Bestelako Xedapenak

ENPLEGU ETA GIZARTE GAIETAKO SAILA

5564

EBAZPENA, 2010eko ekainaren 10ekoa, Laneko zuzendariarena, 2008. eta 2009. urteetako Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako ikastolen hitzarmen kolektiboaren eranskina, «Jazarpen moral edo sexualaren prebentziorako protokoloa» izenekoa, erregistra, gordaila eta argitara dadila xedatzen duena (Hitzarmen-kodea: 8602025).

AURREKARIAK

Lehenengoa.– Negoziazio-mahaiko ordezkariek zuzendaritza honetan 2010eko maiatzaren 11n aurkeztu zuten aipatutako hitzarmenaren berrikuspenari buruzko derrigorrezko dokumentazioa.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.– Langileen Estatutuari buruzko Legeko 90.2 artikuluak (martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretua), aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, urriaren 6ko 538/2009 Dekretuko 16.f) artikuluak –Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailaren egitekoen eta organoen egitura ezartzen duena (2009-10-13ko EHAA)– xedatutakoaren arabera, eta martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuak eta maiatzaren 22ko 1040/1981 Errege Dekretuak –hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak– xedatutakoaren ildotik.

Bigarrena.– 2009ko abenduaren 17an sinatutako akordioak Langileen Estatutuari buruzko Legearen 85., 88., 89., eta 90. artikuluek xedatutako eskakizunak betetzen ditu.

Honen ondorioz, hauxe

EBATZI DUT:

Lehenengoa.– Hitzarmena Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatu eta gordailatzeko agintzea, eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena.– Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2010eko ekainaren 10a.

Laneko zuzendaria,
SONIA PÉREZ EZQUERRA.

Otras Disposiciones

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

5564

RESOLUCIÓN de 10 de junio de 2010, de la Directora de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del anexo «Protocolo para la prevención del acoso moral o sexual» al convenio colectivo de Ikastolas de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, para los años 2008-2009 (Código de convenio: 8602025).

ANTECEDENTES

Primero.– El día 11 de mayo de 2010 se ha presentado en esta Dirección, la documentación preceptiva referida a la revisión del convenio antes citado, por los representantes de la Mesa Negociadora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 16.f) del Decreto 538/2009, de 6 de octubre (BOPV de 13-10-2009) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, en relación con el Decreto 39/1981, de 2 de marzo, y con el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro de Convenios Colectivos.

Segundo.– El acuerdo suscrito con fecha 17 de diciembre de 2009, es conforme a los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero.– Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de Euskadi, con notificación a las partes.

Segundo.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 10 de junio de 2010.

La Directora de Trabajo,
SONIA PÉREZ EZQUERRA.

ARABA, BIZKAIA ETA GIPUZKOAKO IKASTOLETAN JAZARPEN MORAL EDO SEXUALAREN PREBENTZIORAKO EZARRITAKO PROTOKOLOA

Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako Ikastolen 2008-2009ko Lan Hitzarmeneko Aldi-baterako zazpigarren xedapenean jasotzen da hitzarmenaren izenpetzaileen artean Batzorde parekide bat eratuko dela sexu edota moral jazarpen egoeretan jarraitu beharreko jardunbide /protokoloa prestatzeko.

Pertsona orok du errespetuzko tratua, duintasunaren eta moral osotasunaren babesa eta diskriminazio ezaren eskubidea. Eskubide hauek aintzat hartuz, Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako ikastoletako langileek tratu-berdintasun hau bermatua izan dezaten neurri batzuk hartzea beharrezkotzat jotzen da. Era berean, jazarpen mota guztiak, edozein langileri zor zaion duintasun eta tratu zuzenaren aurkako erasoak izateaz gain, ez onartuak ez baimenduak izango ez diren hutsegite larriak izango dira.

Guzti hori dela-eta, Ikastolen Elkartea Partaidek, Eusko Ikastolen Batzak eta LAB sindikatuak 2008-2009ko Lan Hitzarmeneko sinatzaileak, Protokolo honen bitartez, lanean sortutako Jazarpen moralaren edo sexu-jazarpenaren arazoa beharrezko bermeekin arautzeko konpromisoa hartzen dute, bai aurrea hartzeko, bai jazarpenaren ondorioz sortutako erreklamazioak konpontzeko, horretarako informazio, formazio, jarraipen eta ebaluaketa estrategiak erabiliz. Bi alderdiek garbi adierazi nahi dute, ezarritako xedapenak betetzea eta guztion lankidetza bermatzeko beharrezkoak diren ahaleginak hedatzea, ikastola bakoitzeko titularren, bertako zuzendaritzaren eta, orokorrean, langileria guztiaren ardura izango dela.

Aplikazio eremua.– Protokoloa, bai Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako ikastoletako langile bai bertan lan egiten duten azpikontratatutako langile guztiei dagokie, inongo bereizketarik gabe ez harreman laboralagatik ezta bere iraupenagatik ere, eta lan-jardueren esparru osoari eragiten dio, edozein dela ere berau burutzen deneko espazio fisikoa. Edozein pertsonak, erasoren bat jasan duela kontsideratzen badu, erreklamazio bat aurkezteko eskubidea du, jazarpenaren erreklamazioari buruzko informazioa inplikatu guztien intimitate eskubidea babestuz erabiliko delarik, intimitate eskubide eta konfidentzialtasuna zainduz.

Jazarpen morala.– Jazarpen morala honela definitzen da: langile batek edo batzuk beste langile edo langile talde baten eskutik jasaten duen edo duten psikologia-indarkeria, bidegabekoa, neurriz kanpokoa, era sistematiko eta errepikatuan, denbora luzez eta lantokian, biktimaren komunikazio sareak suntsitze-

PROTOCOLO ESTABLECIDO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL O SEXUAL EN LAS IKASTOLAS DE ARABA, BIZKAIA Y GIPUZKOA

En la disposición transitoria séptima del Convenio Colectivo de Ikastolas de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa para los años 2008 y 2009 las partes firmantes acordaron crear una comisión paritaria con el fin de hacer un protocolo para la prevención del acoso moral y sexual.

Toda persona tiene derecho a recibir un trato respetuoso, a la salvaguarda de la dignidad y a la integridad moral, y a la no discriminación. Consecuencia de la práctica laboral de nuestros centros y en virtud de dichos derechos se reconoce la necesidad de adoptar medidas para garantizar que todos los/as trabajadores/as de las ikastolas de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa disfruten de igualdad de trato. Asimismo, se reconoce que todas las formas de acoso constituyen no solo una afrenta al trato equitativo y a la dignidad de cada trabajador/a, sino también una falta grave que no se permitirá ni será tolerada.

Es por todo ello, que Ikastolen Elkartea Partaide y Eusko Ikastola Batza, y el sindicato LAB como firmantes del Convenio Colectivo de los años 2008 y 2009 se comprometen a regular por medio del presente Protocolo la problemática del acoso moral o sexual en el trabajo, tanto para prevenir como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías, a través de la aplicación de estrategias de información, formación, seguimiento y evaluación. Ambas partes destacan que incumbe a los titulares de cada ikastola, a la dirección de ésta, y en general a todo el personal, la responsabilidad de cumplir las disposiciones establecidas y que se desarrollarán los esfuerzos necesarios para garantizar la colaboración de todos y todas.

Ámbito de aplicación.– El Protocolo es de aplicación tanto a los/as trabajadores/as de las Ikastolas de Álava Bizkaia y Gipuzkoa sin ninguna distinción ni por su forma de vinculación contractual ni por la duración de la misma, como a los/as trabajadores/as que están bajo su responsabilidad legal y abarca los comportamientos en todo lo que afecte al ámbito laboral en cualquier espacio físico en que éste se realice. Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a presentar reclamación, y toda la información relativa a reclamaciones en materia de acoso se manejará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todos los/as implicados/as, quedando salvaguardando el derecho a la intimidad y a la confidencialidad.

Acoso moral.– El acoso moral se define como la situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia verbal o física y o agresividad activa o pasiva, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre un/a trabajador/a o trabajadores/as, en el lugar

ko, bere auto-estimua hondatzeko, erasoa jasaten duen langilearen lan-baldintzak nahita degradatzeko eta horrela, azkenik, pertsona horrek edo horiek bere edo beraien lana utz dezaten lortuz, haien duintasunean etengabeko kaltea sortuz.

Jazarpen moralaren elementu nagusiena langilearen duintasun profesionalean eta pertsonalean ondorio kaltegarriak eragiteko helburua izatea da, aldez aurretik emaitza kaltegarri hori lortzeko prestatua. Gertakariaren adierazpen moduak era askotakoak eta anitzak dira; bere baitan ditu edozein jokaera, adierazpen, ekintza edo eskaera diskriminatzaile, iraingarri, erasotzaile edo bortitz, edota lankideak bizitza pribatuan bidegabe sartzea. 1. eranskinean jasotako balizkoak ditu nahiz ez duten zerrenda itxi bat osatzen.

Sexu-jazarpena.– Lan-jardueren esparruan emakume nahiz gizonen duintasunari kalte egiten dion izaera sexualeko edo sexuan oinarritutako edozein jokabide sexu-jazarpentzat hartuko da. Jokabide honek adierazpide fisiko nahiz hitzezkoak ukan ditzake, ekintza, hitz edota keinuen bitartez, subjektu aktiboak gizartearen aurrean bere jokaera arbuiagarria dela dakielarik eta, subjektu pasiboaren horrela adierazita, biktimak ere gogoko ez dituela.

Pertsona baten lanpostuan, lan-ibilbidean edota lan-egoeran eragiteko edo kontrolatzeko hertsadurazko edozein jokabide sexual sexu-jazarpen moduan har daiteke. Pertsona batek edo gehiagok beste pertsona bati, haren sexu edo sexualitatearen izaeran oinarrituta, egoera iraingarri edo umiliagarriren bat jasanarazten baldin badiote, sexu-jazarpen moduan hartuko da baita ere. 2. eranskinean jasotako balizkoak ditu nahiz ez duten zerrenda itxi bat osatzen.

Prozedura.– Lehen aipatutako jokaeraren bat gertatuz gero, pertsona bakoitzari dagokio iraingarria eta onartezina iruditzen zaion jokabidea zehaztea, eta horrela jakinarazi behar dio erasotzaileari, bere kabuz edota bere konfiantzako beste pertsonen bitartez, edozein kasutan protokolo honetan agertzen diren prozedurak erabil ditzakeelarik.

Sexu- edo jazarpen moralari buruzko erreklamazio edo kexa bat konpontzeko hauek dira eman beharreko urratsak:

A) Egoera gatazkatsuaren jakinarazpena.

Auzi-jartzaileak banakako kexa edo erreklamazioa idatziz aurkezten duenean hasiko da beti prozedura (3. eranskina). Aipatu kexa, itxitako gutun-azal batez jakinaraziko zaie bai ikastolako zuzendaritzari edo ikastolaren titularrari bai sindikatuetako ordezkariei, eta hauek ez leudekeen kasutan langileen ordezkariei, prozedura honetaz aditzera emanez.

B) Kexaren edo erreklamazioaren bideratzea.

de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del agredido/a/s produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

Los principales elementos del acoso moral son la existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal del trabajador, dentro de un plan preconcebido para generar ese resultado lesivo. Las formas de expresión del fenómeno son múltiples y muy variadas, abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que puede considerarse discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada por parte de los compañeros de trabajo. Incluye los supuestos recogidos en el anexo 1 aunque no conforman una lista cerrada.

Acoso sexual.– Se considera acoso sexual toda conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto activo debe saber que dicha conducta es socialmente reprochable y sabe, por manifestaciones del sujeto pasivo, que dicha conducta es indeseada por la víctima.

Puede considerarse acoso sexual el comportamiento sexual coercitivo utilizado para controlar, influir o afectar al empleo, la carrera profesional o la situación de una persona. También puede manifestarse cuando una o más personas someten a otra a un comportamiento ofensivo o humillante sobre la base del sexo o la sexualidad de la citada persona. Incluye los supuestos recogidos en el anexo 2 aunque no conforman una lista cerrada.

Procedimiento.– Producida alguna conducta que pudiera ser tipificada como acoso, corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber al acosador/a, por sí o por terceras personas de su confianza y en todo caso, puede utilizar el procedimiento que para estos fines se establecen en este Protocolo.

Con el fin de resolver una reclamación o queja en materia de acoso moral o sexual los pasos a seguir serán los siguientes:

A) Comunicación de la situación conflictiva.

El procedimiento se iniciará siempre por medio de una queja o reclamación que se presentará mediante escrito individual (anexo 3) por el demandante. Dicha queja se comunicará en sobre cerrado, expresando que se trata de este procedimiento, bien a la representación sindical, o cuando no lo hubiera, a los representantes de los/as trabajadores/as bien a la dirección o el titular de su Ikastola.

B) Tramitación de la reclamación o queja.

Prozedurari hasiera emanaz, Ikerketa Batzorde bat eratuko da sindikatuen ordezkaritzak edo hauek ez leudekeen kasutan langileen ordezkariek izendatutako Bitartekari batez eta ikastolako titularrek izendatutako beste Bitartekari batez osatua. Aipatutako Bitartekariak ikastetxeko partaideak zein kanpokoak izan daitezke, eta bi alderdiek horrela adostuz gero, izaera teknikoko beste Bitartekari bat ere gehitu daiteke. Ikerketa Batzorde honen eginkizuna kexaren gestioa eta ikerketa izango da, bi alderdien arteko adiskidetzea, eta jazarpen-erreklamazioak konpontzeko proposamenak aurkeztea, beti ere konfidentzialtasun, menpekotasunik ezaren eta neutraltasun printzipioetan oinarrituz.

Kexa jaso eta Ikerketa Batzordea osatu ondoren, auzi-jartzaileak kexaren erantzukizuna egozten dion pertsonari salaketaren berri eman beharko dio Batzorde honek. Jakinarazpen hau konfidentzialtasuna bermatuko duen edozein bitarteko erabiliz burutu daiteke.

Inplikatuek aukeratutako Bitartekariak atzera botatzeko eskera egin dezakete arrazoi justifikatuak argudiatuz: odolkidetasuna, ahaidetasuna, adiskidetasuna ala ageriko areriotasuna,. Bitartekariek ere, era berean, arrazoi berberak medio uko egin dezakete. Aipatu eskaerok ikastolako Segurtasun eta Osasun Batzordera eramango dira eta beronek berehalako erabaki bat hartu beharko du.

C) Ikerketaren garapena: ebazpen informala eta eginbide formala.

Ebazpen informala:

Jazarpen kexa edo erreklamazioa zuzenean inplikatutako aldeen artean modu informal batean konpontzeko bideak jarriko dira. Bitartekariek, 21 eguneko epe barruan, aldeen arteko elkarrizketaren bitartez (Adiskidetze Bilerak) adostasuneko ebazpen batera heltzeko ahaleginak egingo dituzte. Aipatu bileran hartutako erabakiak isilpeko izaera izango duen Akta batean jasoko dira eta eskuragarri jasoko dira bai ikastolaren zuzendaritzaren edo titularren ordezkarientzat bai sindikatuetako ordezkarientzat, eta hauek ez leudekeen kasutan, langileen ordezkarientzat. Erreklamazioari bide eman zion jokabidea eten eta bileran hartutako erabakiak aintzat hartzen direla bermatzeko, Bitartekariek beharrezko ikuskatze eta behaketa lanak burutuko dituzte. Alde inplikatuek ebazpen informala bidezkoa ez dela edo arrakastarik ez duela izan irizten badute, ekinbide formalera jo dezakete.

Eginbide formala:

Ikerketa Batzordeak gatazka zehatz-mehatz aztertuko du; horretarako, auzi-jartzailearekin elkarrizketak burutuko dira eta ikerketaren garapenean zehar erreklamazioaren harira egoki ikusten dituen edozein pertsonen adierazpen eta hauekin izan beharreko bilera eskaerak luza ditzake. Era berean, prozeduran zehar

Iniciado el procedimiento, se constituirá una Comisión de Investigación compuesta por una persona designada por la representación sindical, o cuando no lo hubiera, por la representación de los/as trabajadores/as y otra persona designada en representación del titular de la Ikastola. Las citadas personas o mediadores/as pueden ser o no miembros del centro educativo a los que se podrá sumar, si así lo acuerdan ambas partes, otro mediador de carácter técnico. Su cometido será la investigación y gestión de las quejas, la búsqueda de la conciliación entre las partes y la formulación de propuestas para la resolución de las reclamaciones en materia de acoso, basándose en los principios de neutralidad, independencia y confidencialidad.

Recibida la queja y constituida la Comisión de Investigación, ésta deberá comunicar la misma a la persona a quién la denuncia atribuya la responsabilidad de la queja. El traslado de la misma se podrá realizar por cualquier medio que garantice la confidencialidad.

Las partes implicadas podrán solicitar rechazar a las personas propuestas alegando causa justificada: consanguinidad, parentesco, amistad o enemistad manifiesta…, pudiendo a su vez los mediadores presentar su renuncia por idénticos motivos. Dicha solicitud se realizará ante el Comité de Seguridad y Salud de la Ikastola que lo resolverá con inmediatez.

C) Desarrollo de la investigación: resolución informal y actuación formal.

Resolución informal:

Se facilitará que una queja o reclamación de acoso pueda solucionarse de manera informal entre las partes directamente implicadas. La Comisión de Investigación intentará en el plazo de 21 días llegar a una resolución consensuada mediante el diálogo entre las partes (Reunión de Conciliación). De los acuerdos adoptados en dicha reunión se levantará Acta que tendrá carácter confidencial y que estará a disposición de la representación sindical, o cuando no lo hubiera, de la representación de los/as trabajadores/as y de la dirección o titular de su Ikastola. La Comisión de Investigación realizará las oportunas tareas de vigilancia y comprobación al objeto de asegurarse que ha cesado el comportamiento que dio lugar la reclamación y se han respetado los compromisos adoptados en la reunión. Si las partes implicadas consideran que la resolución informal no es procedente o no ha tenido éxito podrán acogerse a la actuación formal.

Actuación formal:

Por parte de la Comisión de Investigación se investigará el conflicto detalladamente para lo que se realizarán entrevistas con la parte demandante y en el desarrollo de la investigación se podrá solicitar declaraciones y celebrar reuniones con aquellas personas que se considere oportuno en relación a la reclama-

inplikatutako aldeek konfiantzazko pertsonen laguntza jaso dezakete, ikastolan bertan lan egin ala ez.

D) Gatazkaren ebazpena eta neurriak hartzea.

Erreklamazioa ebaluatu eta egiaztatu ondoren, Ikerketa Batzordeak ikerketaren emaitzen berri eta konponbide proposamenak emanez txosten zehatz bat aurkeztuko die bai ikastolaren zuzendaritzaren edo titularren ordezkariei bai sindikatuetako ordezkariei, eta hauek ez leudekeen kasutan, langileen ordezkariei. Txosten hau zuzenean inplikatutako aldeei ere igorriko zaie, ikastolako Segurtasun eta Osasun Batzordearen aurrean errekurritu dezaketelarik. Erreklamazioa jasotzen denetik ebazpen txostena aurkezteko gehienezko epea 35 egunetako izango da. Hau bete ezean, atzerapenaren arrazoiak xedatzeko edota erreklamazioa ebazteko gaitasun eza azaltzeko txosten bat aurkeztu beharko da.

E) Konfidentzialtasunaren babesa.

Prozesu hauekin lotutako agiri eta eginbide guztiek isilpeko izaera dute eta datuen babeserako arauen eta oinarrizko eskubideen pean izango dira.

Protokoloaren indarraldia.– Protokolo honen edukia nahitaez bete beharrekoa da, eta indarrean jartzen da Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako ikastoletako langile guztiei komunikatu ondoren. Indarrean jarraituko du lege edo konbentzio-arauek bere egokitzea eskatzen ez duten bitartean edota esperientziak bere doitzea beharrezko ikustarazten ez duen bitartean.

Protokolo hau bi urtean behin ebaluatuko da aldizka eta alde sinatzaileen arteko adostasuna beharko da aurretiaz edozein aldaketa egiteko.

Prozedura honek ez du agortzen jazarpena jasan duen pertsonak bide administratiboak edota judizialak (zibilak edo penalak) jorratzeko bidea, eginbide honetan ikastolaren aldetik laguntza jaso dezakeelarik.

AZKEN XEDAPENA

Ahal den guztietan, Ikastolen Elkartea Partaidek eta Eusko Ikastolen Batzak aldeen arteko adiskidetzea bilatuko du. Era berean ordea, inongo jazarpenik ez dela onartuko berretsi nahi da. Sexu edo Jazarpen morala egiaztatzearekin batera, ikastolak gure Lan Hitzarmenaren eta indarrean dagoen lan arloko legediaren barruan egoki irizten dituen neurri zuzentzaileak abian jarriko ditu. Xede horrekin, alde biek Lan hitzarmenaren Hutsegite eta Zigorren atala aldatzea adosten dute, sexu edo Jazarpen moralari buruz berariazko idatz-zati bat erantsiz bertan.

ción. Asimismo durante el procedimiento las partes implicadas interesados podrán recabar ayuda de personas de confianza que trabajen o no en Ikastola.

D) Resolución del conflicto y adopción de medidas.

Una vez evaluada y contrastada la reclamación la Comisión de Investigación presentará a la representación sindical, o cuando no lo hubiera, a la representación de los/as trabajadores/as y a la dirección o titular de su Ikastola un informe detallado sobre los resultados de la misma y donde se formularán propuestas de solución. El mismo se trasladará también a los interesados, quienes podrán recurrir ante el Comité de Seguridad y Salud de la Ikastola. Del citado informe se dará conocimiento a toda persona de la que se requiera adopción de medidas. El plazo de actuación desde que se recibe la reclamación hasta que se presente el informe de resolución no podrá ser superior a 35 días. En caso contrario, se facilitara un informe explicando los motivos del retraso o incapacidad para solucionar la reclamación.

E) Protección de la confidencialidad.

Todos los documentos y actuaciones relacionados con estos procesos son de carácter confidencial y estarán sujetos a las normas de protección de datos y derechos fundamentales.

Vigencia del protocolo.– El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a todo el personal de las ikastolas de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, manteniéndose vigente en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste.

El presente Protocolo será objeto de evaluación periódica cada dos años y será modificado previo acuerdo entre las partes firmantes.

El presente procedimiento no impide la utilización por parte de la persona que ha sufrido el acoso, de las vías administrativa y/o judicial (civil o penal) pudiendo para ello ser asesorada por la Ikastola.

DISPOSICIÓN FINAL

Desde las ikastolas de Ikastolen Elkartea Partaide y Eusko Ikastola Batza se abogará por la conciliación entre las partes siempre que sea posible. De igual modo, insistir que no se tolerará ninguna forma de acoso. En caso de comprobarse la existencia de acoso moral o sexual la ikastola emprenderá las medidas disciplinarias que se considere oportunas dentro del marco de nuestro Convenio Colectivo y de la legislación laboral vigente. A tal fin, ambas partes acuerdan modificar el Capítulo de Faltas y Sanciones del convenio colectivo, incluyendo en ella un apartado que se refiera específicamente al tema del acoso moral o sexual.

XEDAPEN IRAGANKORRA

Gure Lan Hitzarmenean aurreko xedapenean aipatutako Hutsegite eta Zigorren atalaren aldaketa gauzatzen ez den bitartean, Protokolo hau Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako ikastolen Lan Hitzarmenaren eranskin bezala hartuko da.

I. ERANSKINA

JAZARPEN MORALAREN JOKABIDEEN SAILKAPENA

Jazarpen moralaren adierazpen moduak era askotakoak eta anitzak dira eta ondoren jasotzen diren balizkoak bere baitan dituen arren, ez dute zerrenda itxi bat osatzen. Adibide modura, eurak bakarrik edota beste batzuekin batera, justifikazio gabeko Jazarpen moralaren jokabideren bat badenaren zantzuak adierazten duten jokaerak, ondorengoak dira:

– Biktimari besteekin -erasotzailea bera barnemodu egokian komunikatzeko aukerak murrizteko helburua duten zuzengabeko eginbideak. Hauen artean sar daitezke: biktimari ezikusiarena egitea, sistematikoki eta arrazoirik gabe biktimak egindako lanak kritikatzea, bere bizitza pribatua kritikatzea edo mehatxatzea, bai hitzez bai idatziz.

– Biktimak harreman sozialak izan ditzala ekiditea helburua duten eginbideak. Hauen artean sar daitezke: bere lankideengandik isolatzen duten lanpostuak ezartzea edo lankideei biktimarekin hitz egin dezatela debekatzea.

– Lan mailan edo pertsonalki biktimak duen izen ona mantentzea edo galtzea helburu duten eginbide edo zurrumurruak. Hauen artean sar daitezke: biktima irrigarri uztea edo izen ona kentzea, bere bizkar gaizki-esaka aritzea, bere erabakiak uneoro ezbaian jartzean, lan umiliagarri bat egitera behartzea edota bere erlijio edo politika-sinesmenen aurka jotzea.

– Biktimaren lan-jarduera edo lan-ahalmena murriztea helburu duten eginbideak. Hauen artean sar daitezke: inolako lanik ez agintzea, ezertarako balio ez duten lanak agintzea, zentzurik gabeak edo iraingarriak.

– Biktimaren osasun fisiko nahiz psikikoa erasatea helburu duten eginbideak. Hauen artean sar daitezke: asmo txarrez lan arriskutsuak edo osasunarentzat bereziki kaltegarriak diren lanak egitera behartzea edo fisikoki mehatxatu edo erasotzea.

Laneko Jazarpen moralaren jokabide edo modu ezberdinen deskribapenerako beste erreferentzia baliagarri bat Leynman Inventory of Psychological Terrorization (LIPT) delakoan jasotzen dena da.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Mientras no se materialice la modificación del Capítulo de Faltas y Sanciones en nuestro convenio colectivo referido en la disposición anterior el presente protocolo tendrá la consideración de anexo del convenio de las Ikastolas de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa.

ANEXO I

CLASIFICACIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO MORAL

Las formas de expresión del acoso moral son múltiples y muy variadas, y si bien incluyen los supuestos que se recogen a continuación, estos no conforman una lista cerrada. A título de ejemplo, se consideran comportamientos que, por sí solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta, carente de toda justificación, de acoso moral, las siguientes:

– Las actuaciones injustas que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador, entre las que pueden incluirse actitudes como ignorar la presencia de la víctima, criticar de forma sistemática e injustificada los trabajos que realiza, criticar su vida privada o amenazarle, tanto verbalmente como por escrito.

– Las actuaciones que tienden a evitar que la víctima tenga posibilidad de mantener contactos sociales, como asignarle puestos de trabajo que le aíslen de sus compañeros o prohibir a los compañeros hablar con la víctima.

– Las actuaciones o rumores dirigidos a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral, como son ridiculizar o calumniar a la víctima, hablar mal de la misma a su espalda, cuestionar constantemente sus decisiones u obligarle a realizar un trabajo humillante, o atacar sus creencias políticas o religiosas.

– Las actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la víctima, y su empleabilidad como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes.

– Las actuaciones que afectan a la salud física o psíquica para la víctima, como son obligarle malintencionadamente, a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud o amenazarle o agredirle físicamente.

Otra referencia válida en la descripción de las distintas formas o comportamientos del acoso moral en el trabajo es el recogido por el Leynman Inventory of Pasychologial Terrorization (LIPT).

II. ERANSKINA

SEXU-JAZARPENAREN JOKABIDEEN SAILKAPENA

Sexu-jazarpenaren adierazpen moduak era askotakoak eta anitzak dira eta ondoren jasotzen diren balizkoak bere baitan dituen arren, ez dute zerrenda itxi bat osatzen:

– Osotasun eta zaurgarritasun sexualari eraso egiten dioten onarpenik gabeko ageriko eduki sexuala duten grafiko, bineta, marrazki, argazki edo Interneteko irudien agerraldi edo erakustaldia.

– Eduki sexual iraingarria duten telefono-dei, eskutitz edo posta elektronikoko mezuak.

– Langilearen itxura edo izaera sexualari buruzko oharpen, txantxa edo aipamenak.

– Eskatu gabeko beren-beregiko ukipen fisiko edo gehiegizko eta beharrik gabeko gerturatze fisikoa.

– Osotasun eta zaurgarritasun sexualari eraso egiten dioten ageriko galdera edo proposamen sexualak.

– Mesede sexualen eskaerak eta gonbidapen lizun edo konprometigarriak, jarrera edo iradokizunen bitartez edo zuzen-zuzenean lan-baldintzen hobekuntza bati, lanpostuaren egonkortasunari, lan-ibilbideari edota biktimak nahi ezean mehatxu bati lotuak doazenean.

– Bere izaera sexuala dela-eta langilearen bereizketa, gehiegikeria, iraina edo mespretxua xede eta helburu duen beste edozein jokabide.

Sexu-jazarpenaren eta askatasunez edo onartutako elkarren arteko hurbilketaren aldea, sexu-jazarpena jasaten duen pertsonak jokabide horiek gogoko ez dituela da.

ANEXO II

CLASIFICACIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL

El acoso sexual puede manifestarse de diversas formas, y si bien incluyen los supuestos que se recogen a continuación, estos no conforman una lista cerrada:

– La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afectan a la integridad e indemnidad sexual.

– Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

– Observaciones, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del/de la trabajador/a.

– El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.

– Preguntas o proposiciones sexualmente explícitas que afectan a la integridad e indemnidad sexual.

– Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la victima.

– Cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del/ de la trabajador/a por razón de su condición sexual

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

III. ERANSKINA

KALTETUAK JASANDAKO JAZARPENAREN DESKRIBAPENA
Izen-abizenak:
Lan-postua:
Eginkizunak:
Jazarpenaren sorreraren deskribapena:
Jazarpenaren garapenaren eta oraingo egoeraren deskribapena:
Enpresaren jokabidearen deskribapena:
Konponbide posibleak:

ANEXO III

DESCRIPCION QUE HACE LA VICTIMA DEL ACOSO QUE HA SUFRIDO.
Nombre y apellidos:
Puesto de trabajo:
Funciones:
Descripción del origen del acoso:
Descripción del desarrollo del acoso y de la situación actual:
Descripción de la actitud de la empresa:
Soluciones posibles: