



Marisol RAMIREZ | FOKU

ISABEL ABELLA

ABELLA LEGAL TALDEKO ABOKATUA

«Garrantzitsua da enpresak indarkeriarik gabeko espazio bat sustatzea»

Abella Legal 2006an sortutako abokatu bulegoa eta berdintasunerako aholkularitza da. Hiru lan arlotan aritzen dira nagusiki: aholkularitza juridikoa eta berdintasunekoa; epaitegi eta entzutebietako defentsa eta auzi estrategikoa; eta prestakuntza eta dibulgazioa. Enpresa arloan protokoloak lantzen ere aritzen dira.

Legeak zer esaten du lan munduko indarkeriari buruz?

Enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzko

legeak esaten du 50 langile baino gehiago dituzten enpresetan berdintasun planak txertatu behar direla. Lan inguruneke indarkeria matxistari dagokionez, legeak esaten du enpresa guztiek legezko betebeharra dutela sexu jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena saihesteko lan baldintzak sustatzeko, eta, horretarako, prozedura espezifikoak ezarri behar dituztela; bai jazarpenaren prebentziorako, bai eta jazarpena jasan dutenek egin ditzaketen salaketak edo erreklamazioak bideratzeko ere, eta langileen ordezkariekin negoziatu behar dutela.

Normalean, noiz erabakitzen du enpresa batek urratsa eman eta indarkeria matxistaren aurkako protokoloa egitea?

Esperientziak erakusten digu kasu gehienetan erabakia hartzen dela araudia betetzeko; bigarrenik, gertatutako indarkeria egoeraren bati erantzuteko; eta azken tokian, horren beharraz argi eta garbi konbentzituta.

Zertan oinarritzen da zuen aholkularitza?

Gure zerbitzuek erakundeetan berdintasunerako tresnak diseinatu, ezarri, jarraipena egin eta ebaluatzen dituzte,

hala nola diagnostikoak, berdintasunerako planak edo indarkeria matxistaren aurrean jarduteko protokoloak. Era berean, zuzendaritzeari, enpresa batzordeari eta langileei gai horietan prestakuntza ematea edo negoziazio kolektiboa berdintasunaren ikuspegitik aztertzea ere bada gure lana.

Ikerketa prozesuak ere lantzen ditugu, erakundeen aholkularitza konfidentzialei kanpoko laguntza emateko, erakundeak indarkeria egoera bat agertzen zaienean.

Pentsatzekoa da lan munduan gertatzen diren erasoen parte bat baino ez dela ezagutzen.

Bai, noski. Garrantzitsua da kontuan hartzea indarkeria matxistak emakumeen errealitateak eta gorputzak era askotara zeharkatzen dituela, eta horiek ezagutzea lagungarria dela egoerak hobeto kudeatzeko. Hau da, ez da gauza bera, adibidez, etxeko langile baten bizipena –administrazio egoera irregularrean eta laguntza sarerik gabe, baliabide ekonomiko eta denbora baliabide eskasekin, baita hizkuntza oztopoekin ere...– edo funtzionario edo zuzendari zuri eta heterosexual baten bizipena.

Europar Batasuneko inkesta baten emaitzek atentzioa ematen dute.

Bai. Galdeketa horren arabera sexu jazarpena ohikoagoa da unibertsitate titulua duten emakumeen eta goi mailako lanbide taldeetako emakumeen artean: goi zuzendaritzako postuetan

dauden emakumeen %75 eta lanbide prestakuntza dutenen %74 sexu jazarpenaren biktima izan dira beren bizitzan zehar. Aldiz, eskulangileak diren emakumeen %44 edo ordaindu gabeko lanetan dabiltzanen %41 izan dira indarkeriaren biktima inkesta horren arabera.

Datu horiek bitxiak dira eta horien atzean hainbat arrazoi egon daitezke; batetik, emakume profesionalak gehiago jabetzen dira sexu jazarpena zer den. Eta, bestetik, abusuak jasateko arriskua handiagoa den egoeretan eta lan inguruneetan mugitzen dira.

Alegia, indarkeria adierazpen asko «normalizat» hartzen dira.

Oztopo garrantzitsu bat indarkeria identifikatzea da, nagusi diren gizarte eta kultura balioak islatzen baititu. Kontuan izan behar da indarkeria hori egiturazkoa eta sistemikoa dela, eta gizarteko esparru guztietan eragiten duela, baita lan eremuan ere. Oraindik indarkeria normalizatu asko dago.

Oso garrantzitsua da enpresak berdintasuna eta indarkeriarik gabeko espazio bat sustatzea, eta horretarako behar diren tresnak ematea. Protokolo bat garatzea, langileei informazioa eta prestakuntza ematea berme bat da, laneko egoera horiek gertatzeko aukerak murrizteko. Enpresako kide guztiek ezagutu behar dituzte protokoloa, indarkeriatzat hartzen diren jokabideak eta horiei aurre egiteko eskura dauden baliabideak.