eta laneko arriskuen prebentzioari buruz, eta sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruz

- **Prestakuntza-programak.** Genero-ikuspegia sartzea laneko segurtasun eta osasunari buruzko prestakuntza-eduki guztietan, generoak laneko arriskuetan duen eragina adierazita.
- **Berdintasunari buruzko prestakuntza espezifikoa sartzea,** barne hartuta berdintasunari buruzko araudia eta horrek lan-arriskuen prebentzioarekin duen lotura.
- **Prestakuntza-edukien barruan azaltzea maskulinitate- eta feminitate-ereduek zer-nolako eragina izan dezaketen laneko arriskuen prebentziora eta, bereziki, lan-indarkeriako egoeretan.**
- **Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko prestakuntza espezifikoa ematea, kolektibo guztiei egokituta** (bereziki, kasu horietan esku hartu behar duten pertsonen egokituta), eta, beharrezkoa bada, prebentziorako beharrezkoak diren trebetasun sozialei buruzko prestakuntza ematea.

Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko gaiak lantzeko, beharrezkoa da trebetasuna izatea eta ñabardurak aintzat hartzea. Horregatik, funtsezkoa da zuzendaritza, langileen ordezkariak eta plantilla osoa kontzientziazatzea jokabide desagokiei eta jokabide horiek sorraraz ditzaketen faktoreei buruz, eta langile guztiak adi gotera bultzatzea.

Prestakuntza horretan, enpresaren printzipioak eta balioak azpimarratu behar dira, eta argi azaldu behar da enpresak konpromiso irmoa duela jokabide matxista eta diskriminatzaileen, jazarpenaren eta indarkeriaren aurkako zero tolerantziarekin –bereziki, sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari dagokionez–. Halaber, adierazi behar da enpresan zer baliabide edo prozedura dauden egoera horiek prebenitzeko eta borrokatzeko.

- **Jarraipena eta ebaluazioa:** Genero-adierazleak sartzea prestakuntza-jardueren jarraipenean eta ebaluazioan; aztertzea zer jarrera-aldaketa dauden lan-arloko berdintasun-printzipioei, diskriminaziorik ezari eta jokabide sexistei dagokienez.
- **Harrerako prestakuntza egitea:** Enpresan lehen aldiz hasten den pertsona orok, kargua edo kontratu-baldintzak edozein direla ere, sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko harrerako prestakuntza jaso behar du.
- Era berean, **prestakuntza etengabea eta birziklatzekoa** ematea.

g) Enpresa-jardueren koordinazioa: sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako prebentzioa eta ekintza aztertzea

- Lantokia konpartitzen duten beste enpresa batzuekin batera koordinatzeko eta lankidetzan jarduteko mekanismoak prestatzea, enpresa



bat baino gehiagoko langileei eragiten dietenean arrisku psikosozialeko egoerek eta, bereziki, sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerek.

- **Ez jaistea** sexu-jazarpenearen eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako **babes maila** langileak enpresarenak ez izategatik edo beste baten lantokian lan egiteagatik.
- **Elkartutako gainerako enprekin pedagogia egitea**, eta erakustea emakumeen eta gizonen berdintasuna lehentasuna dela eta bezeroei, kontratugileei eta zerbitzu-emaileei exijitzen eta aintzat hartzen zaiela.

3.2. Kontrol-neurriak: Osasunaren zaintza (OZ)

Osasunaren zaintzak hainbat jarduera biltzen ditu, pertsonei zein kolektibitatei dagozkienak eta laneko arriskuen prebentziora bideratuak. Jarduera horien helburu orokorrak osasun-arazoak identifikatzearekin eta prebentzioko esku-hartzeak ebaluatzearekin lotuta daude.

Osasunaren zaintzak aukera eman behar du lehenbailehen identifikatzeko lanak zer eragin kaltegarri dituen ongizate fisiko, mental eta sozialean, osasunari egiten zaion kaltea ez dadin gero eta handiagoa izan.

Laneko arrisku psikosozialen faktoreekin lotutako osasunaren zaintzak bat etorri behar du beste arrisku-faktore batzuen gainerako zaintzaren irizpide eta ezaugarriekin, hau da, bete egin behar du LAPLaren 22. artikulua eta Prebentzio Zerbitzuen Erregelamenduaren 37. artikulua (borondatezkoa, espezifikoa, planifikatua, konfidentziala, etab.). Osasunaren zaintza egin ahal izateko, behar-beharrezkoa da prebentzio-zerbitzuko zerbitzu medikoa jakinaren gainean egotea zein den lanpostua, zein arrisku aurkitu diren arriskuen ebaluazioan, psikosozialak barne, eta zein den prebentziorako plangintza.

3.2.1. Osasunaren zaintzaren esparruak

Langileak faktore psikosozialen eraginpean egon badaitezke, osasunaren zaintza banaka nahiz modu kolektiboan egin daiteke, beste faktore eta arrisku batzuen kasuan egingo litzatekeen bezala.

Osasunaren banakako zaintza

Zaintza medikoa edo zaintza sanitarioa ere esaten zaio, eta prozedura medikoak eta erizaintzakoak aplikatzean eta langileei beharrezkoak diren probak eta miaketak egitean datza. Hauek dira, besteak beste, osasunaren banakako

zaintzaren helburuak: lan-baldintzek osasunean dituzten ondorioak garaiz detektatzea; identifikatzea zein langile izan daitezkeen arrisku jakin batzuekiko bereziki sentikorrak, beren ezaugarri pertsonalak direla eta; eta lanpostua pertsonaren arabera egokitzea.

Osasunaren zaintza kolektiboa

Lanak plantillan izan ditzakeen arriskuei eta kalteei buruzko datuak biltzen dira analisi epidemiologikoak egiteko, eta, horrekin, egoeraren diagnostikoa egiten da, arriskuak detektatzen dira, prebentzio-ekintza planifikatzen da eta prebentzio-neurrien eraginkortasuna ebaluatzen da.

3.2.2. Osasunaren zaintzaren aplikazio praktikoa

Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren arriskupean dauden pertsonen osasuna zaintzeko moduari dagokionez, esan behar da oraingoz Osasun Ministerioak ez duela osasun-zaintzako protokolorik argitaratu arrisku psikosozialen eraginpean egoteak osasunean dituen ondorioak ebaluatzeko. Gainera, ez dago esperientzia askorik arlo horretan, eta, gehienetan, sintomatologia galdetegiaren bidez jaso baino ez da egin.

Osasunaren zaintzaren lehen urratsa izango da anamnesi zaindu bat egitea, ongizate psikikoari buruzko galderak bilduko dituen. Laneko osasunaren arloan aplikatu ohi diren galdetegiak erabil daitezke, aldezturik baliozkotuak, hala nola GHQ-12 (General Health Questionnaire - Osasun Galdetegi Orokorra), SF-36 Osasun Galdetegi eta Langner-Amiel-en Osasun Osoaren Testa (POT 421). Galdetegi horiek abantaila bat dute: langileek euren bana ditzakete, edota osasun-langileek, osasun mentaleko espezialistak izan beharrik gabe. Ezin dira tresna diagnostiko gisa hartu, baina baliagarriak dira baheketak eta detekzio goiztiarra egiteko. Alarma-seinaleak izan daitezke honako hauek: pertsona berarengan edo lantalde/sail/zentro berean sintomak areagotzea edo behin eta berriz agertzea (bizkarreko minak, digestio-nahasmenduak, buruko minak, urduritasuna, izaeraren nahasmenduak, loaren nahasmenduak, oroimenaren galera, etab.), aldi baterako ezintasuneko aldiak sortzea kontingentzia arruntengatik edo laneko kontingentziengatik, lan-istripuak gertatzea, eta alkohola edo botikak kontsumitzea, besteak beste.

Gainera, datu hauek jaso behar dira: desberdinkeria-egoerak edo lan-prekaritateko egoerak detektatzeko modua emango duen informazioa (kontratu mota, lanaldia...), lanpostuaren ezaugarriak (ingurune maskulinizatua, sexismo maila...), eta zaugarritasun berezia eragin dezaketen beste ezaugarri batzuk



(adina, dibertsitate funtzionala, sexu-orientazioa, gutxiengo etnikoetako pertsonak...), betiere informazioaren pribatutasuna bermatuz.

Anamnesiaren ondoren, miaketa sistematikoa egingo da, bai eta kontrol biologikoa eta proba osagarriak ere (tentsio arteriala, elektrokardiograma, etab.), antsietatearekin, depresioarekin, burn out-arekin edo laneko estresarekin lotutako gaixotasunik ote dagoen jakiteko.

Emaitzetan oinarrituta, aztertuko da ea kausazko loturarik dagoen detektatutako sintomen eta laneko arriskuen artean, jasotako informazioaren konfidentzialtasuna bermatuz une oro.

Laneko arriskuek eragin argia izan badute osasun-nahasmendua sortzeko edo okerragotzeko orduan, nahasmendu hori lan-istriputzat hartu behar da, eta kontingentzia profesionalak kudeatzen dituen entitate edo mutualitate batera bideratu. Baldin eta lan-faktorik detektatzen ez bada osasun-arazoa eragin edo okerragotu duen kausa gisa, nahasmendua gaixotasun arrunt gisa hartuko da, eta osasun-sistema publikora bideratu beharko da.

Kasu guztietan, prozedura prebentzio-teknikariekin koordinatu behar da (psikosoziologiako espezialistekin), sor daitezkeen kasuak prebenitzeko eta identifikatu direnak ez larriagotzeko egin behar diren aldaketak abian jartzeko.

Gomendagarria izan daiteke prebentzio-zerbitzuko zerbitzu medikoak psikologiako edo psikiatriako prestakuntza duten pertsonen laguntza izatea (barnekoa edo kanpoko).

LAPLaren 22. artikulua jasotzen duenez, enpresako zuzendaritzari eta prebentzio-gaiez arduratzen diren pertsona edo organoei jakinarazi behar zaizkie egindako azterketetatik ateratako ondorioak (langilea gai ote den lanpostua betetzeko, edo beharrezkoa den babes- eta prebentzio-neurriak hartzea edo hobetzea), prebentzio-lanak behar bezala egin ahal izan ditzaten.

3.2.3. Lanera itzultzea

Sexu-jazarpenak edo sexuan oinarritutako jazarpenak aldi baterako ezintasuna eragiten badu, osasunaren zaintzak baloratuko du langilea zein baldintzatan itzuliko den lanera altaren ondoren, eta, hala badagokio, prebentzio- eta babes-neurriak hartuko ditu langilearen osasuna bermatzeko eta hark berriro bajarik ez hartzeko edo beste osasun-arazo batzuk ez izateko.

3.2.4. Osasunaren zaintza kolektiboa

Osasun-zaintzaren arloko jarduerak modua eman behar dute langileen osasunaren jarraipena egiteko.

Erreferentziatzeko gidetan adierazle batzuk proposatzen dira, erabilgarriak izan daitezkeenak arrisku psikosozialeko faktoreekiko esposizioaren ondoriozko osasunaren zaintza kolektiboa egiteko, bai eta horien ondorioak ere:

- aldi baterako ezintasunak, behin eta berriro hartzen diren bajak edo luze-rakoak,
- absentismo mailak handitzea, langileak maiz txandakatzea, langileak bate-tik bestera mugitzea,
- bisita mediko espontaneoak egitea, kontsulta medikoetara behin eta berriz joatea...

3.2.5. Prebentzio-zerbitzuaren jarduna

- Prebentzio-zerbitzuko osasun-langileek prebentzio-zerbitzuko gainerako kideekin batera lan egin beharko dute, eta koordinatuta jardun beharko dute sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoeretan, beste arrisku batzuen kasuan bezala. (PZE - 15. art.).
- Halako egoerak daudenean, kasuan kasuko helburu, prozedura eta konpetentziak ezartzen dituzten protokoloen edo beste tresna batzuen arabera koordinatuko dira bi zerbitzuak.
- Gainera, patologia horiek artatzeko, beste hainbat kasutan bezala, funtsezkoa da elkarrekin koordinatzea osasun-sistema publikoa eta laneko osasun-zerbitzuak edo laneko arriskuak prebenitzeko zerbitzuak.

3.2.6. Gidak eta protokoloak

Osasunaren zaintzak espezifikoa izan behar du, lanari datxekion arriskuen arabera. Horretarako, zaintzak bat etorri behar du osasun-zaintza espezifikoko protokoloekin. Lehenago ere adierazi den bezala, ez dago arrisku horietarako protokolo espezifikorik, eta, beraz, zenbait entitatek jardunbide egokien gidak prestatu dituzte prebentzio-zerbitzuetako osasun-langileentzat, laneko arrisku psikosozialen faktoreekin lotutako osasunaren zaintza egin dezaten. Kataluniako Generalitateko Osasun Publikoko Zuzendaritza Nagusiko Osasun Sailak, esaterako, arrisku psikosozialeko faktoreekin lotutako osasun mentalaren zaintzarako jardunbide egokien gida argitaratu zuen 2010ean.



Horrenbestez, beharrezkoa da, 3.2.2 atalean adierazi den bezala, anamnesi xehatua egitea, arrisku psikosozialekin lotutako osasun-egoera zein den jakiteko.

3.3. Adierazleak

Neurrien jarraipena eta kontrola egiteko, komenigarria litzateke genero-adierazle batzuk ezartzea, aztertu ahal izateko ea neurriak eraginkorrak diren, berdintasun-politikek zer bilakaera izan duten eta erakundearen prebentzio-helburuak zenbateraino bete diren.

Genero-adierazleak diseinatzeko, baliagarriak izan daitezke «Laneko sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena genero-ikuspegian oinarrituta dektatzeko eta prebenitzeko tresnak» dokumentuaren 1.4.1) puntuko argibideak (txosten honen 2.2.2 puntuan aipatzen da dokumentu hori).

Adierazle kuantitatiboan adibideak:

- Jazarpenaren aurkako batzordeak osatzen dituzten emakumeen eta gizonen kopurua eta ehunekoa (Berdintasun Batzordea, Segurtasun eta Osasun Batzordea, Berdintasun Taldea, etab.).
- Jazarpen-kasuen kopurua eta ehunekoa (tipologiaren arabera), sexuaren arabera.
- Aurkeztutako kexa eta salaketen kopurua eta ehunekoa, sexuaren arabera.
- Izapidetutako eta ebatzitako prozeduren kopurua eta ehunekoa, sexuaren arabera.
- Ezarritako sentsibilizazio-neurrien kopurua eta ehunekoa, sexuaren arabera.
- Ezarritako prestakuntza-neurrien kopurua eta ehunekoa, sexuaren arabera.
- Ezarritako sentsibilizazio-neurrien kopurua eta ehunekoa, sexuaren eta lanbide-sailkapenaren arabera.
- Ezarritako prestakuntza-neurrien kopurua eta ehunekoa, sexuaren eta lanbide-sailkapenaren arabera.
- Aplikaturako kautela-neurrien kopurua eta ehunekoa, sexuaren arabera.
- Aplikaturako zehapenen kopurua eta ehunekoa, sexuaren arabera.

Adierazle kualitatiboan adibideak:

- Erakundeetan gertatu diren sexu-jazarpenen eta sexuan oinarritutako jazarpenen motak.

- Salaketak eta kexak aurkezteko kanalen azterketa eta analisisia.
- Langileak eta arretaz eta aholkularitzaz arduratzen diren pertsonak zenbateraino diren jakitun eskura dituzten kanalez.
- Erabilitako prozeduraren azterketa eta analisisia, eta prozedura horren ga-bezia edo bertuteen detekzioa.
- Kasuan-kasuan aplikatu diren kautela- edo babes-neurrien motak.
- Sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena pairatu dutenek osasunean izan dituzten ondorio motak.
- Egin diren banakako jarraipenen azterketa eta analisisia.
- Lan-giroaren azterketa eta analisisia.
- Enpresan oro har egin den arrisku psikosozialen ebaluazioaren azterketa, bai eta ebaluazio partzialena ere.
- Zenbateraino aplikatu diren sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko diseinatutako neurriak.
- Neurrien edukiaren azterketa eta analisisia, eta balorazioa: bat al datozen errealitatearekin, behar bezala aplikatu diren, eta aplikatzeak zer ondorio ekarri dituen.
- Gaiari buruzko sentsibilizazio-jardueren eta prestakuntzen aurretik eta ondoren egindako inkestak.
- Erabilitako informazio- eta sentsibilizazio-kanalak.



Laburbilduz:

- a) Genero-ikuspegia duen prebentzio-kultura sustatzea: jokabide eta jarrera maxista eta diskriminatzaileak esplizituki baztertzea.
- b) Genero-ikuspegian oinarritutako prebentzioa enpresaren antolamendu-egituran integratzea.
- c) Bermatzea era guztietako langile emakumezko eta gizonezkoek modu orekatsuan parte hartzen dutela eta kontsulta egiten zaiela berdintasunarekin lotutako gaiei buruz, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena barne.
- d) Enpresaren ezaugarriak eta lan-baldintzak aztertzea: diagnostikoa egitea sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari bide eman diezaioketen desberdinkeriak identifikatzeko eta ezabatzeko.
- e) Arrisku guztiei buruzko informazioa ematea langileei: sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren arriskuari buruzko informazioa ematea.
- f) Prestakuntza ematea generoari eta laneko arriskuen prebentzioari buruz, eta sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruz.
- g) Enpresa-jardueren koordinazioa: sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako prebentzioa eta ekintza aztertzea.
- h) Osasunaren zaintza egitea arriskuak kontrolatzeko neurri gisa: bai modu prebentiboan (gertatu aurretik) bai modu erreaktiboan (jazarpen-kasu edo -egoera bat agertzen denean).

4. Osasunerako kalteen ikerketa (lan-istripua / lanaren ondoriozko gaixotasuna)

Batzuetan, arrisku psikosozialeko faktoreekin lotutako osasun-kaltea ez da izaten lan-istripu traumatikoek eragindako kaltea bezain nabaria, eta halaxe gertatzen da sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuetan ere. Datu jakin batzuk sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren zantzuak izan daitezke: laneko absentismoa, aldi baterako ezintasunak, eta behin eta berriro hartzen diren bajak edo luzerakoak, eta abar.

Ohikoa da kasu horiek gaixotasun arruntagatiko baja gisa hartzea eta lan-agintaritzari salaketa aurkeztea, hasieratik lan-istriputzat hartu gabe.

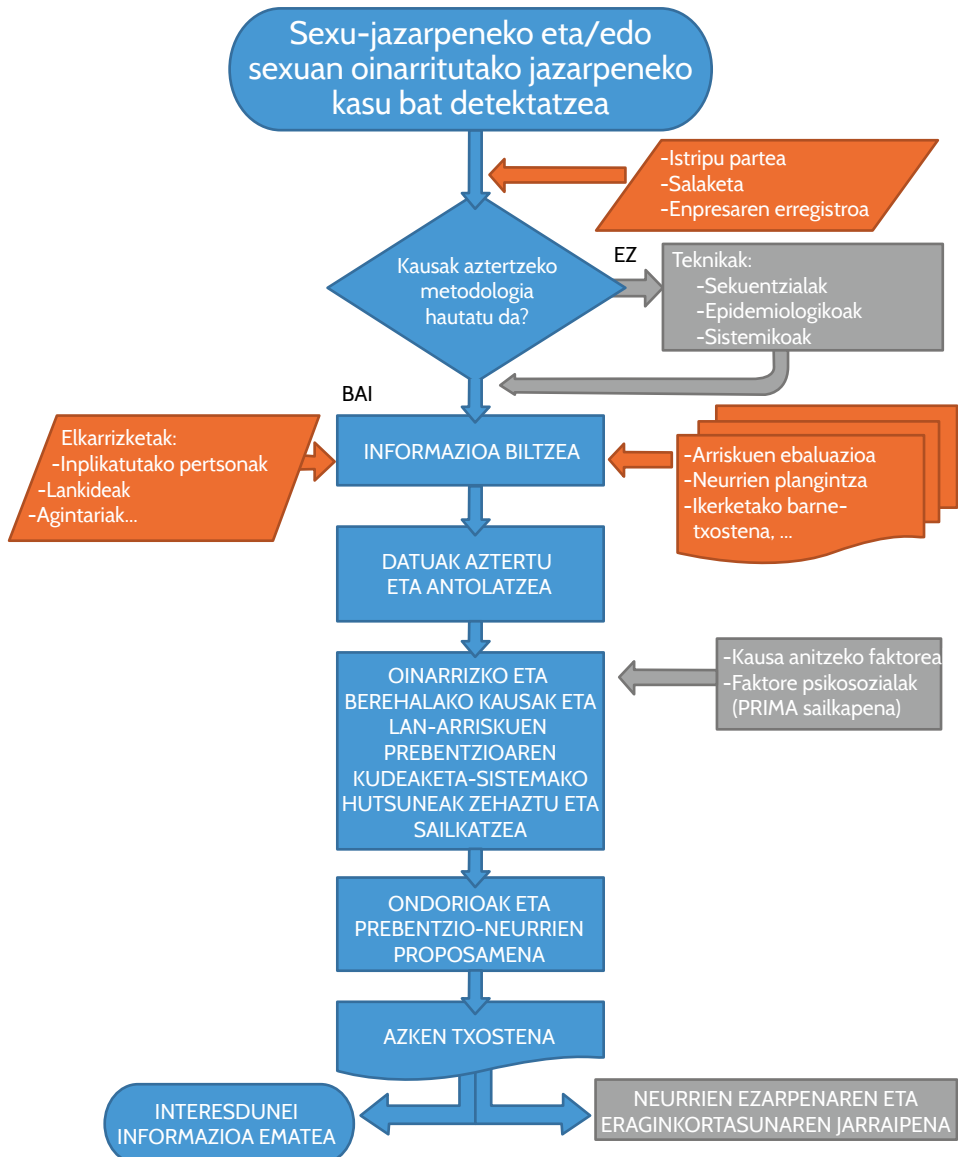
Enpresak ikertu behar du jatorria lanean duen gertakari batek langilearen osasunean eragin duen kaltea, bertako prebentzio-antolakuntzaren laguntzarekin. Kaltea behar bezala ikertzeko, beharrezkoa da sistematikoki aplikatzea gertakariak ikertzeko metodologia bat, kontuan hartuta jatorri psikosozialeko gertakarien berezitasunak. Osalanek, 2021eko urrian, horri buruzko lan bat argitaratu zuen: *Lan-inguruan jatorri psikosozialeko gertaerak ikertzeko eskuliburua*.

Sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuetan, ikerketa hori protokoloa aktibatzeaz batera egin behar da, modu koordinatuan, biktimak ez dezan bi ikerketa-prozesu egin beharrik izan.



Beraz, prebentzio-zerbitzuko langileek aholkularitza konfidentzialaren parte izan behar dute, eta prozesuaren etapa guztietan parte hartu, horrela bermatuko baita, gainera, proposatutako zuzenketa- eta prebentzio-neurriak koherenteak direla.

Horretarako, beharrezkoa da prebentzio-zerbitzuko langileek berdintasunari buruzko prestakuntza izatea eta enpresaren protokoloan haien esku-hartzea eta eginkizunak jasotzea.



4.1. Datu-bilketa

Lehenengo urratsa lan-baldintzei eta erlazionatutako arrisku-faktoreei buruzko informazioa biltzea izango da.

Irizpide hauek hartu behar dira kontuan:

- Erantzukizunak egozteaz harago, ikerketa teknikoaren helburua da antolamenduan egon daitezkeen kausak edo faktoreak identifikatzea, prebentzioari begira.
- Nahiz eta oro har gertakari frogatuak bakarrik onartu behar diren, arrisku psikosozialen kasuan aintzat hartu beharko dira langileek deskribatutako egoerak ere, ñabardura subjektiboa izan arren.
- Ez da balio-judiziorik egin behar datuak biltzean. Garrantzitsua da langileari aktiboki entzutea eta galderak birformulatzea, ondo ulertzen direla bermatzeko.
- Ikertzaileek ebaluazio psikosozialerako tresnak erabiltzeko gaitasuna eta esperientzia izan beharko dute. Horrez gain, objektiboak izan behar dute, eta ikuspegi inklusibo eta integratzailearekin jardun, egon daitezkeen arrisku gehigarriak identifikatzeko: genero-estereotipoen ondoriozkoak, diskriminazio-egoerak eta abar.
- Ikerketa lehenbailehen egin behar da, lan-egoeraren ohiko baldintzetan aldatarik izan den egiaztatuz.

Planteatu beharreko galderak:

- Gure lan-inguruneak edo lan-giroak eragiten al du mota horretako egoerarik edo jokabiderik (txandak, ordutegiak, lankidetzeta-modalitateak, lidergo mota...)?
- Ba al dago sexismoaren arrisku handiagoa duen lanposturik?
- Ba al dago lanean sexismoa azalratzea eragiten duen lan-desberdinkeriarik?
- Nola jokatu horrelako egoerak berriro gerta ez daitezen?

Iturria: ANACT: Module 4. Fiche outil: Analyse d'une situation de sexisme au travail pour enrichir votre plan de prevention.

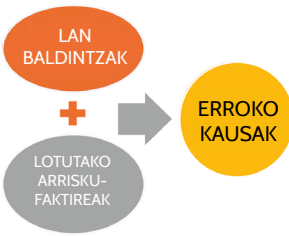
4.1.1. Bildu beharreko informazioa

- Inplikaturako langileei buruzko oinarrizko informazioa: identifikazio-datuak (sexua, adina, jatorria), lanpostua, esperientzia, ordutegia, istripuak edo aurretiko bajak, jasotako prestakuntza eta informazioa, eta ea osasunaren zaintza bete den.

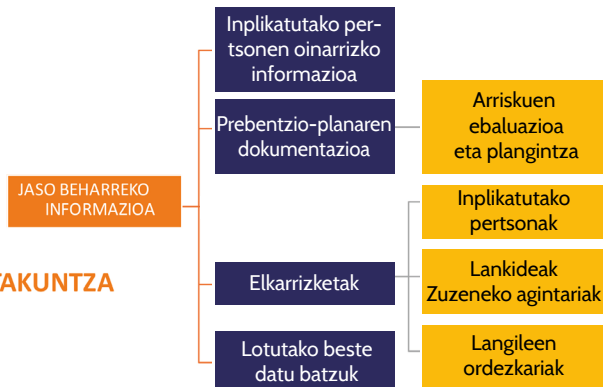


- Lanpostuko arriskuen ebaluazioari buruzko dokumentazioa, batez ere arrisku psikosozialen ebaluazioari buruzkoa, baita prebentzio-neurriei eta horien plangintzari buruzkoa ere. Zenbat gizon eta emakume dauden lanpostuan, sailean, enpresan... Kanpoko langileekiko lana: bezeroak, pazientek, hornitzaileak, publikoa... Neurtu al da erakundeko sexismo maila?
- Enpresaren politikari buruzko informazioa bilduko da: ea badagoen kasu horietarako prebentzio- eta jarduketa-protokolorik edo gatazkak konpontzeko protokolorik, eta ea protokoloak aplikatu diren eta zer emaitza izan dituzten. Informazioa bilduko da, halaber, berdintasun-politikei buruz: ea badagoen berdintasun-planik, neurririk hartu den egoera horiei aurre egiteko, eman den prestakuntzarik, eta abar.
- Gertakarien kontakizun kronologiko zehatza jasoko da.
- Jazarpen-egoera barneko langileekin ala kanpokoekin gertatu da?
- Elkarrizketak inplikaturako pertsonekin: arrazoiaren ikuspegia, intzidentea sorrarazi ahal izan duten egoeren deskribapena, lan-giroa, komunikazio bertikala eta horizontala.
- Elkarrizketak biktimaren lanpostutik hurbilen dauden lankideei eta zuzeneko arduradunei.
- Elkarrizketak langileen ordezkariekin.
- Bildu daitezkeen frogak: mezu elektronikoak, eskuz idatzitako hitzak, gutunen trukea, ukitutako pertsonaren mediku-ziurtagiriak eta bajak; mailaigoerak, primak, prestakuntzak eta abar ukatzea; lankideen, senideen, ordezkari sindikalen eta abarren lekukotza...

• **DATUAK HARTZEA**



• **JASO BEHARREKO INFORMAZIOA**



• **DATUAK BILTZEKO PRESTAKUNTZA**

- **Trebakuntza**
- **Prestakuntza**
- **Esperientzia**

4.2. Datuen antolamendua eta analisisia

Informazioa bildu ondoren, hurrengo urratsa da informazio hori aztertzea, in-
tzidentearen kausa posible guztiak identifikatuz.

Intzidentea edo kaltea psikosoziala izan arren, ezin ditugu aztertu gabe
utzi laneko baldintza materialak eta arrisku-faktore «tradizionalekin» lo-
tutako datuak, gertakariarekin harreman zuzena izan baitezakete eta kalte
psikosozialetan kontuan hartu beharreko kausa ugarietako bat izan baitai-
tezke.

Sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasu bat dagoenean,
inplikaturako pertsonen ezaugarriak kontuan hartzeaz gain, ikertu beharko
da zer testuingurutan gertatu den, eta garrantzi berezia izango du erakundea
osatzen duten pertsonen arteko harremanen sareak.

4.2.1. Faktore eragileen sailkapena

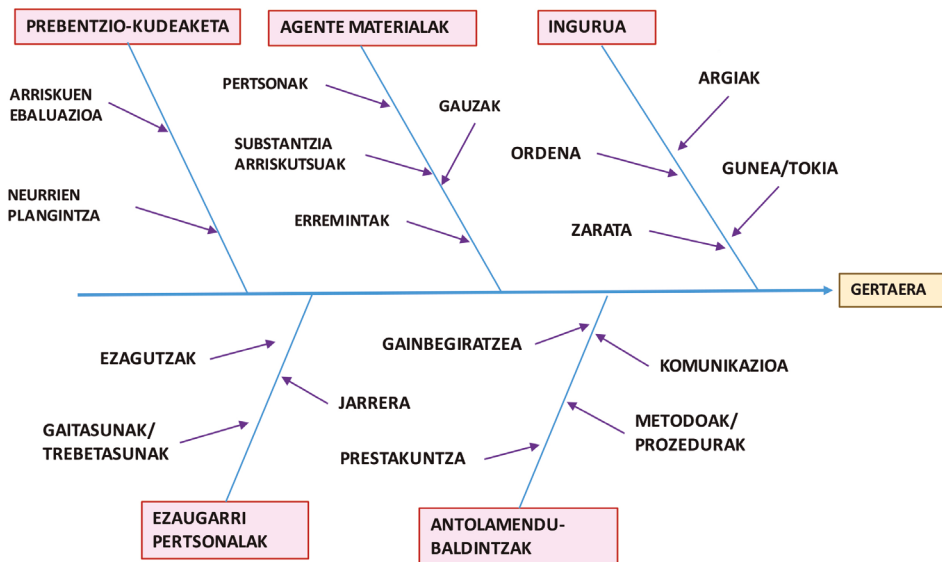
- Enpresaren jarduera (EJSN, 2009).
- Lantokia edo lan-eremua. Jakina denez, lan-baldintza batzuek bide eman
diezaiokete jokabide sexistekiko eta sexu-jazarpenarekiko esposizioari: lan
isolatua, ordutegi atipikoak edo gauekoak, toki berezia, aldagelak, bainuge-
lak, bulego itxiak, argiztapen txikia, pribatutasuna eta abar.
- Lan-prozesua. Zereginak genero-rolen arabera banatzeak indartu egin di-
tzake emakumeen eta gizonen trebetasunei buruzko estereotipoak, baita
emakumeen lanbideak eta gizonenak dauden ustea ere.
- Agente materialak.
- Norbera eta taldea babesteko ekipamenduak.
- Akatsak prebentzioa kudeatzeko sisteman: diseinuan edo ezarpenean (pro-
tokolorik ez egotea, protokoloa ez zabaltzea, sexu-indarkeria ez baloratzea,
aurrez prestakuntzarik eman ez izana).
- Prestakuntza eta informazioa.
- Osasunaren zaintza.
- Arrisku psikosozialen faktoreak. Atal hau ezinbestekoa izango da kasu ho-
netan, aukera emango baitigu dokumentu honen 2.2.1. atalean aipaturako
barne-faktoreen analisi osoa egiteko.

4.3. Kausen zehaztapena eta sailkapena

Bildutako informazio guztia azalduko dugu hautatutako ikerketa-metodoaren diagraman, eta horrek modua emango digu intzidentearekin zerikusia duten kausak identifikatzeko.

- Berehalako kausak: Intzidentetik gertuen dauden kausak dira, hura gorputzen dutenak. Kasu honetan, intzidentean esku hartu duten langileen ekintza pertsonalekin lotuta egongo lirateke.
- Oinarrizko kausak: Ekintza ez-seguru horiek zergatik gertatzen diren azaltzen dute. Prebentzio-sistemaren aplikazioan izandako akatsei dagozkie, eta izan daitezke pertsonalak (faktore pertsonalak) eta lanaren antolamenduari lotutakoak (lanaren faktoreak). Intzidente psikosozialetan, ohikoagoa izango da oinarrizko kausak aurkitzea, eta aintzat hartuko da kausa horiek nola eragiten dieten lan-baldintzei.
- Akatsak prebentzioa kudeatzeko sisteman: Diseinuan edo ezarpenean (protokolorik ez egotea, protokoloa ez zabaltzea, sexu-indarkeria ez baloratzea, aurrez prestakuntzarik eman ez izana...).

Kausa-efektu diagrama edo Ishikawaren diagrama



Iturria: Ishikawa diagraman oinarrizko sorkuntza propioko eskema.

Kausak behar bezala identifikatzea eta gertakariaren agerpenean duten garrantziaren arabera sailkatzea lagungarria izango zaigu prebentzio-arloko erabakiak hartzeko.

4.4. Ondorioak

Kausak zehaztu eta sailkatu ondoren, prebentzio-antolamenduko teknikariek ondorioztatuko dute zer baldintza edo faktorek eragin duten gertakaria, eta ondorioak modu argi, zehatz eta objektibagarrian idatziko dituzte, indarreko araudiaren arabera. Ez da suposizio subjektiborik egin behar, baina irizpide teknikoaren arabera ikerketari argitasuna eman diezaioketen alderdi guztiak jaso ahal izango dira.

Ikerketaren azken helburua izango da intzidentea berriz gertatzeko arriskua ezabatu edo minimizatuko duten prebentzio-neurriak gomendatzea.

Deskribatutako kausa bakoitzeko, gutxienez, neurri bat gomendatu beharko dugu, eta neurrien lehentasuna gertakariaren arabera ezarriko dugu, betiere kausekin korrelazioan.

Ikerketaren prozesu osoa azken txostenean jasoko da.

Ondorioa

Atal honetan, sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuak ikertzeko metodologia baten etapak eta ezaugarriak definitu ditugu, enpresek beren prozeduretarako oinarri gisa har ditzaketenak.

Ikerketa egitearekin batera, sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuetarako protokolo espezifikoa aktibatu beharko da, bi prozesuak modu koordinatuan bideratuz, neurri zuzentzaile eta prebentibo koherenteak ezarriz eta beharrezkoak ez diren prozedurak errepikatzea eragotziz.

5. Araudia eta erreferentzia bibliografikoak

Araudia

- 31/1995 Legea, azaroaren 8koa, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzkoa. (1995). *Estatuko Aldizkari Ofiziala*.
- 10/2022 Lege Organikoa, irailaren 6koa, Sexu Askatasunaren Berme Osoarena. (2022). *Estatuko Aldizkari Ofiziala*.
- LANE. (2019). 190H - Indarkeriari eta jazarpenari buruzko hitzarmena, 2019 (190. zk.). 2023ko abenduaren 14an berreskuratua, hemendik: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- 39/1997 Errege Dekretua, urtarrilaren 17koa, Prebentzio Zerbitzuen Erregelamendua onartzen duena. (1997). *Estatuko Aldizkari Ofiziala*.

Erreferentzia bibliografikoak

- Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail. (d.g.). *Analyse d'une situation de sexisme au travail pour enrichir votre plan de prévention. MODULE 4 SEXISME AU TRAVAIL : COMMENT TRAITER UN CAS ?* Hemendik berreskuratua: [webinaire-sexisme4.pdf](#) eta [Documents : Sexisme : comment traiter un cas ? 4/4](#)
- Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail. (d.g.). *Ficha de diagnóstico de factores organizativos de riesgos de conductas sexistas y acoso se-*



xual en el trabajo. MODULE 2 SEXISME AU TRAVAIL: COMMENT EVALUER LE RISQUE ET AGIR EN AMONT? Hemendik berreskuratua: [sexisme-webinaire2-14novembre.pdf](#)

Laneko Segurtasun eta Osasunerako Europako Agentzia. (d.g.). *Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo*. Hemendik berreskuratua: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>

Álvarez del Cuvillo, Antonio. (2020). *Curso sobre acoso laboral (mobbing). El acoso laboral desde la perspectiva jurídica*. Cadizko Unibertsitatea. Hemendik berreskuratua: <https://rodin.uca.es/bitstream/handle/10498/25253/EL%20ACOSO%20LABORAL%20DESDE%20LA%20PERSPECTIVA%20JURI%CC%81DICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bustamante Ruano, M.A. (2011). *Herramientas para la detección y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo desde la perspectiva de género*. UGT-PV. Hemendik berreskuratua: http://www.lrmcdii.org/wp-content/uploads/2012/10/Guia_acos.pdf.

Carmen Otero, & Macarena Gálvez Herrer. (2014). Plan de retorno al trabajo tras baja laboral por motivos de salud mental. *Medicina y seguridad del trabajo*, 60(235).

CCOO. (2021). *El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España*. Genero Indarkeriaren aurkako Gobernu Ordezkaritza (koord.). Berdintasun Ministerioa. Madril. Hemendik berreskuratua: <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2021/estudios/acoso.htm>.

Estatuko Osasun Sistemako Lurraldearteko Kontseiluko Osasun Publikoko Batzordea. Osasun, Kontsumo eta Gizarte Ongizate Ministerioa. (2019). *Guía para la vigilancia de la salud de los trabajadores de hostelería*. Hemendik berreskuratua: [Guía para la Vigilancia de la Salud del Personal de Hostelería](#)

SF-36 osasun-galdetegia. (d.g.). Jatorrizko iturritik berreskuratua.

Kataluniako Generalitateko Osasun Publikoko Zuzendaritza Nagusiko Osasun Saila. (2010). *Riesgo Psicosocial. Guía de buenas prácticas para la vigilancia de la salud mental relacionada con los factores de riesgo psicosocial*. Hemendik berreskuratua: [Guia_Riesgo_psicosocial_completa.pdf](#)

Eurofound. (2021). *Encuesta telefónica europea sobre las condiciones de trabajo 2021*. Hemendik berreskuratua: <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-working-conditions-surveys/european-working-conditions-telephone-survey-2021>.

Eurostat. (2022). *Encuesta de la UE sobre la violencia de género contra las mujeres y otras formas de violencia interpersonal EU survey on gender-based violence against women and other forms of inter-personal violence (EU-GBV) – first results – 2022 edition*. Hemendik berreskuratua: [Products Statistical reports - Eurostat \(europa.eu\)](#)

- Eurostat, FRA, & EIGE. (2024). *EU gender-based violence survey – key results*. Publications Office of the European Union. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-reports/w/ks-01-24-013>
- Eurostat, FRA, & EIGE. (2024ko azaroaren 25a). *Una de cada tres mujeres en la UE ha sido víctima de violencia*. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/pr-2024-eu-gender-based-violence-survey_es.pdf
- Gallego, Y., & Marti, F. (d.g.). *Cómo valorar las consecuencias de los riesgos psicosociales desde la vigilancia de la salud*. PREVENTION WORLD MAGAZINE, (58).
- GHQ-12 osasun-galdetegi orokorra, 12 itemekoa. (d.g.). Jatorrizko iturritik berreskuratua.
- Eusko Jaurlaritz. (2018). *2018ko Osasun Inkesta*. Hemendik berreskuratua: <https://www.euskadi.eus/informazioa/2018-osasun-inkesta-argitalpenak/web01-a3osag17/eu/>.
- Eusko Jaurlaritz. (2020). *Lan Baldintzen Inkesta, 2020*. Hemendik berreskuratua: <https://www.euskadi.eus/informazioa/lan-baldintzen-inkesta-lbi/web01-s2lanju/eu/>
- Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionala (LSHIN). (1984). *NTP 107: Diseño y realización de entrevistas*. Hemendik berreskuratua: [NTP 107: Diseño y realización de entrevistas](#)
- Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionala (LSHIN). (199%). *NTP 296: El grupo de discusión*. Hemendik berreskuratua: [NTP 296: El grupo de discusión](#)
- Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionala (LSHIN). (2011). *NTP 891. Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I)*. Hemendik berreskuratua: https://www.insst.es/documents/94886/96076/Evaluacion_riesgos.pdf.
- Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionala (LSHIN). (2012). *NTP 944. Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (I)*
- Laneko Segurtasun eta Osasuneko Institutu Nazionala (LSOIN). NTP 421. «*Test de salud total de Langner-Amiel*»: su aplicación en el contexto laboral.
- Laneko Segurtasun eta Osasuneko Institutu Nazionala (LSOIN). NTP 507. *Acoso sexual en el trabajo*.
- Laneko Segurtasun eta Osasuneko Institutu Nazionala (LSOIN), O.A., M.P. (2020). *Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas*. Hemendik berreskuratua: <https://www.insst.es/documents/94886/710902/M%C3%A9todo+para+la+evaluaci%C3%B3n+y+gesti%C3%B3n+de+factores+psicosociales+en+peque%C3%B1as+empresas/b6cb930b-6076-47c0-9679-16ab4fea93f2>.



- Laneko Segurtasun eta Osasuneko Institutu Nazionala (LSOIN). (2021). *Encuesta española de condiciones de trabajo del año 2021*. Hemendik berreskuratua: <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/encuesta-europea-de-condiciones-de-trabajo-2021-datos-espana-2023>.
- Laneko Segurtasun eta Osasuneko Institutu Nazionala (LSOIN). (2022). *AIP.29.1.22 - FPSICO. Factores psicosociales. Método de evaluación. Versión 4.1*. Hemendik berreskuratua: <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/fpsico-factores-psicosociales-metodo-de-evaluacion-version-4.1>.
- Berdintasun Ministerioa. (2022). *Encuesta Europea de Violencia de Género 2022*. Hemendik berreskuratua: [EEVG_2022.pdf](#) (igualdad.gob.es).
- National Research Centre for the Working Environment. (2000). *Metodología CoPsoQ ISTAS21*. Hemendik berreskuratua: <https://copsoq.istas21.net>.
- Jazarpen Moralaren Euskal Behatokia. (2012). *La Salud mental de las y los Trabajadores. Capítulo cuarto - Vigilancia de la salud de los trabajadores*. (M. Velazquez, zuz. zientifikoa; D. Romero Gomez & I. Olaizola Nogales, OSALAN – Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundeko Lan Osasuneko Unitatea). Hemendik berreskuratua: [LA SALUD MENTAL DE LAS Y LOS TRABAJADORES](#)
- Olarte Encabo, S. (2020). Prevención del riesgo laboral de acoso sexual y acoso sexista. En Correa Carrasco, M., & Quintero Lima, M. G. (koord.). *Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales* (Objetivos de Desarrollo Sostenible 3,5,8,10) (63-94 or.). Madrilgo Carlos III Unibertsitatea. 2023ko abenduaren 14an berreskuratua, hemendik: <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/29763>
- Lanaren Nazioarteko Erakundea (LANE). (d.g.). *El hostigamiento o acoso sexual. Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa, 4*. Hemendik berreskuratua: [wcms_227404.pdf](#)
- Lanaren Nazioarteko Erakundea (LANE). (d.g.). El acoso sexual en el mundo del trabajo. Hemendik berreskuratua: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/briefingnote/wcms_740225.pdf
- Lanaren Nazioarteko Erakundea (LANE). (d.g.). *Experiencias de acoso y violencia en el trabajo: Primera encuesta mundial*. Hemendik berreskuratua: [wcms_863167.pdf](#) (ilo.org).
- Lanaren Nazioarteko Erakundea (LANE). (2019). *C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. Hemendik berreskuratua: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.
- Lanaren Nazioarteko Erakundea (LANE). (2019). *R206 - Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206)*. Hemendik berreskuratua: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206.

- OSALAN. Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea. (2014). *Guía de recomendaciones para la vigilancia específica de la salud de trabajadores expuestos a factores de riesgo psicosocial: Protocolo PSICOVS2012*. (E. Carbonell, P. Guillén & G. Soriano). Hemendik berreskuratua: <https://www.osalan.euskadi.eus>
- OSALAN. (2019). *Lan-arloko sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko orientabideak*. Hemendik berreskuratua: [orientaciones_preven_acososexual.pdf](https://www.osalan.euskadi.eus/orientaciones_preven_acososexual.pdf) (euskadi.eus).
- Pérez Guardo, R. (2012). *Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España*. Athenea Digital, 12(2), 199-219.
- Preciado S., María de L.; Franco Ch., Sergio A. (2013). *Hostigamiento sexual laboral en trabajadores de vigilancia de una empresa electrónica*. e-Gnosis, 11, 1-17. Hemendik berreskuratua: <https://www.redalyc.org/pdf/730/73029399002.pdf>
- UN Women. (d.g.). *Hecho y cifras: poner fin a la violencia contra las mujeres*. Hemendik berreskuratua: <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>.



OSALAN

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



**EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO**

EKONOMIA, LAN ETA
ENPLEGU SAILA
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA,
TRABAJO Y EMPLEO

ZERBITZU ZENTRALAK

Dinamita Bidea, z.g. (Basatxu Mendia)
48903 Barakaldo (Bizkaia)
Tel. +34 944 032 190

ARABAKO LURRALDE ZENTROA

Pintor Clemente Arraiz, 7
01008 Vitoria-Gasteiz (Araba)
Tel. +34 944 032 190

BIZKAIKO LURRALDE ZENTROA

Dinamita Bidea, z.g. (Basatxu Mendia)
48903 Barakaldo (Bizkaia)
Tel. +34 944 032 190

GIPUZKOAKO LURRALDE ZENTROA

Maldatxo Bidea, z.g.
20012 Donostia-San Sebastián (Gipuzkoa)
Tel. +34 944 032 190

www.osalan.euskadi.eus