



**MUSIKA-INDUSTRIAN
GENERO-IKUSPEGIA
TXERTATZEKO
ORIENTABIDEAK**

“BERDINTASUNEZ HITZ EGITEN”



GURE LAN-ESPARRUAN
HIZKUNTZA INKLUSIBOA
ULERTZEKO ETA
ERABILTZEKO GIDA

AURKIBIDEA.

1. Hizkuntza inklusiboa: sarrera	4
2. Hizkuntza inklusiboa euskaraz	6
3. Gure lan profesionalean komunikazio inklusiboa erabiltzeko gomendio orokorrak	6
4. Ikasten jarraitzeko baliabideak	7

1. HIZKUNTZA INKLUSIBOA: SARRERA

Hizkuntza inklusiboa da zuzentasuna sustatzen duten eta bazterketa edo diskriminazioa saihesten duten hitzak eta egitura linguistikoak kontzienteki erabiltzea, bereziki generoaren eta aniztasunaren ikuspegitik. Bizi garen gizartearen aniztasuna islatu eta errespetatzea helburu duen ikuspegi komunikatiboa da.

Hizkuntza ez da deskribatzera mugatzen; balioak eta mezuak transmititzeko bitartekoa ere bada. Zenbait jarrera sozial, kolektibo eta pentsamendu goratu edo baztertzeko ordena ezartzen du. Gizarte-konbentzio horrek, errealitatea deskribatzeaz gain, errealitatea moldatzen du, gure inguruko mundua hautemateko moduan gidari dugu. Hizkuntzaren boterea hitzetatik haratago doa: gure izatea baloratzeko eta ulertzeko moduan eragiten duen indarra da.

Zergatik erabili berdintasunezko hizkuntza? Gaztelaniaz komunikatzean, askotan maskulino generikoa erabiltzen dugu arrazoi soziokulturalengatik eta gure gizarteetan irauten duen desberdintasun-sistemagatik. Testuinguru horrek biztanleen %50aren ikusezintasuna eragiten du: emakume eta neskena. Neskek txikitatik ikasten dute hizkuntza batean sartuta egoten, eta, paradoxikoki, hizkuntza horrek ikusezin bihurtzen ditu. Batzuetan nekeza edo nahasgarria izan daiteke noiz aipatzen diren eta noiz ez identifikatzea.

Hauek dira hizkuntza inklusiboaren oinarritzko printzipioak:

- Ikusgarritasuna: Pertsona guztiak, generoa, arraza, sexu orientazioa edo gaitasuna edozein izanda ere, aitortuak eta ordezkatuak izan daitezen ziurtatzea.
- Bereizkeriarik eza: Estereotipoak betikotzen dituzten edo talde batzuk bereizten dituzten hitz edo esaldiak saihestea.
- Berdintasuna: Hizkuntzaren bidez tratu berdina eta bidezkoa sustatzea, pertsona guztien berdintasuna aitortuz.
- Malgutasuna eta sormena: Hizkuntza egokitu eta garatzea inklusiboa izan dadin, eta horrek, sarritan, sormena eta hizkuntza-forma berriak onartzea eskatzen du.

Musikaren historia laburra eta hizkuntzaren bilakaera

Musikak, kultura- eta arte- adierazpide gisa, historian zehar izan diren gizarte- eta hizkuntza- aldaketak islatu eta, aldi berean, eragin ditu.

Hasieran, musikak bere garaiko arauak eta balioak islatzen zituen maiz, eta gaur egun eskusibotzat edo diskriminatzailetzat har ditzakegunak hizkuntza eta gaiak barne hartzen zituen. Kultura desberdinetako kanta herrikoi eta folklorikoek hizkuntzaren eta gizartearen bilakaeraren berri ematen dute.

60ko eta 70eko hamarkadetan, eskubide zibilen mugimenduen gorakadarekin eta emakumeen eskubideen aldeko borrokarekin, musika gizarte-aldaketarako eta protestarako bide bihurtu zen. Berdintasunaren eta justiziaren aldeko letrek hizkuntzaren erabileran eta kontzientzia sozialean aldaketa islatu eta sustatzen zuten.

Globalizazioaren etorrerarekin, hainbat kultura eta komunitatetarako sarbide zabalagoarekin, musikan ahots eta ikuspegi gehiago ditugu. Mundu osoko artistek plataformak erabiltzen dituzte beren letren eta adierazpen publikoen bidez inklusioa eta aniztasuna sustatzeko.

Gaur egun, ideiek eta hizkuntzek inoiz baino azkarrago eboluzionatzen dute. Sare sozialek eta streaming plataformek demokratizatu egin dute musikarako sarbidea, eta oinarri ezberdinetako artista gehiagok beren ahotsak partekatzea ahalbidetu dute. Horren ondorioz, musikan hizkuntza inklusiboa erabiltzeko kontzientzia handiagoa izan da.

Musikak bere denboraren isla izaten jarraitzen du, sortzen eta kontsumitzen diren gizarteekin batera egokituz eta aldatuz. Hizkuntzak musikan izan duen bilakaera gaitasun baten lekuko da: aldaketa kultural eta sozialak eragiteko gaitasunarena eta, aldi berean, aldaketa kultural eta sozial horiek jasatekoarena.

Munduaren pertzepzioa eraldatzeko, batzuetan, aldaketa-prozesu progresiboak behar izaten dira, ez nahitaez linealak. Hala ere, hizkuntzaren erabilera aldatzeko erabakia hartzea urrats garrantzitsua izan daiteke norabide horretan. Hori lortzeko, **komunikatzeko modua doitu behar dugu, mezu berdinagoak eta zehatzagoak erabiliz**. Gure hitzeko adierazpena berdintasuna bultzatzeko bide bihurtu nahi badugu, ezinbestekoa da gure hizkuntzak ematen digun aldatzeko gaitasun horrekin bat egitea. Erabil dezagun, errealitate berdinagoa eta kontzienteagoa islatuko eta sustatuko duen hizkuntza.

2. HIZKUNTZA INKLUSIBOA EUSKARAZ

Euskaraz genero gramatikalik ez dagoen arren, mintzairaren erabilpen sexista egon daiteke. Alde batetik, maskulinoak edo femeninoak diren terminoak erabiltzean (andrea, gizona...), esaterako, pertsonaz hitz egiterakoan *gizona* hitza erabiltzean edo *gizona* hitza daramaten hitzak erabiltzean, diskurtso androzentrista sortzen da. Androzentrista da, halaber, genero maskulinoa duten hitzak bi generoei eragiten dieten errealitateak izendatzeko erabiltzea (adibidez, anaitasuna erabiltzea). Emakume generoa duten hitzak ere (andrea, emaztea, neska...) sexistak izan daitezke, beste hizkuntzetan bezala, zenbait egoera, jarrera edo pertsona modu peioratiboan deskribatu nahi direnean erabiliz gero: *Beti negarrez emakumea bezala. Beti txutxumutxuka, emakumeak bezala...* eta antzekoetan, adibidez.

Bestetik, gaztelaniazko erabilera sexistak euskaran ere izan du eragina eta hitz kalkoak edo orokortasun faltsuak erabiltzea da horren adibide (esaterako “aitak” esatea *gurasoak* esan ordez, etab.).

Salto generikoa eta asimetria euskaran ere badira: emakumeen edo gizonen hainbat gorputz atal modu ezberdinean erabiltzen dira zerbaitek deskribatu edo adjektibatuzko.

- Gizon, gizaseme... eta horien eratorriak hitz maskulinoak dira eta erabiltzea saihestu behar da.
- Bi hitzez osaturiko hitzak erabili behar dira (seme-alabak, neska-mutilak...) eta ez gaztelaniatik eratorritako hainbat generiko maskulino.
- Pertsonak euren izen, abizen eta karguagatik identifikatu behar ditugu, ez beren sexuagatik.
- Gutunak eta beste zenbat idatzi hasi eta bukatzeko gomendioak.

3. GURE LAN PROFESIOALEAN KOMUNIKAZIO INKLUSIBOA ERABILTZEKO GOMENDIO OROKORRAK

- **Pertsona guztiek musikaren industrian duten presentzia eta parte-hartzea ikusaraztea:** horren barruan sartzen dira artistak, teknikariak eta genero guztietako administrariak. Sustapen-irudiek, prentsa-komunikatuek eta publizitate-materialek aniztasun hori islatu behar dute.
- **Inklusibitatearen pertzepzioari buruzko galderak egitea taldearen inkesta eta atzeraelikaduretan:** musika-proiektuetan parte hartzen duten pertsona guztiak nola sentitzen diren ordezkatuta ulertzen laguntzen du.
- **Ikus-estereotipoak saihestea:** genero-rol tradizionaleri aurre egiten dieten eta estereotipoak saihesten dituzten irudiak eta irudikapenak aukeratzea. Adibidez, genero guztietako pertsona liderrak, teknikariak eta sortzaileak erakustea.
- **Sustapeneko eta komunikazioko materialak aldizka ikuskatzea,** musikaren industriako aniztasuna aintzat hartzen eta ordezkatzen dutela ziurtatzeko.

- **Deialdiak eta lan eskaintzak modu integratzailean idaztea**, hautagaien generoa aipatu gabe. Adibidez: Hizkuntza integratzailek gabeko erredakzioa: "Jazzean esperientzia duen gizon gitarrista baten bila" Hizkuntza inklusiboa duena: "Jazzean esperientzia duen gitarrista nahi da".
- **Lan, rol eta erantzukizunetan erreferentzia estereotipatuak saihestea**: Adibidez: Bira- eta kontzertu-politikak zerikusia duten pertsona guztientzat izan daitezten sustatzea, logistikan, zaintzan edo lidergoan genero-rolak hartu gabe.
- **Saihestu @, X, edo = bezalako ikurrak komunikazio formaletan**. Sinbolo horiek irakurketa zaildu dezakete, eta ez dira pertsona guztientzako egokiak, batez ere ikusmen- edo irakurketa- urritasunak dituztenentzako.
- **Talde mistoei dagokienez, gizonezko generikoa ez erabiltzea**. Honen ordez "musikariak" edo "teknikariak" terminoak erabiltzea iradokitzen da edo "taldeko langileak", "ekoizpen taldea" edo "musika taldea".

4. IKASTEN JARRAITZEKO BALIABIDEAK

- *"Euskararen erabilea ez sexista"*. Amelia Barquín. Emakunde-Emakumearen euskal erakundea, 2008. www.emakunde.euskadi.eus
- *Guía para el uso no sexista de la lengua castellana y de imágenes en la UPV/EHU*. https://www.ehu.es/documents/1734204/1884196/Guia_uso_no_sexista_EHU.pdf
- *Uso inclusivo del Castellano*. Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU y Pikara Magazine. <https://www.ehu.es/documents/2007376/12795677/Uso-inclusivo-del-castellano.pdf/7dce2de6-4ad3-7353-dd5c-68312586a3cc>
- *Guía de comunicación incluyente y no sexista: en las profesiones*. Eva M^a de la Peña Palacios. Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha Autora: https://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/publicaciones/descargas/guia_03_definitiva_05_06_2020.pdf

“BERDINTASUNERAKO BIDEA EGITEN”

GENERO-IKUSPEGIA
ANTOLAKUNTZA-
ESPARRUAN SARTZEKO
GIDA



AURKIBIDEA.

1. Musika- eta ikuskizun-industriako genero-ikuspegiari buruzko sarrera	10
2. Funtsezko definizio eta kontzeptuak sektoreko genero-berdintasunean	11
3. Generoaren ikuspegitik aztertzeo funtsezko alderdiak	12
4. Antolakuntza-esparruan genero-ikuspegia txertatzearen onurak	13
5. Sektoreko enpresen eta erakundeen antolaketa-esparruan genero-ikuspegia txertatzearen onurak	14
6. Ikasten jarraitzeo baliabideak	16

1. MUSIKA- ETA IKUSKIZUN-INDUSTRIAKO GENERO-IKUSPEGIARI BURUZKO SARRERA

Musika- eta ikuskizun-industriako genero-ikuspegia ikuspegi analitikoa eta metodologikoa da, eta generoaren garrantzia azpimarratzen du, eremu sozialean eta profesionalean aztertzeke funtsezko kategoria gisa. Sektore honetan, erabaki, politika eta praktika guztietan genero-identitate desberdinen arteko ezberdintasun, bereizketa eta berariazko beharrak kontuan hartzea eskatzen du. Ikuspegi horren bidez, genero-desberdintasunak identifikatu eta horiei aurre egin nahi zaie, historikoki gizonak menderatzen duten eta genero-estereotipoen mende dagoen industrian ingurune bidezkoagoa sustatuz.

Musikaren eta ikuskizunen industrian genero-ikuspegia txertatzea ez da justiziaren edo arauak betetzearen kontua soilik; estrategia adimentsua eta eraginkorra da, eta helburu hauek ditu:

- Erabakiak hobeki hartzea: generoari buruzko esperientzia- eta ikuspegi-sorta zabalagoa sartzen denez, sektoreko erakundeek eta enpresek erabaki informatuagoak har ditzakete, askotariko publikoaren beharren aurrean sentikorragoak. Hori funtsezkoa da sormena eta entzuleekiko lotura funtsezkoak diren arloan.
- Laneko giro integratzaileagoa: industriako pertsona guztien arteko berdintasuna eta errespetua sustatzeak (artistak, teknikariak, exekutiboan edo laguntza-lanetan aritzen diren pertsonak), lan-ingurune harmoniatuagoa eta produktiboagoa sortzen du. Lankidetzak funtsezkoa den sektore batean, horrek eragin nabarmena izan dezake.
- Berrikuntza eta sormena areagotzea: emakumeen, gizonen eta pertsona ez-bitarren pentsamendu eta esperientzien aniztasuna baloratu eta aprobetxatuz, industriak ideia eta ikuspegi berriak sor ditzake musika-ekoizpenean, ikuskizunen diseinuan eta ekitaldien kudeaketan. Genero-aniztasuna katalizatzailea izan daiteke arte-adierazpenaren forma berrietarako eta ikuspegi komertzialetarako.
- Talentuaren izen ona eta erakarpina hobetzea: genero-berdintasunarekin konprometitutako antolamendu etiko gisa posizionatzeak irudi publikoa hobetzen du eta talentu askotariko eta sortzaileagoa erakartzen du.

2. FUNTSEZKO DEFINIZIO ETA KONTZEPTUAK SEKTOREKO GENERO-BERDINTASUNEAN

Musikaren eta ikuskizunen industrian genero-berdintasuna benetan jorratzeko, beharrezkoa da funtsezko kontzeptu batzuk ulertzea:

- **Ekintza positiboa:** musika- eta ikuskizun-industriaren testuinguruan, ekintza positiboak berariazko neurriak eskatzen ditu desberdintasun historikoak edo gaur egungoak zuzentzeko, aukera-berdintasuna sustatuz. Horrek hainbat ekimen ekar ditzake, hala nola musika-ekoizpenean dauden emakumeentzako aholkularitza bekak, ordezkariak txikia duten generoen identitateak dituzten artistentzako bekak edo aniztasunari lehentasuna ematen dioten kontratazio-politikak.
- **Genero estereotipoak:** musika- eta ikuskizun-industriako genero-estereotipoak honako hauen inguruko suposizioetan adieraz daitezke: zer musika mota sortu edo interpretatu behar luketen emakumeek gizonen edo genero-identitate desberdinak dituzten pertsonen aurrean, edo zein rol tekniko diren egokienak generoaren arabera. Estereotipo horiek eragina izan dezakete kontratazioari buruzko erabakietan, artisten ikuspenean eta lana baloratu eta ezagutzeko moduan.
- **Genero-rolak:** mektore honetan, genero-rolak zenbait arlotan gizonen eta emakumeen banaketa desberdinean islatzen dira, hala nola soinu-ingeniarietan edo ekitaldien kudeaketan gizonentzakoak duten nagusitasunean, eta emakumeen ordezkariak handiagoa "performance" roletan eta harreman publikoetan.
- **Ahalduntzea:** kontzeptu horren bidez, emakumeen eta beste genero-identitate batzuen parte-hartzea areagotu nahi da musikaren industriaren barruko rol erabakigarrietan eta botere-roletan. Horren barruan, eszenatokietako ordezkariak ez ezik, lidergo, produkzio eta arlo teknikoetako lanpostuak ere sartzen dira.
- **Generoaren zeharkakotasuna:** genero-ikuspegia erakundeen politika eta neurri guztietan sartzea dakar. Hori ekitaldiak eta jaialdiak planifikatzen hasi eta kontratazio- eta sustapen- politiketara artekoa izan daiteke, pertsona guztien (emakumeak, gizonak eta pertsona ez-bitarrak) beharrak eta egoerak berdintasunez aintzat hartuko direla bermatuz.
- **Sexuagatiko diskriminazioa:** sektoreko diskriminazio hori ager daiteke artista femeninoak edo ez-bitarrak gutxiago ikusten direnean, soldaten arteko desberdintasunetan, edo garapen profesionaleko aukerak desberdin eskuratzen direnean.
- **Zuzeneko eta zeharkako diskriminazioa:** zuzeneko bereizkeria ikus daiteke emakume bat, emakume izateagatik, argi eta garbi baztertzen denean rol tekniko baterako. Zeharkako diskriminazioa itxuraz neutroak diren praktiken bidez gerta daiteke, hots, familia-ardurak kontuan ez dituzten lan-ordutegi bidez, genero bati gehiago eraginez.
- **Bereizkeria horizontala eta bertikala:** Musikaren eta ikuskizunaren testuinguruan, bereizkeria horizontala ikusten da sexu jakin batzuk neurritz kanpo agertzen direnean ekoizpen teknikoaren arloetan, eta beste batzuk jarduketan edo administrazio-roletan kontzentratzen direnean. Bereizkeria bertikalak adierazten du emakumeen edo genero-gutxiengoen ordezkariak falta dela goi-zuzendaritzetako posizioetan, eta horrek "Kristalezko sabaia" fenomenoaren eragiten du.

3. GENEROAREN IKUSPEGITIK AZTERTZEKO FUNTSEZKO ALDERDIAK

Musika- eta ikuskizun-industrian, genero-kontuak lantzeak eragin handia du enpresen eta erakundeen kulturean, eraginkortasunean eta ospean. Atal honetan sektorean generoarekin lotutako berariazko erronkak identifikatu eta aztertu nahi dira. Alderdi horiek ulertzea eta horietan jardutea funtsezkoa da lan-ingurune bidezkoagoa, integratzaileagoa eta produktiboagoa sortzeko.

Genero arazoak identifikatzea:

- Desberdintasuna ordezkartzan: Ezinbestekoa da generoaren banaketa maila eta rol desberdinetan behatzea. Musikaren eta ikuskizunen industrian, lidergo-postuetan, talde teknikoetan, produkzioan eta sorkuntza-roletan dagoen ordezkartza sartzen da puntu honetan. Esparru horietan guztietan dago ordezkartza zuzena eta askotarikoa?
- Generoko soldata-arrakala: Generoen arteko soldata-desberdintasunak rol baliokideen arabera aztertzea ere funtsezkoa da. Alde hori bereziki nabarmena izan daiteke sektorean, non kontratuak eta soldaten negoziatioak ohikoak diren.
- Lan-politikak eta -praktikak: Lan-politikek hainbat generotako pertsonen desberdin nola eragiten dieten ebaluatzea, hala nola lizentziek, lan malgutasunak eta garapen aukerak. Hori garrantzitsua da lan-orduak irregularrak izan daitezkeen eta aurrera egiteko aukerak desberdinak diren sektore batean.
- Antolaketaren kultura: gogoeta egitea sektoreko kultura nagusiaz eta horrek generoaren arabera talde batzuei egiten dien edo egiten ez dien mesedeaz. Horren barruan sartzen da biren, grabazio-estudioen eta jarduketa-guneen dinamikak.
- Erronka komunak eta irtenbiderako estrategiak:
 - Aldaketarekiko erresistentzia eta kontzientzia falta: sektore horretako genero-desberdinkerien aurrean aldaketarekiko erresistentzia eta kontzientzia-falta aztertzea. Horretarako, konpromiso jarraitua eta estrategia proaktiboak behar dira berdintasuna eta inklusioa sustatzeko

Generoa aztertzeako tresnak eta metodoak:

- **Genero-auditoretzak:** praktikak, jarrerak eta politikak genero-ikuspegitik ebaluatzeako auditoretzak egitea. Auditoretza horien bidez, hobetu beharreko arlo garrantzitsuak argitu daitezke.
- **Inkestak eta talde fokalak:** tresna horiek erabiltzea generoarekin zerikusia duten sektoreko esperientziak eta pertzepzioak hobeto ulertzeko. Horrek egungo genero-dinamikei buruzko informazio baliotsua ematen du.
- **Politiken azterketa:** Dauden politikak berrikusi eta doitzea, hala nola erreklutamendua, sustapena, ordainsaria eta jazarpena, genero-joerak identifikatu eta arintzeko.
- **Prestakuntza eta trebakuntza genero-kontzientzian:** lantegiak eta trebakuntzak eskaintzea genero-gaien inguruko kontzientzia handitzeko eta eguneroko lanean genero-ikuspegia nola txertatu erakusteko.
- **Genero-adierazleak:** berariazko adierazleak garatu eta monitorizatzea, hala nola lidergo-postuetan dauden emakumeen proportzioa eta lan-gogobetetasuna generoaren arabera.
- **Sareak eta mentoring-a:** laguntza-sareak eta mentoring-programak sustatzea industrian emakumeen eta genero-gutxiengoen garapen profesionala eta pertsonala babesteko.

4. ANTOLAKUNTZA-ESPARRUAN GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEAREN ONURAK

Musikaren eta ikuskizunen industrian genero-ikuspegia sartzea ez da berdintasunaren eta justizia sozialaren kontua soilik. Lan-inguruneko alderdi guztiak positiboki alda ditzaketen hainbat onura ditu. Jarraian dago zehaztuta genero-ikuspegia txertatzea lagungarria dela erabakiak hartzeko, antolakuntza-kulturarako eta produktibitatean eta lan-ingurunean duen eragin orokorrerako.

Erabakiak hartzerakoan:

- Ikuspegi aniztasuna: erabakiak hartzeko prozesuetan genero-ikuspegia txertatzeak irtenbide sortzaileagoak eta eraginkorragoak ekartzen ditu. Originaltasuna eta berrikuntza baloratzen dituen industria batean, hori funtsezkoa da. Antolakuntzak moldagarriago bihurtzen dira, eta sormenezko eta merkataritzako egoera eta erronka gehiagori heltzeko gai dira.

- Erabakien kalitate hobea: askotariko taldeek arreta handiagoa jartzen dute azterketan, eta berritzaileagoak dira soluzioetan. Hori bereziki garrantzitsua da musika-ekoizpenean eta ekitaldien kudeaketan, erabakiek eragin zuzena baitute azken produktuaren arrakastan.
- Groupthink-en arrisku txikia: genero asko barneratzeak adostasuna eta talde-pentsamendua saihesten laguntzen du, eta hori funtsezkoa da originaltasuna eta aniztasuna arrakastarako giltzarri diren sektore batean.

Antolaketa-kulturan:

- Berdintasuna eta errespetua sustatzea: genero-berdintasunaren kultura sustatzeak errespetua eta duintasuna hobetzen ditu langile guztientzat, eta hori funtsezkoa da sormenezko eta lankidetzaren giro batean, hala nola musikan eta ikuskizunean.
- Talentua erakartzea eta hari eustea: berdintasunagatik eta aniztasunagatik ezagunak diren erakundeek artista, teknikari eta profesionalen talde zabal eta talentudunago bat erakartzen eta atxikitzen dute. Hori bereziki baliotsua da talentua aktiborik handiena den industrian.
- Ospea hobetzea: antolaketa-kultura inklusibo eta zuzenak irudi publikoa hobetzen du, eta hori funtsezkoa da markaren pertzepzioa eta irudia kritikoak diren industria batean.

Eragina produktibitatean eta laneko ingurumenean:

- Produktibitatea handitzea: lan-giro inklusiboa eta errespetuzkoa izateak langile guztien ahalmena maximizatzen du. Talde-lana funtsezkoa den industria batean, lankidetzaren arin eta errespetuzkoak eraginkortasun eta arrakasta handiagoa ekar dezake.
- Langileen ongizatea hobetzea: pertsonak baloratuak eta errespetatuak sentitzen direnean, haien ongizatea eta laneko gogobetetasuna handitu egiten dira, estresa murriztuz eta errendimendu orokorra hobetuz.
- Aniztasunak bultzatutako berrikuntza: genero-aniztasunak sormenezko pentsamendua eta egokitzeko gaitasuna sustatzen ditu, eta hori funtsezkoa da etengabe aldatzen ari den eta oso lehiakorra den industria batean, hala nola musikan eta ikuskizunean.

5. SEKTOREKO ENPRESEN ETA ERAKUNDEEN ANTOLAKETA-ESPARRUAN GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEAREN ONURAK

"GENEROAREN IKUSPEGIA MERKATUAREN DEFINIZIOAN ETA PRODUKTU EDO ZERBITZUAREN GARAPENEAN"

Musika- eta ikuskizun-industrian, merkatua definitzeak eta produktuak edo zerbitzuak genero-ikuspegitik garatzeak azterketa zehatza egitea eskatzen du; azterketa horretan, hainbat generoren ezaugarriak, beharrek eta lehentasunek produktu edo zerbitzu bat merkaturatu garatzeko eta kokatzeko orduan izan dezaketen eragina aztertzen da.

Genero-ikuspegia duten gomendioak:

- Datuak generoaren arabera banakatzea: ikusleen eskariak eta interesak generoaren arabera aztertzea. Musika-generoetan, ikuskizun-formatuetan edo horiekin lotutako zerbitzuetan lehentasunak ezar daitezke.
- Produktuen/zerbitzuen dibertsifikazioa: eskaintza egokitzea eta dibertsifikatzea, emakumeen, gizonen, pertsona ez-bitarren eta beste genero batzuetako pertsonen berariazko eskaeren arabera.
- Estereotipoak ezabatzea: aurreiritziak eta estereotipoak saihestea produktu eta zerbitzuen eskaintzan. Adibidez, ez onartzea ikuskizuneko zenbait musika-estilo edo rol genero bakarrekoak direla.

MARKETIN INTEGRATZAILEAREN PLANA

Helburua genero guztien behar eta itxaropen askotarikoak ezagutu eta haiei erantzutea da, marketin-prozesuaren etapa guztietan genero-estereotipoei aurre eginez eta horiek gaindituz.

Genero-ikuspegia duten gomendioak:

- Hizkuntza inklusiboa: produktu eta zerbitzuen sustapenean genero guztiak kontuan hartzen dituen hizkuntza erabiltzea, estereotipoak saihestuz.
- Irudi ez-sexistak: komunikazio guztietan berdintasuna eta genero-aniztasuna sustatzen duten irudiak eta irudikapen bisualak erabiltzea.

GIZA BALIABIDEEN KUDEAKETA

Musikaren eta ikuskizunen industriako langileen kudeaketarekin zerikusia duten politika, prozesu eta praktika guztietan genero-berdintasuna sartzea.

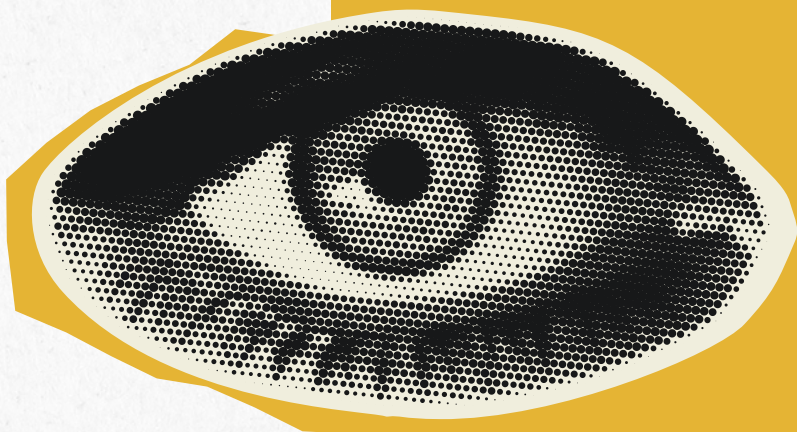
Genero-ikuspegia duten gomendioak:

- Lanpostuen azterketa: aukera-berdintasuna bermatzea eta lanpostuen eskakizunetan genero-joerak ezabatzea.
- Garapen profesionaleko programak: genero desberdinetako behar zehatzei ekitea, lidergoa hazi eta garatzeko bidezko aukerak sustatuz, bereziki emakume eta genero azpiordezkatuentzat.
- Lanaren eta bizitza pertsonalaren arteko oreka: langile guztientzako oreka sustatzen duten politikak ezartzea, erantzukizun eta behar desberdinak kontuan hartuta.
- Soldata-berdintasuna: soldatak aldiro aztertzea, antzeko roletan genero desberdinetako enplegatuen arteko berdintasuna bermatzeko.
- Jazarpenaren aurkako politikak: politika argiak eta prozedura eraginkorrak ezartzea, sexu-jazarpena, sexuagatiko jazarpena eta edozein genero-bereizkeria prebenitzeko eta haiei aurre egiteko.

6. IKASTEN JARRAITZEKOBALIABIDEAK

- Emakumeen Euskal Erakundea - Emakunde.
<https://www.emakunde.euskadi.eus/hasiera/>
- EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana.
https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/emakunde7plana/es_def/adjuntos/vii_plan.pdf
- Cuestionarios técnicos y checklist. Herramientas para la igualdad. Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad. Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad.
<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

"JAZARPENARI ZERO TOLERANTZIA"



LANEKO SEXU-
JAZARPENA ETA SEXUAN
OINARRITUTAKO
JAZARPENA ULERTZEKO,
PREBENITZEKO ETA
ARTATZEKO GIDA

AURKIBIDEA.

1. Musikaren eta ikuskizunaren arloko oinarrizko kontzeptuak eta ezaugarriak	19
2. Musikaren eta ikuskizunaren industriako laneko sexu-jazarpeneko elementuak	22
3. Sektoreko laneko berariazko sexu-jazarpenaren tipologia	22
4. Sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren jokabideak	23
5. Sexu-jazarpenari eta sexuagatiko jazarpenari buruzko mitoak	24
6. Musika-arloan jazarpenak salatzeke zailtasunak	24
7. Sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren ondorioak	25
8. Sexu-jazarpenari eta sexuagatiko jazarpenari buruzko legedia	26
9. Sexu-jazarpen eta sexuagatiko jazarpen kasuetan jarduteko prozedurak	27
10. Sexu-jazarpenetan eta sexuagatiko jazarpenetan babes eta indarberritze egokia bermatzeko zerbitzu publikoak	29
11. Sakontzen jarraitzeko baliabideak	30

Musikaren eta ikuskizunaren mundu bizi eta askotan konplexuan sexu-jazarpeneri eta sexuagatikoari ekiteko berariaz diseinatutako tresna da gida hau. Sektore horren berezitasunak, hala nola izaera dinamikoa, lan-harremanen hurbiltasuna eta jardueren ingurune aldakorrek ezagutzeko, gida honek inplikaturako profesionalen beharretara egokitutako ulermen zehatza eskaintzen du.

Estudioan, agertokiaren atzean edo biretan jokabide desegokiak identifikatzetik hasi eta prebentzio-neurriak ezartzeraino eta salaketak eraginkortasunez erabiltzeraino, dokumentu honek hasierako sentsibilizaziotik ekintza zehatzera bitarteko informazioa bildu nahi du, honako hauek barne: berariazko lege-esparruari buruzko informazioa, jarduteko protokoloak, jazarpen-egoerei aurre egiteko aholku praktikoak, eta musikaren eta ikuskizunen eremuan lan-ingurune seguruak eta errespetuzkoak sustatzeko eskura dauden baliabideak.

Ikuspegi integral batekin, gida honen bidez, laneko jazarpen sexual eta sexistari aurre egiteko behar diren tresnak eman nahi zaizkie artistei, teknikariei, produkzioko langileei eta sektorearekin zerikusia duten gainerako langileei. Hala, generoan oinarritutako edozein indarkeria edo diskriminaziorikiko zero tolerantziaren kultura sustatu nahi da.

1. MUSIKAREN ETA IKUSKIZUNAREN ARLOKO OINARRIZKO KONTZEPTUAK ETA EZAUGARRIAK

Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasun Eraginkorrari buruzko 3/2007 Lege Organikoak jasotzen duen bezala:

SEXU JAZARPENA: sexu-izaerako jokabide bat sortzea, ahozkoa edo fisikoa, xede nahiz ondore izateagatik pertsonaren duintasunaren aurka egitea, batez ere, larderiakoa, apalesgarria edo ofentsakoa den ingurua sortzen denean. (7.1 art.)

SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA: 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.)

Edozein kasutan, bereizkeriatzat joko dira sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpena.

Sexuan oinarritutako bereizkeriatzat joko da, halaber, eskubide bat edo eskubide-igurikimen bat eskuratzeko, alde aurretik egoera jakin bat onartu behar izatea, egoera horrek berarekin dakarrenean sexu-jazarpenera edo sexuan oinarritutako jazarpena. (7.3 artikulua)

Sexu-jazarpeneraren ezaugarriak deskribatzean, *CCOOk* *Emakumearen Idazkaritza Konfederalak argitaratutako "Sexu-jazarpeneraren aurkako ekintza sindikala"* izeneko gida sindikalean ezarritako jarraibideei buruz ari gara. Gida honen arabera, sexu-jazarpenera portaera zabal eta guztiz onartezina da honako egoera hauetan:

- **Jokabide nahi gabea eta zentzugabea:** nahi ez den portaera da, zentzugabea, eta iraingarria portaera horren xede den pertsonarentzat.
- **Erabilera desegokia laneko erabakietan:** sexu-jazarpenentzat hartuko da pertsona batek jokabide horri uko egitea edo men egitea haren enpleguarekin eta lan baldintzekin zerikusia duten erabakiak hartzeko oinarri gisa erabiltzen denean.
- **Kontrako ingurunea sortzea:** jokabide horren ondorioz, lan-ingurune bat sortzen da, biktimarentzat kaltegarria, beldurgarria edo umiliagarria.

Definizio horrek fenomeno horren larritasuna azpimarratzen du, eta lan-eremuan modu integralean jorratzeak duen garrantzia azpimarratzen du.

Sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena, batez ere, botere-harremanen, lan-esparruko indarkeriaren eta zuzeneko bereizkeriaren adierazpenak dira. Zehazki, musika- eta ikuskizun-industrian, non botere-dinamikak bereziki nabarmenak izan daitezkeen eta arlo pertsonalaren eta profesionalaren arteko lerroak askotan lausotzen diren, derrigorrezkoa da jazarpen-mota guztiekiko zero tolerantziako jarrera hartzea. Horrek esan nahi du, jokabide desegokiak ezagutu eta prebenitzeaz gain, mekanismo argi eta irisgarriak ezarri behar direla portaera horiek salatu eta konpontzeko, hartara, gure komunitateko kide guztiak seguru, baloratuta eta errespetatuta sentituko baitira.

ADI:

Musikaren eta ikuskizunen industriaren izaera dinamikoan eta askotan publikoan, sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena ez dira ohiko lan-esparruan bakarrik agertzen, baita agertokietan, biretan, grabazio-estudioetan eta lanbideari lotutako gertaeretan ere. Jokabide desegoki hori antolakuntza-egituraren barruko pertsonak erabil dezakete, hierarkia-maila edozein dela ere, baita biktimaren lan-ingurunearekin zerikusia duten kanpoko pertsonak ere, hala nola, jarraitzaileek, erakunde hornitzaileek, laguntzaileek edo ikuskizuneko beste konpainia batzuetako kideek.

Musikaren eta ikuskizunen industriako sexu-jazarpenerako jokabideen adibideak:

- Intsinuazio sexualak, nahi ez diren proposizioak, sexu-mesedeak edo xantaiak onartzeko presioa, eta birak egitean, grabazio-estudioan edo industriako gertaeretan iraingarri gertatzen diren flirte-jarrerak izatea.
- Sexu-eduki esplizitua edo iradokitzailea duten eta deserosotasuna sortzen duten mezuak, deiak, mezu elektronikoak edo iruzkinak jasotzea sare sozialetan.
- Sexualki esplizitua den materialaren esposiziopean izatea, hala nola argazkiak, bideoak, abestien letrak edo salgaiak, zure lanaren testuinguruan egiten ez direnak.
- Entseguetan, backstagean edo zure lanbide jarduerarekin zerikusia duen edozein langunetan, zure itxura fisikoari edo sexualitateari buruzko iruzkin arruntei, txiste sexistei edo balorazio desegokiei aurre egitea.

Hona hemen gure sektoreko sexu-jazarpenerako jokabideen adibideak:

- Emakume haurdunetikiko edo amatasun-aldian daudenetikiko diskriminazioa, proiektuetan parte-hartzean edo biratan jarraitzean eragina izatea.
- Soilik beren generoan oinarritutako tratu txarra pertsonen, rolen banaketari, eginkizunen esleipenei edo garapen profesionalerako aukerei buruzko erabakiak barne.
- Transgeneroetikiko edo trantsizio-prozesuan dauden pertsonetikiko tratu edo iruzkin negatiboak, haien ongizateari edo laneko aurrerapenari eragiten dietenak.
- Pertsonaren sexuak eragindako diskriminazio edo tratu txar oro, hau da, proiektuak baztertzea, ikusgarritasuna murriztea edo lanerako behar diren baliabide eta tresnak eskuratzeko mugak.

Jokabide horiek ezagutzea eta gure industrian lekuri ez dutela ulertzea da pertsona guztientzako lan-giro segurua, inklusiboa eta errespetuzkoa sortzeko lehen urratsa. Sexu-jazarpenerari eta sexuagatiko jazarpenerari aurrea hartzeko eta aurre egiteko erantzukizuna pertsona bakoitzari dagokio: agertokiko artistei, talde teknikoari eta ekoizpenerakoari eta ekitaldiak kudeatzen eta antolatzen dituzten pertsona guztiei.

2. MUSIKAREN ETA IKUSKIZUNAREN INDUSTRIAKO LANEKO SEXU-JAZARPENEN ELEMENTUAK

Subjektu aktiboa edo jazarlea:

Musika- eta ikuskizun-industrian, jazarlea autoritatea duren figura izan daiteke, hala nola produkzio-, zuzendaritza- edo gerentzia-arduraduna; banda bereko pertsonak, talde teknikokoak edo produkzio-taldekoak; eta are jarraitzaileak, produkzio arduradunak, erakunde hornitzaileak edo zeharkako lan-harremana duen beste edozein pertsona. Garrantzitsua da onartzea sexu-jazarpena ez dela laneko espazio fisiko tradizionalaren barruko elkarrekintzetara mugatzen, baizik eta hainbat lekutan ere gerta daitekeela, hala nola grabazio-estudioetan, entsegu-aretoetan, agertokiaren atzean, biretan edo sustapen-ekitaldietan, betiere biktimaren eremu profesionalarekin lotura baldin badago.

Subjektu pasiboa edo biktima:

Gure sektoreko sexu-jazarpenaren biktima lan-arloko edozein pertsona izan daiteke: artistak, soinu-teknikariak, argi-teknikariak, jantzitegikoak, makillajekoak eta abar. Sexu-jazarpenaren aurkako babesa pertsona guztientzat da, edozein dela ere haien jarrera, generoa edo erakundearekin edo proiektuarekin duten kontratu-harremana. Horren barruan sartzen dira lan-kontratudun finkoak, kontratistak, freelancer-ak eta musika- eta ikuskizun-industriaren sorkuntza- eta ekoizpen-prozesuan laguntzen duen edozein pertsona.

3. SEKTOREKO LANEKO BERARIAZKO SEXU-JAZARPENAREN TIPOLOGIA

Quid pro quo jazarpena edo "exu-xantaia":

Jazarpen mota hori gertatzen da industrian aginpide-egoeran dagoen pertsona batek onura profesionalen promesa edo errepresalien mehatxua inplizituki edo esplizituki erabiltzen duenean mesede sexualak eskatzeko. Proposamen horiek onartzeak edo baztertzeak zuzeneko ondorioak izan ditzakete aukeretan, proiektuetan, sustapenetan, konpentsazioetan edo erasandako pertsonaren karrera profesionaleko beste edozein alderditan.

Kontrako lan giroa sortzen duen jazarpena:

Jazarpen-mota horren ezaugarri dira sexu-portaerak —iruzkinak, keinuak, material esplizitua zabaltzea, besteak beste—; izan ere, promesa edo mehatxu profesionalei zuzenean lotuta ez egon arren, lan-ingurune beldurgarria, umiliagarria edo oso deserosoa sortzen dute jazarrita pertsonarentzat.

Bi kasuetan, funtsezkoa da onartzea edozein pertsonak, bere generoa edo industrian duen rola kontuan hartu gabe, lan-ingurune segurua eta errespetuzkoa merezi duela. Sexu-jazarpenari aurrea hartzea eta behar bezala erantzutea musikaren eta ikuskizunen industriako komunitate osoak partekatzen dituen erantzukizunak dira. Nahitaezkoa da politika argiak, salaketa-mekanismo irisgarriak eta eraginkorrak eta errespetu- eta berdintasun-kultura sustatzen duten prestakuntza- eta sentsibilizazio-programak ezartzea.

4. SEXU-JAZARPENAREN ETA SEXUAGATIKO JAZARPENAREN JOKABIDEAK

• **Hitzez edo idatziz egindakoak:**

- Sexu-mesedeen eskaerak: horren barruan sartzen dira aukera profesionalak baldintzatzen dituzten ahozko edo idatzizko eskaerak, hala nola rol nagusiak, eszenako denbora edo biretan parte hartzea, sexu-mesedeak ematearen mende egotea.
- Komunikazio iraingarriak: telefono-deiak, testu-mezuak, mezu elektronikokoak edo sare sozialetako argitalpenak, norbaiten itxura fisikoari buruzko mespretxuzko iruzkinak, eduki sexualeko txisteak edo pertsonaren bizitza intimoari buruzko galdera inbaditzaileak.
- Sexu-intsinuazioak: sexu-jarduera iradokitzen duten edo pertsona bat sexu-kontuetan ebaluatzen duten iruzkin zuzenak edo zeharkakoak.

Kontaktu fisikoaren bidezkoak:

- Nahi ez diren elkarrekintza fisikoak: ukitzeak, besarkada bortxatuak, igurtziak, baimendu gabeko musuak edo espazio pertsonala baimenik gabe hartzen duen edozein kontaktu fisiko.
- Inguratzeak eta hurbiltasun fisiko desagokia: pertsona bat beste batek fisikoki itotzen duela sentitzen duen kasuak.

Ikusizko kontaktu bidezkoak:

- Begirada iradokiztaileak eta keinu lizunak: sexu-konnotazioa duten eta hartzailea deseroso edo mehatxupear sentiarazten duten begiradak edo keinuak.
- Eduki sexualeko materiala: argazkiak, bideoak edo eduki sexual esplizitua duen beste edozein material bidali edo erakustea, hartzailearen baimenik gabe. Horretarako, zuzeneko mezuak erabil daitezke, baita material hori lan-eremu partekatuetan zabaltzea ere.

5. SEXU-JAZARPENARI ETA SEXUAGATIKO JAZARPENARI BURUZKO MITOAK

Mittoa: "Musikaren kulturaren parte da."

Errealitatea: sormena eta adierazpen-askatasuna funtsezkoak dira musikan, baina horrek ez du justifikatzen jazarpena. Sormen-giroak elkarrekiko errespetuan oinarritu behar du, inor mehatxupean edo gutxietsita sentitu gabe.

Mittoa: "Jazarpena kontaktu fisikoa dagoenean bakarrik da."

Errealitatea: jazarpena ahozkoa, ikusizkoa edo fisikoa izan daiteke. Nahi ez diren sexu-iruzkinak, intsinuazioak edo material esplizituaren banaketa ere jazarpena dira, biktimaren duintasuna eta ongizate emozionalean erasaten baita.

Mittoa: "Kexatzen ez badira, gustatzen zaielako edo berdintsu dielako da."

Errealitatea: jazarpenaren biktima askok ez dute salaketa jartzen errepresaliak izateko beldurragatik, lotsagatik edo ez direla aintzat hartuko uste dutelako. Kexa formalik ez egoteak ez du esan nahi adostasuna edo onarpena.

Mittoa: "Sexuaz hitz egiten duten edo sexu-irudiak erabiltzen dituzten abestien letrek justifikatzen dute laneko giroan sexu-portaera egotea."

Errealitatea: musikako adierazpen-artistikoez ez dute baimenik ematen gainerako en muga pertsonalak eszenatokitik kanpo edo lan esparruan hausteko. Funtsezkoa da performance artistikoa eta elkarreragin pertsonala bereiztea.

Mittoa: "Jazarpen-salaketak puztu egiten dira edo arreta erakartzeko asmakizunak izaten dira."

Errealitatea: sexu-jazarpena arazo larria da. Salaketak behar bezala ikertu gabe gaitzesteak, biktimei ez ezik, isiltasunaren eta zigorgabetasunaren kulturari ere laguntzen die.

Mittoa: "Pertsona famatu edo talentudunek askatasun batzuk dituzte beren portaeran."

Errealitatea: ospeak edo talentuak ez dute jazarpena barkatzen. Industriako pertsona guztiek, beren estatusa edozein dela ere, errespetuzko jokabide-arau berberak bete behar dituzte.

6. MUSIKA-ARLOAN JAZARPENAK SALATZEKO ZAILTASUNAK

- **Aukera profesionalak galtzeko beldurra:** rola eta aukerak harremanen eta sareen mende egon daitezkeen eremu batean, etorkizuneko aukerak galtzeko beldurra oztupo nabarmena da salatzea erabakitzerakoan.
- **Beldur, lotsa eta erruduntasun sentimenduak:** pertsona famatu batzuen miarpenaren ondorioz, jazarpena jasaten dutenak iritzi publikoaren eraginpean senti daitezke, lotsaren eta erruaren sentsazioa handituz.

- **Kasuak gaitzestea, frogarik ez izateagatik edo iraupenagatik:** egoera edo proiektu musikal batzuk efimeroak izaten direnez, zaildu egin dezake legezko estandar tradizionalen arabera "funtsezko" probak metatzea, eta ondorioz, kasu batzuk gaitzetsi egiten dira.
- **Lagunen testigantzak lortzeko lanak:** elkartasunean eragina izan dezakete errepresaliei buruzko kezkek edo norberaren karreran eragina izateak, eta, horren ondorioz, lankideek askotan ez dute testigantzarik ematen.
- **Ikusgarritasun sozialik ez:** pertsona publikoek jendea begira izan badezakete ere, industrian izaten dira hain agerikoak ez diren jazarpen-kasuak eta horietako asko dira kontzientzia publikora iristen, eta isiltasun- eta konplizitate-zikloa betikotzen dute.
- **Jazarpen-gertaeren klandestinitatea:** faktore horien konbinazioak lagundu egiten du musikaren eta ikuskizunen industrian sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena nolabaiteko ezkutatzeko testuinguru batean gertatzea, eta horrek izugarri zailtzen du haiek identifikatzea eta konpontzea.

7. SEXU-JAZARPENAREN ETA SEXUAGATIKO JAZARPENAREN ONDORIOAK

Ondorio pertsonalak:

- **Psikikoak:** antsietatea beldurra eta mehatxu-sentsazioarekin, autoestimua gutxitzen duen segurtasunik eza, porrot-sentimenduak, frustrazioa, errua, tristura, etab.
- **Fisikoak:** osasun arazo funtzionalak eta/edo organikoak.
- **Lanekoak:** motibazio falta eta gustura ez egotea, ikuspegi profesionala galtzea, lana giro gogorarekin lotzea, absentismoa eta laneko bajak.

Ondorio ekonomikoak eta antolaketakoak:

- Laneko giroa hondatzea. Errendimendua gutxitzea.
- Ezbehar-kopuru handiagoa.
- Sinesgarritasuna galtzea, biktimarengan nahiz enpresan eta erakundeetan eragina duena.
- Gorabehera judizialen eta zehapen ekonomikoen ondoriozko gastuak. Kanpoko irudia, biktimak egoera jakinarazten badu.

Ondorio sozialak:

- Biktima epaituko duten aurreiritziak.
- Biktimak familian, gizartean eta lanean dituen ondorioak.
- Sexu-jazarpenak nahiz sexuagatiko jazarpenak mesfidantza sortzen du emakume guztiek beren balioagatik profesionalki sustatzeko duten gaitasunean eta gaitasunean.

8. SEXU-JAZARPENARI ETA SEXUAGATIKO JAZARPENARI BURUZKO LEGEDIA

Laneko jazarpena eta indarkeria bideratzeko bi lege-ikuspegi		
Eragindako pertsonaren duintasunari lotutako laneko oinarrizko eskubide gisa		Lan-osasunerako eskubide gisa
2/2015 EDL (4.2.c); 4.2.e); 17. art.)	3/2007 LO (7. eta 48. art.)	LAPL (15.1.d eta 16.2.a. art.)

31/95 LEGEA, LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOARI BURUZKOA

Enpresaburuak egin ditzakeen **prebentzio-neurri** batzuek aurreikuspen orokor bat dute legean:

- Arrisku psikosozialak identifikatu edo ebaluatzea.
- Zuzendari, agintari eta langileentzako prestakuntza-ekintzak laneko pertsonetikiko tratuari buruz.
- Langileen osasun psikikoari buruzko osasun zaintza.
- Enpresako zuzendaritzak adierazitako jokabideen adierazpenak, printzipioak eta kodeak.

Prebentzio-neurriak hartuz, jazarpen sexistarik gabeko lan-giroa sortzen hasten da, giza eskubideak eta pertsonen duintasuna errespetatzen dituen lan-giroa eta ingurunea garatzen duena.

Lanaren Nazioarteko Erakundearen HITZARMENA (LANE) 2019ko EKAINA:

Indarkeria eta jazarpena dira "kalte fisikoa, psikologikoa, sexuala edo ekonomikoa" eragin dezakeen eta aukera-berdintasunerako mehatxua izan daitekeen portaera, "onartezina eta lan duinarekin bateraezina".

HELBURUA: langileak babestea, haien kontratu-egoera edozein dela ere,

ESPARRUA: lan-arloko indarkeria eta jazarpena hartzen ditu, honako hauek barne:

- langileek atseden hartzen edo jaten duten tokiak, edo garbitzeko edo arropa aldatzeko erabiltzen direnak
- bidaietan, joan-etorrietan, prestakuntzan, ekitaldi profesionaletan
- eta lantokitik eta lantokira doazenean.

Hirugarren pertsonak har dezakete parte: bezeroek, kontsumitzaileek eta hornitzaileek.

9. SEXU-JAZARPEN ETA SEXUAGATIKO JAZARPEN KASUETAN JARDUTEKO PROZEDURAK

JAZARPEN-PROTOKOLOAK

Zer dira? Erakundeetan sexu-jazarpenari eta sexuagatiko jazarpenari aurre egiteko dauden tresnak.

Zertarako balio dute? Gure lan-eremuan egoera horiekin topo eginez gero nola jokatu jakiteko jarraibideak ematen dizkigute: prozedura informalak eta formalak.

ENPRESEN BETEBEHARRAK

BLoren 48. artikulua. Neurri bereziak lanean sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera prebenitzeko.

Enpresako zuzendaritzaren eta langileen ordezkarien arteko lankidetzak funtsezkoa da laneko giro segurua eta errespetuzkoa sustatzeko. Enpresek lan-baldintzak sustatu beharko dituzte sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera saihesteko, eta berariazko prozedurak jarri beharko dituzte, jazarpenari aurrea hartzeko eta jazarpeneraren xede izan direnek egin ditzaketan salaketa edo erreklamazioak bideratzeko. Horretarako, langileen ordezkariekin negoziatu beharreko neurriak ezarri beharko dira, hala nola praktika egokien kodeak prestatu eta zabaltzea, informazio-kanpainak edo prestakuntza-ekintzak.

Plantillako ordezkariak lanean sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera prebenitzen lagundu beharko dute, langileak horren aurrean sentibilizatu, eta enpresako zuzendaritzari horren berri emanez jakinaren gainean dauden eta sor daitezkeen jokabide edo portaerei buruz.

AURRETIAZKO GOGOETAK

- Oso ohikoa da enpresak protokolo bera adosten saiatzea laneko jazarpenerako edo mobbing-erako, sexu-jazarpenerako edo sexuan oinarritutako jazarpenerako, baina tratamendu bereziak izan behar dituzte.
- Berdintasun Batzordearen eginkizunetako bat da prozeduraren eta haren emaitzen bidez bideratutako jazarpenera-kasuen kopurua ezagutzeko, eta hori betetzen dela zaintzea.
- Langileen ordezkariak lanean sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera prebenitzen lagundu beharko dute, eta, horretarako, enpresaren zuzendaritzari jakinarazi beharko diote zein jokabide edo portaerak ahalbidetu ditzaketan horrelako egoerak.

LANEKO SEXU-JAZARPENARI ETA SEXUAREN ARABERAKO JAZARPENARI AURREA HARTZEKO ETA KASU EGITEKO ERREFERENTZIAZKO ARAU-ESPARRUA.

Emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak (BLO) honako hau zehazten du:

- sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena bereizkeriazko egintza edo portaerak direla (7.3 art.) Lan-arriskuak dira, izaera psikosozialekoak, eta eragina izan dezakete arrisku horiek dituztenen segurtasunean eta osasunean;
- berdintasun-planek neurri ebaluagarrien multzo ordenatu bat izango dutela, emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna eragozten edo zailtzen duten oztopoak kentzeko. Neurri horien aurretiazko diagnostiko negoziatuan, gutxienez, sexu-jazarpenaren prebentzioa eta sexuan oinarritutako jazarpenak jasoko dira. (BLO, 46.2 art.);
- enpresak behartuta daudela "sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena saihesteko lan-baldintzak sustatzeko, eta prozedura bereziak ezartzeko, horiek prebenitzeko eta halakoak jasan dituztenen kasuan kasuko salaketa eta erreklamazioak bideratzeko";
- "Xede horrekin, langileen ordezkariekin negoziatu beharko diren neurriak ezarri ahal izango dira, hala nola, jardunbide egokien kodeak egin eta zabaltzea, informazio-kanpainak gauzatzea edo prestakuntza-ekintzak gauzatzea" (BLO, 48.1 art.);
- 50 langile baino gehiago dituzten enpresa guztietan eta Berdintasun Plana eduki behar duten enpresetan aplikatuko da Protokoloa, BLO-ren 45. artikuluan xedatuaren arabera.
- langileen ordezkariak duten plantilla txikiagoko enpresei BLO-ren 48. artikulua araberaren berme-prozedura egokitu ondoren ezarriko zaie protokoloa.
- langileen ordezkariak lanean sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitzen lagundu behar dutela:
 - horren aurrean langileak sentibilizatuz eta enpresa-zuzendaritza informatuz eurek ezagutzen dituzten jokabideen eta jarrerren gainean (BLO, 48.2 artikulua).

Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legeak ezartzen duenez, "sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena laneko arrisku psikosozialak dira, eta eragina izan dezakete jasaten dituztenen segurtasunean eta osasunean. Alde horretatik, enpresak behartuta daude langileen laneko segurtasuna eta osasuna babesteko behar diren neurri guztiak hartzera". (31/1995 Legea, azaroaren 8koa, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzkoa, 14. art.).

Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duenak, honako hau dio: "sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena egiten duten langileei dagokienez, komeni da gogoratzea bi jazarpen-mota horiek kontratua ez betetzea dakartela, eta horrek langilea diziplinaz kaleratzea ere ekar dezakeela". Hala zehazten du bere 54. artikulua.

Urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuak honako hau ezartzen du 2.1. artikuluan: Langileen Estatutuaren 1.2 artikuluan jasotako enpresa guztiek, plantillako langile-kopurua edozein dela ere, "sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena saihesteko lan-baldintzak sustatu behar dituzte, eta sexu-jazarpena prebenitzeko eta horren xede izan direnek egin ditzaketen salaketak edo erreklamazioak bideratzeko berariazko prozedurak ezarri behar dituzte".

10. SEXU-JAZARPENETAN ETA SEXUAGATIKO JAZARPENETAN BABES ETA INDARBERRITZE EGOKIA BERMATZEKO ZERBITZU PUBLIKOAK

BIKTIMENTZAKO INFORMAZIOA

Babes eta berreskuratze egokia bermatzeko Euskal Autonomia Erkidegoan dauden zerbitzu publikoei buruz.

Zerbitzu publikoak:

Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimariak diren emakumeentzako telefono bidezko 24 orduko arreta-zerbitzua (orientazioa eta baliabideak)

900 840 111

Biktimari Laguntzeko Zerbitzua (BLZ). Laguntza psikologikoa:

900 180 414

900 100 928

900 400 028

EMAKUNDE - EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA

Diskriminazio egoeretarako defentsa zerbitzua

945 016 550

KANPOKO BIDEAK: ADMINISTRATIBOA ETA JUDIZIALA

Jarraitzen den prozedura edozein dela ere (formala/informala), salatzaileak **Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzara (administratiboa)** edo **bide judizialera** jo ahal izango du, modu paraleloan edo bi prozeduretako edozein bukatutakoan.

Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzak eskumen hauek ditu:

- Ofizios jardutekoa, enpresek eta/edo lan-erakundeek arauaren agindua betetzen dutela zainduz.
- Biktimak edo haren ordezkariak eskatuta, sexu-jazarpenerako kasu bat salatzen denean jardutekoa.

Onurak: BEREHALAKOTASUNA ETA OFIZIOZKO IKERKETA IN SITU

Zigor Kodearen 10/1995 Lege Organikoaren 184. artikuluan **delitu** gisa tipifikatuta dago sexu-jazarpena, eta, beraz, bide judiziala irekitzen du (lan arloko jurisdikzioa eta zigor arloko jurisdikzioa).

... KONTUAN HARTU BEHARREKO BESTE ALDERDI BATZUK

Salaketaren bat izanez gero, biktimak **babesteko eta babesteko neurriak** ezartzen ditu **BLOK** (12. artikulua):

"Babes judizial eragingarria.

1. Edonork eskatu ahal izango die auzitegiei emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako eskubidea babestea, Konstituzioaren 53.2 artikuluan ezarritakoarekin bat etorriz; ustez zein harremanetan gauzatu bereizkeria eta harreman horiek amaitu ondoren ere eskatu ahal izango da babesa.
2. Eskubide hori defendatzeko prozesu zibiletan, lan-arlokoetan eta administrazioarekiko auzibide-prozesuetan, parte hartzeko gaitasuna eta legitimazioa izango dute interes legitimodun pertsona fisiko eta juridikoek; prozesu horiek arautu dituzten legeek zehaztu dituzte pertsona horiek.
3. Jazarpena jasan duen pertsonak baino ez du legitimaziorik izango, sexu-jazarpenerari eta sexuan oinarritutako jazarpenerari buruzko auzietan."

11. SAKONTZEN JARRAITZEKO BALIABIDEAK.

- "Laneko sexu-jazarpeneraren eta sexuagatiko jazarpeneraren aurkako protokoloa. Emakunde 2021."
https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias/2/es_emakunde/adjuntos/protocolo_acoso_sexual_y_por_razonsexo_es.pdf

