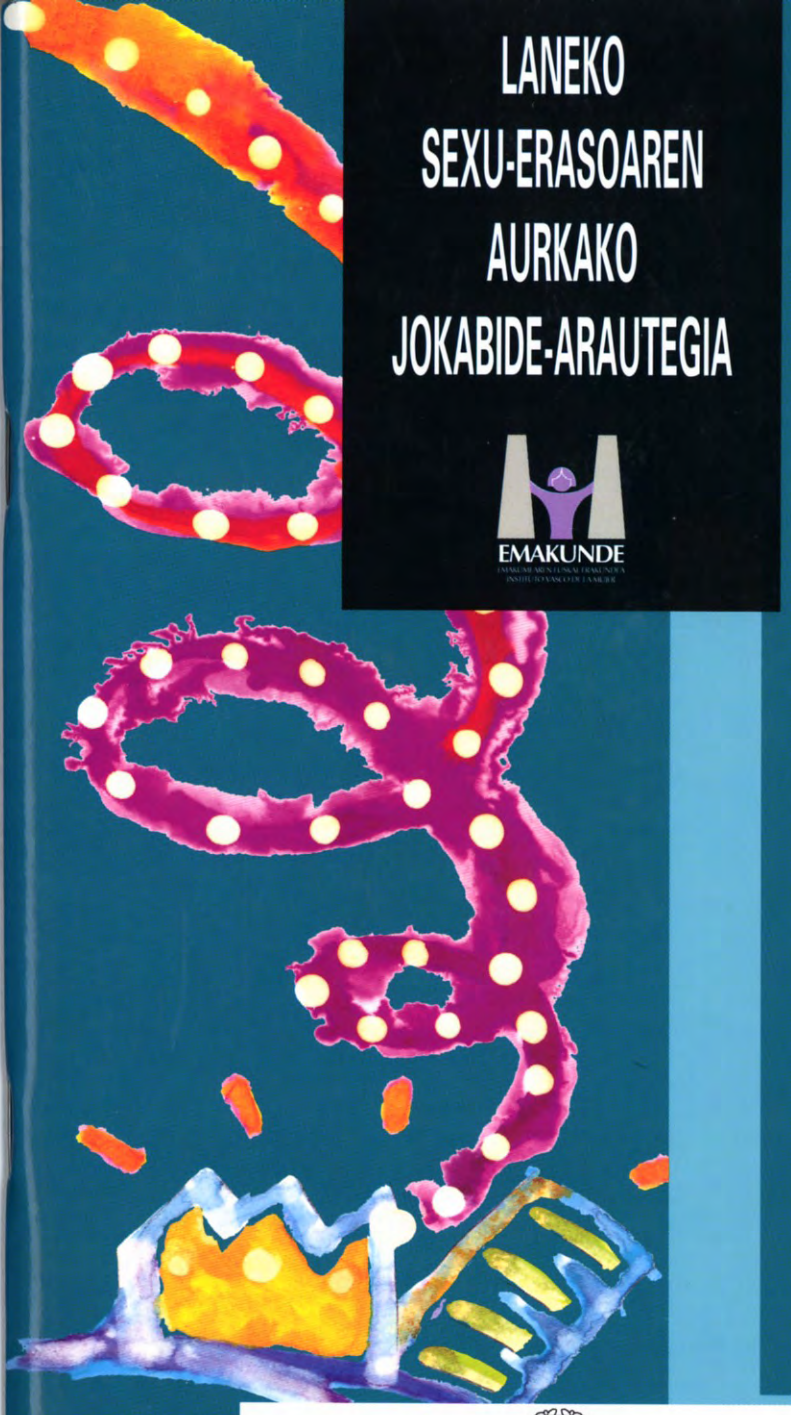
LANEKO SEXU-ERASOAREN AURKAKO JOKABIDE-ARAUTEGIA



EMAKUNDE

LANA

1

EUSKO JAURLARITZA GOBIERNO VASCO

LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Sign.: 126 E

Egilea: EMAKUNDE/Emakumearen Euskal Erakundea eta Eusko Jaurlaritzako Lan eta Gizarte Segurantza Saila.

Inprimatzailea: Gráficas Santamaría, S.A.

L.G.: VI-180/93

AURKEZPENA

Laneko sexu-erasoa, hots, sexuarekin zerikusia duen hitzezko edo ekintzazko jarrera-multzoa, jasaten duen pertsonaren borondatearen aurkakoa, pertsonaren duintasunaren kontra gizartean gertatzen den erasoa da. Laneko sexu-erasoa bai gizonezkoek bai emakumezkoek jasan dezaketen arren, azken hauek dira, zalantzarik gabe, eraso hori gehien jasaten dutenak, gehienetan mailaz gorago daudenen jokabide laudatzaile eta paternalisten bidez edo nagusitasun-jarreren bitartez.

Argi dago gure gizartean emakumeekiko jarrera erasokorrek bizirik dirautela, eta horrek betiereko sexu-jokabideak daudela nabermentzen du, gizonezkoari erasokorra izatea eta emakumeari geldia izatea edo defentsan aritzea dagokiola alegia.

Lantokian pertsonen duintasuna bermatu eta laneko sexu-erasoak saihestu egin behar direnez, Europako Ekonomia-Elkarteak Jokabide-Arautegi hau onartu du laneko sexu-erasoaren aurka, sindikatuei, enpresariei eta langileei zuzendutako gomendio eta orientabideak biltzen dituena.

Araudi hau Lan eta Gizarte Segurantza Sailak eta EMAKUNDEk zabalduko dute 1991-94rako Euskal Autonomi Elkarteko Emakumeentzako Ekintza Positiborako Planaren garapenaren esparruan, euskal administrazioa buru-belarri sartuta dago Arautegia betetzen, bertan agertzen diren gomendioen helburua, pertsonen garapen osorako behar den elkar errespetuzko giroa sortzea izanik.

Paulino Luesma Correas
Lan eta Gizarte
Segurantza Sailburua

Txaro Arteaga ~~Ansa~~
EMAKUNDE/Emakumearen
Euskal Erakundeko Zuzendaria

EMAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER
Manuel Iradier, 36
01005 VITORIA

HITZAURREA

Europako Komunitateen Batzordeko Ministro-Kontseiluak 1991ko azaroaren 27an gizon-emakume langileen duintasuna babestu beharrari buruz hartutako Erabakiaren ildotik, eta Batzorde horrek gai honen inguruan eginiko Gomendioaren eranskin bezala aurkezten da hemengo jokabide-arautegi hau.

Honen bitartez, gizon-emakumeek lanean eduki behar duten duintasuna babestu beharrari buruzko jarraibide batzuk eman nahi zaizkie entrepresari, sindikatu eta langileei. Arautegi hau alor publikoari zein pribatuari ezartzeko sortu da, eta honen bidez entrepresariak animatu nahi dira arautegi honetan bildutako gomendioak betetzera, beraien lantokiko egituraren eta tamainaren arabera. Entrepresa txiki eta erdi mailakoentzat baliagarri samarra izan daiteke, alderdi praktiko batzuk beren beharrizan berezietara moldatzeko.

Helburu garbia bilatzen da: laneko sexu-erasorik ez gertatzea eta, gertatuz gero, arazoari aurre egiteko eta berriro ez gertatzeko neurri egokiak eskura eduki ahal izatea. Beraz, jokabide-arautegi honen bitartez, lanean sexu-erasorik gabeko giroa sortzeko neurri batzuk hartzen eta erabiltzen lagundu nahi da, gizon-emakumeek beraien giza-duintasuna errespeta diezaioten elkarri.

Batzordearen eskariz aditu batzuek prestatutako txostenak argi utzi zuen laneko sexu-erasoa arazo nahiko larria dela Europako Elkarteko emakume langile askorentzat; gainera, elkartea osatzen duten Estatuetan egindako ikerketak zalantzarik gabe erakutsi du laneko sexu-erasoa ez dela banaka gertatzen den zerbait. Aitzitik, argi dago Europako Elkarteko milioika emakumerentzat, laneko sexu-erasoa haien lan bizitzaren zati gogaikarri bat dela, ezinbestez. Gizonek ere jasan dezakete sexu-erasoa eta, jakina, emakumeek bezala, haiek ere eduki beharko lukete beren duintasuna babesteko eskubidea.

Pertsona mota batzuk laneko sexu-erasoa jasateko arrisku gehiago izaten dute. Estatu kide batzuetan egin diren ikerlanek ongi azaltzen dutenez, zenbat eta ahultasun gehiago somatu pertsona batzuengan, orduan eta arrisku handiagoa dago pertsona horiek laneko sexu-erasoa jasateko; halaxe gertatzen da emakume dibortziatu edo banatuekin, emakume gazteekin eta lan merkatuan lehendabiziko aldiz sartzen direnekin, araugabeko edo ziurtasun gabeko lan-kontratuak dauzkatenekin, ohizko lanetan aritzen ez diren emakumeekin, emakume elbarriekin, lesbianekin eta gutxiengo arrazialekoekin. Homosexualek eta gizon gazteek ere jasan dezakete laneko sexu-erasorik. Ezin uka daiteke joera sexualagatik gertatzen den sexu-erasoak laneko duintasuna kolokan jartzen diela hura jasaten dutenei eta, era berean, onartu ezinezkoa dela lanean horrelako jokabideak gertatzea.

Laneko sexu-erasoak lan giroa zikindu egiten du, eta guztiz ondorio kaltegarria izan dezake jasaileen osasunean, konfiantzan, aldartean eta errendimenduan. Laneko sexu-erasoak eragiten dituen larritasunaren eta estresaren ondorioz, jasaileek gaisotasun-bajak eskatzen

dituzte, eraginkortasuna galtzen dute lanean, edota lanpostua utzi eta beste bat bilatzen dute. Askotan, laneko sexu-erasoren beraren ondorio txarrak jasateaz gainera, lanpostua aldatu beharrak epe labur eta luzeko lan-itxarokizunak ere jartzen dizkie kolokan pertsona horiei. Orobat, laneko sexu-erasoa jasan ez arren, haren lekuko diren edota horrelako jokabide okerra gertatzen dela dakiten langileen artean ere ondorio txarrak gerta daitezke.

Laneko sexu-erasoak ondorio txarrak ditu entrepresarientzat ere, entrepresako errentagarritasuna kolokan jartzen bait da langileek arazo horregatik gaisotasunbaja eskatu edota beren lanpostua utzi behar dutenean; era berean, entrepresaren ekonomiak ere kalteak jasaten ditu, langileen produktibitatea jaisten delako haien duintasuna errespetatzen ez den giroaren ondorioz.

Oro har, laneko sexu-erasoak oztopoak jartzen ditu emakumeak behar bezala txerta daitezen lan merkatuan, eta Batzordeak txertapen hori hobetu nahirik, halako neurri orokor batzuk sustatzeko konpromezua hartu du.

ARAZOA ZERTAN DATZAN

Lanean gizon-emakumeek eduki beharreko duintasuna kolokan jartzen duen jokabide sexuala, edo sexuan oinarritutako bestelako jokabideak dira «laneko sexu-erasoa» izenarekin aipatzen direnak. Haien artean, nahi ez diren jokabide fisikoak, ahozkoak edo bestelakoak sartzen dira.

Hortaz, hainbat jokabide sar daitezke «laneko sexu-erasoa» deitzen dugun horretan, eta jokabide horiek guztiz onartu ezinezkoak dira haiek jasaten dituenak nahi ez baditu, arrazoizkoak ez badira edota pertsona horrentzat iraingarriak badira. Entrepresariek zein langileek (goragoko mailakoak eta lankideak barne) horrela jokatzen dutenean pertsona batekin, honen baietzak edo ezetzak agerian edo ezkutuan eragina izaten dute pertsona horren lan prestakuntza, kontratuaren jarraipena, kargu igoera edo soldata erabaki behar denean, eta lanaren inguruko beste edozein erabaki hartzean; gainera, jokabide horrek lan-giro gogorra, umiliagarria eta latza ere sortzen dio jasaileari.

Laneko sexu-erasoaren ezaugarri nagusia, hura jasaten duenak horrelakorik nahi ez izatea da; izan ere, pertsona bakoitzari dagokio zein jokabide onartzen duen eta zein ez erabakitzea. Pertsona batekiko arreta sexuala sexu-eraso bihurtzen da, hura jasaten duenak argi eta garbi iraingarritzat jotzen duela adierazi ondoren jarraitzen badu. Dena dela, eraso kasu txiki bat laneko sexu-eraso izan daiteke, larria baldin bada. Laneko sexu-erasoa eta lagunarteko jokabidea ongi bereizten dira: lehena nahi gabekoa da; bigarrena, ordea, onartua eta elkarrekikoa.

LEGEA ETA ENTREPRESARIEN ERANTZUNKIZUNA

Gizon-emakumeek lanean eduki beharreko duintasuna kolokan jartzen duten jokabide sexualak edo sexuan oinarritutako bestelako jokabideek, bestalde, lan-prestakuntzari, lanpostu hobetzeari eta lan baldintzei dagokienez gizon-emakumeek eduki behar duten tratu berdina aldarrikatzen duen 1976ko otsailaren 9ko Batzordearen 76/207/EEE Direktibako 3, 4 eta 5. artikuluek aipatzen duten tratu berdintasunaren printzipioa hautsi dezakete. Printzipio horren arabera, ezin da inolako bazterkeriarik jasan sexuagatik, ez zuzenean, ez zeharka ere, eta, batez ere, ezkon egoerari edo famili egoerari dagokienez.

Zenbait kasutan, nazio batzuetako legeen arabera, laneko sexu-erasoa delitu ere izan daiteke, eta legeak ezarritako beste betebehar batzuk hautsi ditzake, esate baterako, osasun edo segurtasun alorreko betebeharrak, edota entrepresari ona izateko betebeharra, kontratu bidezkoa zein bestelakoa. Entrepresariek, bestelako jokabide okerrekin ardura hartzen duten bezalaxe, laneko sexu-erasoa ebitatzeaz arduratu behar dute. Laneko sexu-erasoa osasunerako eta segurtasunerako arriskutsua izanik, entrepresariek badute arrisku hori ahalik eta gehien gutxitzeko neurriak hartzeko erantzunkizuna, beste arrisku batzuekin egiten duten bezalaxe. Eta laneko sexu-erasoa agintekeriaren ondorioa denez gero, entrepresariak besteren esku utzi duten agintearen erabilera okerraren erantzule izan litezke.

Nolanahi ere, hemengo jokabide-arautegi honek, nagusiki, bazterkeria sexualtzat jotzen du laneko sexu-erasoa. Laneko sexu-erasoa bazterkeria sexuala da, izan ere, hura jasaten duen pertsonaren sexua delako laneko sexu-erasoa nork jasango duen erabakitzen duena. Dagoeneko, zenbait Estatu kidetan finkatu da legeetan gizon-emakumeek lanean eduki beharreko duintasuna kolokan jartzen duten jokabide sexualek edota sexuan oinarritutako bestelako jokabideek hautsi egiten dutela tratu-berdintasunari buruzko legeria, eta, horregatik, entrepresariek ziurtatu egin behar dute lan giroan horrelako jokabiderik ez dela gertatzen.

Sarritan, laneko sexu-erasoak emakumeak lan-hierarkian duen egoerarekin zerikusia duenez gero, portaera honi buruzko neurriek ondorio hobeak edukiko dituzte baldin eta emakumearen aukera-berdintasuna suspertzeko eta haren egoera hobetzeko politika zabalagoarekin batera hartzen badira. Europako Elkarteko Batzordeak ekintza positiborako eginiko gidaliburuan aholku batzuk ematen dira aukera-berdintasunaren aldeko politika martxan jartzeko neurriei buruz.

Ildo beretik, laneko sexu-erasoa salatzen denerako jarraibide bat egotea beharrezkoa bada ere, arazo horri erantzuteko neurrietako bat baino ezin da izan, funtsezko helburua beste bat izanik: alegia, jokabidea eta jarrerak aldatzea, eta laneko sexu-erasoari aurre hartzea.

NEGOZIAKETA KOLEKTIBOA

Araubide honetan bildutako gomendio gehienak entrepresariek erabaki ditzaketen ekintzei buruzkoak dira, haiek bait dira gizon-emakumeek lanean eduki beharreko duintasunaren babesa ziurtatu behar dutenak.

Sindikatuek ere badute erantzunkizunik beren bazkideei dagokienez, eta paper garrantzitsua joka dezakete laneko sexu-erasoari aurre hartzeko orduan. Gomendagarria da komenioetan halako klausula berezi batzuk sartzeko aukera aztertzea, haien bitartez ziurtatzearren lan giroan ez dela gertatzen gizon-emakumeek lanean eduki beharreko duintasuna kolokan jartzen duten jokabide sexualik edota sexuan oinarritutako beste edozein jokabide nahieztakorik, ez eta salaketa egiten edota lekukotasuna ematen duenaren kontrako errepresaliarik ere.

ENTREPRESARIENTZAKO AHOLKUAK

Beherago gomendatzen diren prozedura eta jarraibideak sindikatuekin edo langileen ordezkariekin eztabaidatu edo negoziatu ondoren hartu beharko lirateke, beharrezkoa denaren arabera. Eskarmentuak ongi erakutsi digu lanean langileen duintasuna errespetatzeko giroa errazago sortu eta iraunarazi ahalko dela neurri eta jarraibide horiek elkarren artean erabakitzen direnean.

Argi utzi behar den beste puntu bat hauxe da: laneko sexu-erasoa jasaten duten langileak askotan ez direla kexatzera ausartzen. Horregatik, halako lantoki batean sexu-erasoari buruzko salaketarik ez egiteak ez du esan nahi horrelako erasorik ez dagoenik. Gerta daiteke laneko sexu-erasoa jasaten dutenek pentsatzea salatzeak ez duela merezi ezin daitekeelakoan ezer egin, jaramonik egingo ez zaielakoan, barre egingo dietelakoan, edota errepresalien beldur direlako. Geroago ematen ditugun aurre-neurriek eta jarraibideek horrelako beldurrik gabeko lan giroa sortzen lagundu beharko lukete.

AURRE-NEURRIAK

OINARRI-ADIERAZPENA Zuzendaritzak laneko sexu-erasoaren arazoa konpontzeko ardura eta konpromezua duela adierazteko lehen pausu bezala, entrepresariek oinarri-adierazpen bat prestatu beharko lukete, argi eta garbi uzteko langileek duintasunez tratatuak izateko eskubidea dutela, lanean sexu-erasorik ez dela onartuko, eta horrelakorik gertatuz gero langileek salaketa aurkezteko eskubidea dutela.

Gomendatzen da oinarri-adierazpen horretan ongi zehaztea zer jotzen den laneko jokamolde okertzat, eta ongi azaltzea jokamolde hori, halako kasu batzuetan, legearen kontrakoa ere izan daitekeela. Gomendatzen da, orobat, adierazpenean jasota geratzea zuzendari eta ikuskatzaileek oinarri horiek ezartzeko beharra dutela eta, era berean, oinarriak betetzen direla ziurtatzeko zuzenketa-ekintzak egin beharko dituztela. Langileei ere argi ezarri beharko lieke adierazpenak dioena betetzeko eta lankideak begirunez eta duintasunez tratatuak izan daitezen kontu egiteko beharra.

Gainera, azalpen horretan adierazi beharko da zer egin behar duten laneko sexu-erasoa jasaten dutenek laguntza jasotzeko, bai eta salaketa nori aurkeztu behar dioten ere; behar bezala azaldu beharko da salaketa horiek seriotasun osoz, azkar eta isilpean tratatuko direla, eta langileei babesa emango zaiela sexu-erasoa salatu ondoren errepresaliarik jaso ez dezaten. Laneko sexu-erasoa egin duten langileei zigor neurri egokiak ezarriko zaizkiela ere adierazi beharko da.

OINARRI-ADIERAZPENAREN JAKINERAZPENA Adierazpena prestatu ondoren, langile guztiei jakinerazi behar zaie, ongi jakin dezaten kexatzeko eskubidea dutela, bai eta nori aurkeztu behar dioten kexua ere, haien salaketak azkar eta alderdikeriarik gabe tratatuko direla, eta nolako ondorioak izan ditzakeen laneko sexu-erasoko jokabideak. Jakinerazpen horretan ongi nabarmendu beharko da zuzendaritzak laneko sexu-erasoa eragozteko konpromezua hartua duela, eta horrelakorik gertatzea ezinezkoa den giroa sortzen lagundu nahi duela.

ERANTZUNKIZUNA Langile guztiek erantzunkizun osoa dute langileen duintasuna errespetatzen duen lan giroa sortzen laguntzeko orduan; zuzendariek (eta ikuskatzaileek), berriz, beraien ardurapeko ataletan laneko sexu-erasoa gertatzen ez dela ziurtatzeko beharra dute. Gomendatzen da zuzendariek beren mendeko langileei lantokiaren politika azaltzea, eta, orobat, politika hori martxan jartzeko neurriak hartzea. Gainera, laneko sexu-erasoaz kexatzen den edozein langileri behar bezalako arreta eta laguntza eman beharko liokete, bai eta argi azaldu ere zer egin behar duen; kasu horiek isilpean eramateaz gainera, ahal duten guztia egin beharko dute sexu-erasoaren inguruko istilu gehiagorik eta salaketa aurkeztu ondoren inolako errepresaliarik gerta ez dadin.

PRESTAKUNTZA Laneko sexu-erasoa gertatuko ez dela eta, gertatuz gero, behar bezala konponduko dela ziurtatzeko modurik onena, zuzendarien eta ikuskatzaileen prestakuntza da. Prestakuntza horren bitartez, sexu-erasorik gabeko lan giroa sortzen laguntzen duten elementuak zeintzuk diren, eta, horrelako arazoren bat gertatuz gero, entrepresariak finkatutako arauen barruan nork zein erantzunkizun duen azaldu behar da.

Bestalde, laneko sexu-erasoari buruzko salaketak aztertzeko prozeduraren barruan zeregin ofizialen bat betetzen dutenek, lehenago esan den bezala, halako trebakuntza berezi bat jaso beharko lukete.

Azkenik, ikasteko eta trebatzeko egitarauetan laneko sexu-erasoari dagokionez lantokiak duen politikari buruzko informazioa eta arazo horri heltzeko modua ere sartu beharko lirateke.

JARRAIBIDEAK

Laneko sexu-erasoa gertatu ondoren, hari aurre egiteko jarraibide egokiak prestatuta edukitzeak garrantzi handia du. Jarraibide horien bitartez, behar bezala eta eraginkortasun osoz konpondu beharko lirateke azaldutako arazoak. Hasieratik bertatik halako aholku batzuk eman beharko litzaizkieke langileei, jakin dezaten zer egin behar duten laneko sexu-erasoa gertatzen denean, eta, baita ere, zein ondorio dituen. Aholku horietaz gainera, ongi azaldu beharko lirateke langilearen eskubideak, eta eskubide horiek dauzkaten mugak ere.

ARAZOA NOLA KONPONDU ARAUETARA JO GABE Laneko sexu-erasoa jasaten duten pertsona gehienek horrelakorik berriro ez gertatzea nahi izaten dute, hori besterik ez. Horregatik, arazoak konpontzeko orduan, batzuetan arauetara jo beharko da, baina ez beti, sortutako arazoa nolakoa den.

Horrela, ahal izanez gero, arazoak lehen momentutik arauetara jo gabe konpontzen saiatu beharko lukete langileek. Zenbait kasutan egin daitekeena da, aski bait da langileak argi azaltzea nahigabeko jokabidea duen pertsona horri jokabide hori ez duela onartzen, iraingarria edo gogaikarria dela eta lana oztopatzen diola.

Dena dela, langilearentzat zaila edo gogorra bada hori berak zuzenean egitea, orduan lagun edo konfiantzazko aholkulari batengana jo liteke, lehen pausu hori eman dezatela eskatzeko.

Eta pertsona horrek ez badu bere jokabide oker hori aldatzen, edota arauetara jo gabe arazoa konpontzerik ez badago, orduan salaketa aurkezteko finkatutako bidea hartu beharko da.

AHOLKUAK ETA LAGUNTZA Laneko sexu-erasoa jasaten dutenei aholkuak eta laguntza emateko, edozein arazo arauetara joaz edo jo gabe konpontzen laguntzeko ardura izango duen norbait izendatzea gomendatuko genieke entrepresariei. Oso lagungarria izan liteke pertsona hori sindikatuekin eta langileekin ados jarriz lehendik izendatua edukitzea, horrela errazago onartuko dutelako. Aukeratutako pertsona horiek langilego edo aukera-berdintasunerako sailekoak izan litezke, esate baterako.

Lantokietan, berdintasunerako eragile izena ematen zaie. Sarritan, eginkizun hori langileen sindikatuetako norbaitek edo emakumeei laguntzeko taldeko norbaitek betetzen du.

Lantokietan aukeratzen dena edozein izanda ere, gomendagarria da behar bezalako prestakuntza ematea arazoak konpontzeko modurik egokienari buruz eta lantokiko politika eta neurriei buruz, bere zeregin hori eraginkortasunez beteko badu. Era berean, garrantzitsua da baliabide egokiak jartzea haren esku, laneko sexu-erasoa jasaten duen edonori laguntzeagatik jaso litzakeen errepresalietatik babesteko.

SALATZEKO PROZEDURA Salaketa aurkezten duenak uste badu arazoa arauetara jo gabe konpontzeko modurik ez dagoela, edo horrelako konponbiderik ez bada onartu, edota ahalegin horiek inolako emaitza onik izan ez badute, orduan salaketari erantzuteko prozedura formal bat prestatu beharko da. Prozedura horrek ziurtatu egin beharko lioke langileari lantokiak sexu-erasoari buruzko salaketak seriotasun osoz tratatuko dituela.

Laneko sexu-erasoa nolakoa den kontutan izanik, lotsagatik, seriotasunez hartua ez izateko beldurragatik, eta norbere izen ona galtzeko edota errepresaliak jasotzeko beldurragatik, zailagoa gerta daiteke salaketak aurkezteko bide normaletatik jotzea. Ondorioz, prozedura formal horrek argi azaldu beharko du salaketak nori aurkeztu behar zaizkion, eta, halaber, bestelako aukeraren bat ere eman beharko du, halako kasu batzuetan istiluak konpontzeko ohizko modua egokia ez bada: esate baterako, erasoaz salatzen den pertsona langilearen zuzeneko nagusia bada. Bestalde, oso gomendagarria izan daiteke salaketa egiteko, nahi bada, lehen-lehenik sexu bereko pertsona bati aurkezteko aukera ematea langileari.

Bestalde, entrepresariek aztertu eta kontrolatu egin beharko lituzkete aurkeztutako salaketak, bai eta horiek nola konpondu diren ere, prozedura horiek egokiak direla ziurtatzeko.

IKERKETAK Garrantzitsua da, salaketa bat aurkeztu ondoren, lantoki barnean egiten diren ikerketak kontu handiz eta bai salatzailearen, bai salatuaren eskubideak behar bezala errespetatuz egiten direla ziurtatzea. Ikerketak ez luke inolako alderdikeriarik eduki behar. Horretarako, ikerketaz arduratzen direnek ezingo dute salaketarekin inolako zerikusirik eduki, eta ahalik eta azkarren konpontzen ahalegindu beharko dute; prozedura horretan salaketak bideratzeko epe bat azaldu beharko litzateke, beti ere kontutan harturik nazioko legeetan salaketak legebidetik aurkezteko jarrita dituen epeak.

Gomendagarria da bai salatzaileari, bai salatuari ere sindikatuko ordezkari, adiskide edo lagun batek lagunduta edo/eta ordezkatuta agertzeko eskubidea ematea; salatutakoari zer leporatzen zaion azaldu beharko zaio xehetasun osoz, eta horri erantzuteko aukera emango zaio; gainera, salaketa ikertzen den bitarte guztian, erabateko isilpekotasuna ziurtatu beharko da. Lekukoen laguntza eskatu behar izanez gero, argi utzi beharko da isilpekotasun horren garrantzia.

Onartu behar da laneko sexu-erasoa jasan duenarentzat haren berri ematea ez dela batere erraza, eta bere duintasunak kaltea jasan dezakeela. Horregatik, salaketa aurkezten duenari ezingo zaio behin eta berriro eskatu gertatutakoa azaltzeko, guztiz beharrezkoa ez bada.

Egiten diren ikerketak salaketan adierazitako gertakariei helduko diete batez ere; bestalde, entrepresariak egiten diren bilera eta ikerketa guztien erregistro osoa edukitzea komeni da.

DIZIPLINA-HUTSAK Langileek lanean eduki beharreko duintasuna babesteko lantokiko politikaren aurkako arau-hausteak diziplina-hutsen artean sartu beharko lirateke, eta diziplina-arauek argi azaldu beharko lukete zeri irizten zaion laneko jokabide okerra. Oso neurri egokia izan daiteke, gainera, ongi azaltzea zer nolako zigorrak dauden araua hausten dutenentzat, bai eta behar bezala aditzera ematea ere diziplina-hutsen artean sartuko direla laneko sexu-erasoari buruzko salaketa hobe beharrez aurkezten duen langilearen kontrako errepresaliak.

Salaketa onartu ondoren, beharrezkotzat jotzen bada alderdietako bat lekuz edo lanpostuz aldatzea, salatzaileari aukera eman beharko zaio, ahal bada, bere lanpostuan geratu edo lekuz aldatu nahiago duen hautatzeko. Salaketa aurkeztu duenari ezin zaio, inolaz ere, zigorrik ezarri, eta, gainera, salaketa gertatzen denean, entrepresariak behar bezalako neurriak hartu beharko ditu, eraso hori amaitu dela ziurtatzeko.

Salatzaileak azaldutako frogak aski ez direlako halako salaketa bat onartzen ez bada, kontutan hartu beharko da arazoan nahastutako langileetako bat lanpostuz aldatzea edota lana berrantolatzea komeniko dela, gogorra izan bait daiteke bientzat haiek nahi gabe elkarrekin lanean jarraitu behar izatea.

SINDIKATUENTZAKO AHOLKUAK

Laneko sexu-erasoa entrepresariei bezala sindikatuei ere dagokien arazoa da. Horregatik, komenigarria da sindikatuek laneko sexu-erasoari buruzko politikaz adierazpen garbiak egitea eta neurri egokiak hartzea laneko sexu-erasoaren arazoari buruzko sentiberatasuna zabaltzeko; horrela, arazo hori onartuko ez duen lan giro bat sortzen lagunduko dute. Adibidez, sindikatuek halako prestakuntza bat eman liezaiekete beren ordezkari eta goi-karguei tratu-berdintasunaren inguruko gaiei buruz, laneko sexu-erasoaren arazoari heltzeko modua barne; bestalde, informazio hori sartu eta sindikatuak arazo horri buruz duen jarreraren berri eman beharko litzateke sindikatuak onartzen edo sustatzen dituen ikastaroetan ere. Sindikatuek laneko sexu-erasoa jokabide okerra dela aldarrikatzeko aukera aztertu beharko lukete, eta komenigarria izan daiteke behar bezalako informazioa

ematea beren goi-kargu eta bazkideei laneko sexu-erasoak dituen ondorioei buruz.

Sindikatuek entrepresariekin ere eztabaidatu beharko lukete laneko sexu-erasoaren arazoaz, horrela lantokietan gizon-emakumeek eduki beharreko duintasuna babesteko neurriak har daitezen bultzatzeko. Sindikatuek informazio argia eman beharko liekete beren bazkideei lanean sexu-erasorik ez jasateko duten eskubideari buruz, bai eta dagozkion aholkuak eman ere, laneko sexu-erasoa gertatuz gero egin behar dutenari buruz, legezko eskubideei buruzko laguntza barne.

Salaketa gertatuz gero, garrantzitsua da sindikatuek seriotasunez eta ulerkortasunez kontutan hartzea, eta salaketa onartzen bada, salatzaileari ordezkatua izateko aukera ziurtatu beharko litzaioke. Bazkideek salaketak aurkeztu behar badituzte, sindikatuen ordezkarien laguntza osoa izango dutela jakin behar dute. Horretarako, sindikatuek prestakuntza berezia jasotako pertsona batzuk izendatzeko aukera aztertu beharko lukete; laneko sexu-erasoa salatzen dutenei aholkuak eman eta, beharrezkoa izanez gero, haien izenean jardun ere egin beharko lukete. Oinarri-oinarrizko laguntza izan daiteke hori. Beste ideia on bat: laneko sexu-erasoa jasaten duten emakumeei laguntzeko, sindikatuetan emakumezko ordezkariak aski direla ziurtatzea.

Ildo beretik, sindikatuak bai salatzailea, bai salatua ere ordezkatzen baditu, argi utzi behar da sindikatuak ez duela laneko sexu-erasoa onartzen, ordezkapena eman

arren. Nolanahi ere, alderdi biek ordezkari berbera ez edukitzea komeni da.

Egokia denez, bestalde, sindikatuak bere bazkideei gomendatu beharko lieke erasoa jasaten duen langileak istiluen erregistro bat osatzea, horrek laguntza handia emango bait dio edozein arazo konpontzeko, bai arauetara joaz, bai jo gabe ere; bazkideek jakin beharko dute, gainera, sindikatuak laneko sexu-erasoaren inguruko edozein istiluren berri jakin nahi duela, eta informazio hori isilpekoa izango dela. Orobat, komeniko litzateke sindikatuak bere erregistroak zaindu eta aztertzea, salaketei erantzuteko eta arazo hori jasaten dutenak ordezkatzeko, haien erantzun hori eraginkorra izango bada.

LANGILEEN ERANTZUNKIZUNA

Langileek zeregin argia dute, sexu-erasoa onartzen ez duen lan giroa sortzen laguntzeko orduan. Arazoaz jabetuta badaude eta horrekiko ardura badute, laneko sexu-erasorik ez gertatzeko laguntza handia eman dezakete, haien jokabideak eta haien lankideenak iraingarriak ez direla ziurtatuz.

Argi geratzen bada jokabide horiek onartu ezinezkoak direla, eta arazoa jasaten duten lankideei eta salaketa aurkezten dutenei laguntzen badiete, langileek garrantzi handia eduki dezakete laneko sexu-erasoa galerazteko.

Laneko sexu-erasoa jasaten dutenek, ahal izanez gero, jokabide hori ez dela nahi eta onartu ezinezkoa dela azaldu beharko diote ekintza horien egileari. Batzuetan, aski izaten da pertsona bat bere jokabidea onartzen ez dela konturatzea, jokabide hori ez errepikatzeko. Baina pertsona horrek jokabide hori azaltzen jarraitzen badu, orduan langileek bide egokietatik jo beharko lukete, zuzendariei edota ordezkariei parte emateko, eta eraso hori arauetara joaz edo jo gabe amaitzeko laguntza eskatzeko.