



Jarraibide-protokoloa:

**Ibaizabal Ikastola
INDARKERIA SEXISTARIK
GABEKO EREMUA IZATEKO
BALIABIDE ESPEZIFIKOAK**

Ikastolaren eremuan emakumezkoen aurkako indarkeriarik gabeko guneak bermatzeko oinarrizko ekintza nagusiak

1. Urratsa

Emakumeei gune seguruak eta indarkeria sexistaren adierazpenak onartzen ez duen lan giroa bermatzeko lehendakaritzaren eta zuzendaritzaren konpromisoa zabaltzea.

2. Urratsa

Konpromisoak ikusgai jarri ikastolako ohiko lekuetan eta komunikazio euskarriak erabiliz (web orria, ...)

3. Urratsa

Indarkeria sexistak eta matxistak salatzen dituzten kanpaina instituzionalekin bat egitea eta ikastolan zenbait ekimen martxan jartzea lankideak parte direla.

4. Urratsa

Genero indarkeria ezabatzeko konpromisoekin bat egiten duen ikastola gisa nabarmentzea

Prebentzio-eremua

Indarkeriaren prebentzioari eta bazkideen sentsibilizazioari buruzko zenbait proposamen

- **Sentsibilizazio ekintzak gauzatzea indarkeria sexista eta sexu jazarpenaren inguruan.** sentsibilizatzeko. Genero indarkeria, genero desberdintasuna eta emakumeen kontrako indarkeriaren “normalizazioak” sortzen dituen arazoez jabetu daitezzen.
- **Prebentzio neurriak: dekalogoak, seinaleak, panelak,...**

Materialak diseinatu eta ikusgai jartzea:

- Ikastola eremuko sexu jazarpenarekiko 0 Tolerantzia dekalogoak
 - Gune morea, emakumeen aurkako indarkeriaren seinale
 - Indarkeriari buruzko prebentzio eta informazio panelak.
 - Laguntza telefonoak
- **Arrisku-ebaluazioan sexu-jazarpena eta indarkeria sexista arrisku psikosozialtzat jotzea eta hala jakinarazi lan taldeari, eta azpi kontratatutako kanpo enpresei**

Ebaluazio labur bat egin behar da gure lan giroan eta ikasleenean jokabide sexistarik badagoen jakiteko (langileen asebetetze inkestan, edo lan arriskuen ebaluazioa egiten denean).

Laneko arriskuen ebaluazioa egitean kontuan hartu behar dira indarkeria eta jazarpen aukerak areagotzen dituzten faktoreak, arazo psikosozialak barne. Hurrengo faktore hauetan arreta jarri behar da:

- a. Lan baldintzek, lan antolaketak eta giza baliabideen kudeaketari dagozkionak
- b. Hirugarren batzuei eragiten dietenak(hornitzaileak, erabiltzaileak, publikoa)
- c. Diskriminazioaren, abusuzko botere harremanen eta indarkeria zein jazarpena sustatzen duten genero, gizarte eta kultur ondorio direnak.

Indarkeria edo jazarpena areagotu dezaketen arrisku faktore eta egoera batzuk (LANEren arabera):

- Publikoarekin kontaktuan lan egitea.
- Egoera zailean edo arrisku egoeran daudenekin lan egitea
- Objektu baliotsuekin lan egitea(dirua barne)
- Bizitza sozialarekin kontziliazio txarra duten ordutegietan lan egitea (gaueko orduetan adibidez)
- Barruko guneetan bakarrik lan egitea (gauez batez ere)
- Gatazka eremuetan lan egitea, zerbitzu sozial eta publikoetan (neguko aterpetxea adibidez)

Prozedura-eremua

Bi helburu ditu eremu honek:

- Indarkeria sexista eta sexu jazarpena prebenitzeko eta haren aurka borrokatzeko prozedura eta gomendioak ematea.
- Genero-indarkeriaren biktimei dagozkien lan eskubideak baliatzeko gomendioak ematea, pertsonen kudeaketa, lanaldi eta lan eremuaren malgutasunari dagokionez.

Gomendio hauek barne-araudian jasota egotea komeni da.

Sexu-jazarpenari edo sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa Ikastolak berariazko prozedurak behar ditu sexu jazarpenaren prebentziorako eta biktimen salaketa eta erreklamaziorako.

Printzipio-adierazpena

Ibaizabal ikastolak ez du genero indarkeria ezta sexu jazarpenik onartzen eta protokolo honen bidez horren aurkako konpromisoa eta adierazpena jasotzen duen dokumentu hau idatzi da. Gauzak horrela, protokolo honen bidez sexu jazarpena eta genero indarkeria irmoki eta gogor zigortuko duen jarduera protokoloa idatzi da azaldutako jazarpenagatik aurkezten diren erreklamazioak eta salaketak ebazteko.

Aplikazio-eremua

Ibaizabal ikastolak Ibaizabal ikastolak konpromisoa hartzen du ikastolako komunitate osoa babesteko, izan bazkideak, langileak, ikasleak zein azpikontrataturako langile guztiak, eta kontuan izan behar da eremu horren mugak ez dituela ezartzen ez lantoki fisikoak, ez lanaldiak ez eta ikastolarekiko lotura juridikoaren nolakotasunak.

Ikastolaren ardura da, ikastolako komunitatea jazarpenetatik babestea. Indarkeriarekiko (batez ere sexu jazarpenarekiko edo sexuan oinarritutakoarekiko) zero tolerantzia politika duela adierazten zaio ikastolako komunitatearen parte den langile, bezero, bazkide eta erabiltzaile orori eta horregatik protokolo honen bitartez ikastolak izango duen jardura politikaren berri eman nahi da

Prozedura-eremua

Araudi aplikagarria

Emakumeen eta gizonen arteko egiazko berdintasunari buruzko martxoaren 22ko 3/2007 Lege organikoaren arabera(BLO):

- Ekintza edo jokabide diskriminatzaileak dira bai sexu jazarpena bai sexuan oinarritua (7.3 art.).
- Behartuta daude enpresak "sexu jazarpena eta sexuan oinarritua saihesteko lan baldintzak sustatzera, eta horien prebentzioarako eta jasan dituztenen salaketen eta erreklamazioen kudeaketarako berriazko prozedurak ezartzera (48.2 art.)
- Langile ordezkariak lagundu egin behar dute laneko sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarrituaren prebentzioan, langileen artean gaiari buruzko sentsibilizazioa hedatuz eta ikastolako zuzendaritzari jakinaraziz alor horretako jokabide eta portaerak eta horrelakoak eragin ditzakeenak (48.2 art.).

Bestalde, **lan arriskuen prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 legeari** jarraituz, laneko arrisku psikosozialak dira bai sexu jazarpena bai sexua oinarri dutenak eta jasaten dituztenen segurtasunari eta osasunari eragin diezaiekete. Beraz, behar diren neurri guztiak hartu behar dituzte enpresek langileen laneko segurtasuna eta osasuna zaintzeko (14 art.).

Azkenik lan kontratua ez betetzat jotzen da sexu jazarpena eta sexuan oinarritua, eta jazarpen-egilearen kanporatzea ere elkar dezakete, **urriaren 23ko 2/2015 Errege Lege Dekretuak** agintzen duenez(54 art.).

KOOPERATIBA INDARKERIA SEXISTARIK GABEKO EREMU BAT IZATEKO BALIABIDE ESPEZIFIKOAK

Araba, Bizkai eta Gipuzkoako Ikastoletako lan-hitzarmenak dakar jasota Ibaizabal Ikastola sexuan oinarritutako indarkeriarik gabeko eremua izateko atxiki behar zaion protokoloa.

Aipatu lan-hitzarmenak eranskin modura dakar xedatuta zeri lotuta geratzen den Ibaizabal Ikastola indarkeria sexistarik gabeko eremu bat izateari dagokionez. Beraz, eragin eta ondorio orotarako, hark esandakoa da Ikastolan jarraituko eta beteko duguna.

Hain justu, lan-hitzarmenaren gehigarritzko xedapenetan hirugarrenak sexuagatiko diskriminazioa bera ere arbuizatzen du:

Hirugarrena.- Diskriminazioaren aurkako klausula. “Kontratazioan erabilitako modua edozein izanik ere, adina, sexua... edozein dela ere, hitzarmen honen eremuan lan egiten duten langile guztiek baldintza berak edukiko dituzte, eta ondorioz, gora-behera bat ere ez da izango diskriminaziorako bide. Izan ere, erabiliko den irizpidea hauxe izango da: talde profesional berari ordainketa bera eta lan-baldintza berak dagozkio.”

Araba, Bizkai eta Gipuzkoako Ikastolen Lan-akordioaren VIII. tituluak sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko Protokoloa jasotzen du berariaz. Hasteko, ordea, aipatu titulu hori kokatzen laguntzeko, Akordio horrek berak dakarren VII. tituluaren edukia txosten honetara ekartzea egoki dela uste izan da, sexu-izaerako hutsegite, zigor eta arau-hauste zenbait ere jasotzen dituelako VII. tituluak. Adierazpen iradokitzailak, hitzezko abusu lizunak, gonbidapen likitsak, kontaktu fisikoa eta ukitzeak, sexu/generoari buruzko deskalifikazio publikoak, sexu-xantaia eta antzekoak ditu aipagai titulu horrek, eta “jazarpen sexista” bera ere jasotzen du. Horregatik, Lan-akordioaren VIII. tituluan jasotako protokolorako abiapuntu ezinbestekoa osatzen duela uste dugu. Sexu-jazarpenaren definizioa, ordea, X. eranskinean dator, besteak bete. Hortaz, hasteko, eta, esan bezala, testuingururako, VII. tituluaren barruan kokatutako artikulua zerrendatuko ditugu ondorengo 2 orrialdeetan, eta horren segidan gainerako atalak ere zerrendatuko ditugu, bakoitzari dagokion edukiarekin:

87.- *artikulua*.- Hitzarmen honen eraginpean dauden langileentzat hiru huts-mota daude: arinak, larriak eta oso larriak.

88.- *artikulua*.- Hutsegite arinak:

- 30 egunen barruan, inolako justifikaziorik eman gabe, lanlekura hiru aldiz berandu iristea.
- 30 eguneko aldian, inolako justifikaziorik eman gabe, lanera egun batean ez azaltzea;
- 30 egunen barruan bi bider, inolako arrazoirik eman gabe, ikasgelatik alde egitea ordubete arterainoko aurretiaz den kasuetan.
- Beharrezko aurrerapenarekin enpresari lanera ez etortzearen gertaera edo beronen arrazoia ez jakinaraztea, hauen jatorria aldi baterako ezintasuna edo justifikatutako beste arrazoiren bat den kasuetan, beti ere egin izanaren ezintasuna frogatu ezean.
- Kalifikazioak erabakitako egunetan ez ematea.
- Norbere erabilera propiorako enpresaren artikulu, tresna eta materialak erabiltzea, horretarako berariazko baimenik egon ezean.
- Adierazpen iradokitzaileak eta desatseginak, tankerari edo itxurari buruzko txisteak edo adierazpenak, eta hitzezko abusu lizunak.
- Lanlekuetan eta laneko tresnetan irudi sexistak jartzea.

89.- *artikulua*.- Hutsegite larriak:

- 30 egunen barruan hiru aldiz baino gehiagotan eta hamar bider baino gutxiagotan, inolako arrazoirik eman gabe, lantokira berandu iristea.
- 30 egunen barruan bi aldiz baino gehiagotan, eta sei bider baino gutxiagotan, ordubetetik gorako bi berandutze.
- 30 egunen barruan, inolako arrazoirik eman gabe, behin baino gehiagotan eta lau bider baino gutxiagotan lantokira ez azaltzea;
- Arrazoi justifikaturik gabe lana uztea edo bukatu beharreko garaia baino lehen alde egitea, hogeita hamar eguneko epealdi baten bi aldiz baino gehiagotan eta sei bider baino gutxiagotan.
- Haren fitxa, gako edo txartela erabiliz, lantokian beste langile baten presentziaren itxurak egitea.
- Lan arriskuen prebentziorako enpresak emandako neurriak ez betetzea.
- Alkoholaren edo drogen eraginpean lanera behar ez den baldintzatan bertaratzea.
- Indarrean dagoen legeriari jarraiki, Hezkuntzari dagozkion egitekoak ez betetzea;
- Langileren baten irudia ikasleen aurrean gutxiesteko moduan, ikastolako kideekin ikastolan bertan agerian eztabaidan aritzea;
- Lankideei, ikasleei, nahiz honen familiakoei errespetu-falta larria edo mehatxuak eta autoritate-abusua agertzea;
- Gonbidapen likitsak edo konprometigarriak.
- Keinu z ntarrak.

- Beharrezkoa ez den kontaktu fisikoa, ukitze arinak.
- Sexu/generoaren ikuspegitik pertsonari edo haren lanari buruzko deskalifikazio publikoa egitea.
- Itxura fisikoari, ideologiari edo sexu-aukerari buruzko adierazpen isekariak.
- Agindu kontraesankorrak eta, ondorioz, aldi berean egiteko ezinezkoak ematea.
- Agindu isekariak ematea.
- Muturreko zaintza dakarten jarrerak.
- Pertsona bat isolatzeko eta bakartzeko agindua.
- 60 egunen barruan, huts arinen bat behin baino gehiagotan egitea, ordukotasunarenak ezik.

90.- artikulua.- Hutsegite oso larriak:

- 30 egunen barruan, inolako arrazoirik eman gabe, bederatziz aldiz baino gehiagotan lantokira berandu iristea.
- 30 egunen barruan bost aldiz baino gehiagotan, ordubetetik gorako bi berandutze.
- 30 egunen barruan, inolako arrazoirik eman gabe, hiru aldiz baino gehiagotan, lanera ez azaltzea;
- Lan eremuan, sexu izaerako edozein eraso fisiko ala hitzekoren bitartez, intimitatearen eta duintasunaren aurka doazen jarrera eta portaerak agertzea.
- Ikastola barruan burututako lapurreta, bai gainontzeko langileei, ikasleei zein enpresa berari.
- Enpresako makina, gailu, instalakuntza, eraikuntza, tresneria eta atalak nahita erabiltezin bihurtzea, suntsitzea edota kalteak sortzea.
- Jazarpen moral edota sexuala (95. artikuluan jaso).
- Finkatutako lanak, inolako arrazoirik eman gabe, behin eta berriz egin gabe uztea.
- Indarrean dagoen legeriari jarraiki, Hezkuntzari dagozkion bete beharrak nabarmen ez betetzea.
- Sexu-xantaia egitea, hau da, mesede sexualen eskaerak eta gonbidapen lizun edo konprometigarriak, jarrera edo iradokizunak, lan-baldintzen hobekuntza bati, lanpostuaren egonkortasunari, lan-ibilbideari edota biktimak nahi ezean mehatxu bati lotuak doazenean.
- Eraso fisiko bat egitea.
- Jazarpen sexista egitea, hau da, lanean lardaskeriazko giroa, etsaitasunezkoa edo umiliagarria sortzea.
- Errepresaliak hartzea sexu-/genero-jazarpenak salatzen dituzten lagunen kontra edo jazarpenen ikerketetan parte hartzen, laguntzen edo lekukotasuna ematen duten lagunen kontra. Errepresaliak hartzea jokabide horiei aurre egiten dietenen aurka.
- Leku pribatuetan pertsonak ezkutuan behatzea; komunetan edo aldageletan, esaterako.
- Aurreneko huts larria egin ondorengo sei hilabeteen barruan beste huts larri bat egitea.

Esan bezala, Araba, Bizkai eta Gipuzkoako Ikastolen Lan-akordioaren VIII. tituluak sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko Protokoloa jasotzen du berariaz. Segidan dator han jasotako artikulua (95. artikulua, hain zuzen ere), Ibaizabal Ikastolak, Ikastolen Elkartera bazkide tutako kooperatiba den aldetik, bere egiten duena bere horretan.

VIII. TITULUA – SEXU JAZARPENARI ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENARI AURRE-EGITEKO PROTOKOLOA

95.- artikulua.- Pertsona orok du, adeitasunez, errespetuz eta duintasunez tratatua izateko eta aukera eta tratu berdintasuna jasotzeko eskubidea.

Sexu jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena, genero indarkeriaren agerpenak dira eta pertsonen arteko tratu berdintasunaren aurkakoak.

Aldi berean, beste oinarritzko eskubide batzuk ere urratzen dituzte, besteak beste, duintasuna, askatasuna, intimitatea, sexu-askatasuna edo osotasun fisikoa, eta lanerako eta lan segurtasunerako zein osasunerako eskubideak.

Gure ikastoletako lan-jardueraren ondorioz eta eskubide hauek guztiak aintzat hartuz, Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako ikastoletako langileek tratu- berdintasuna bermatua izango dute indarrean dauden araudiek (nazioarteko, Europako eta estatuko araudiek) jasotzen duten legez. Horrela, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak ezartzen dutena beteaz.

Lantoki guztiek lan-baldintza egokiak sustatu behar dituzte sexu jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena saihesteko, eta prozesu espezifikoak ahalbidetu, berauetan sor daitezkeen kasuak bideratu eta konpontzeko, horretarako, 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, eta horrela daude jasota hutsegite eta zigorren atalean.

Guzti hori dela-eta, Ikastolen Elkartea Partaidek, Eusko Ikastolen Batzak eta LAB sindikatuak Lan Hitzarmeneko sinatzaileak, 1. eranskina jasotako Protokoloaren bitartez, lanean sortutako sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpenari arazoa beharrezko bermeekin arautzeko konpromisoa hartzen dute, bai aurrea hartzeko, bai jazarpenaren ondorioz sortutako erreklamazioak konpontzeko, horretarako informazio, formazio, jarraipen eta ebaluazio estrategiak erabiliz. Bi alderdiek garbi adierazi nahi dute, ezarritako xedapenak betetzea eta guztion lankidetzan bermatzeko beharrezkoak diren ahaleginak hedatzea, ikastola bakoitzeko titularren, bertako zuzendaritzaren eta, orokorrean, langilego guztiaren ardura izango dela.

IX. tituluak errespetuzko tratua, tratu duina eta indarkeriarik gabeko lan-giroa ditu aipagai. Ikusi jarraian:

IX. TITULUA- LANEKO MORAL JAZARPENAREN PREBENTZIORAKO PROTOKOLOA

96.- artikulua.- Pertsona orok du errespetuzko tratua, duintasunaren eta moral osotasunaren babesa eta diskriminazio ezaren eskubidea. Gure ikastoletako lan-jardueraren ondorioz eta 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, eta horrela daude jasota hutsegite eta zigorren atalean.

Guzti hori dela-eta, Ikastolen Elkarte Partaidek, Eusko Ikastolen Batzak eta LAB sindikatuak Lan Hitzarmeneko sinatzaileak, 2. eranskina jasotako Protokoloaren bitartez, lanean sortutako moral-jazarpenaren arazoa beharrezko bermeekin arautzeko konpromisoa hartzen dute, bai aurrea hartzeko, bai jazarpenaren ondorioz sortutako erreklamazioak konpontzeko, horretarako informazio, formazio, jarraipen eta ebaluazio estrategiak erabiliz. Bi alderdiek garbi adierazi nahi dute, ezarritako xedapenak betetzea eta guztion lankidetzaren bermatzeko beharrezkoak diren ahaleginak hedatzea, ikastola bakoitzeko titularren, bertako zuzendaritzaren eta, orokorrean, langilego guztiaren ardura izango dela.

Horretarako, indarrean dauden araudiak zein laneko araudiak hartuko dira kontuan, bai eta langileek indarkeriarik gabeko lan-giroaz gozatzeko duten eskubideei buruzko deklarazioak ere.

Txosten honetan aurrerago, Araba, Bizkai eta Gipuzkoako Ikastoletako lan-hitzarmenak bere X. eranskinean (eta haren barruko 1. eta 2. eranskinetan) hitzez hitz dioena jasoko dugu. Izan ere, beharrezko deritzogu aplikagarri zaigun lege-markoa bere horretan jasotzea, nahiz eta segidako orrialdeetan garatuago datozen zenbait kontzeptu.

Jazarpen-motak eta -adierazleak

Sexu-jazarpena

Lan jardueren esparruan langilearen duintasuna iraintzea asmo eta ondorio duen izaera sexuarekin portaera fisiko oro, baita hitzezko zein ez-hitzezko adierazpideak, pertsona horri edo beste bati eragiten diona, -bereziki testuingurua beldurgarria, iraingarria edo umiliagarria bada eragindako pertsonarentzat.

Pertsona baten lan eremuan, lan ibilbidean edo lan egoeran eragiteko edo kontrolatzeko hertsadurazko edozein jokabide sexual sexu jazarpen moduan har daitezke.

Sexu jazarpen egoera adierazletzat hartuko diren zenbait jokabide (**BLO, 7.1 art.**):

- Pertsona jakin baten sexu jardueri eta sexu zaletasunei buruz zurrumurruak zabaltzea, galdetzea edo xehetasunak ematea.
- Iruzkin edo txantxa lizunak egitea
- - Osotasun edo zaugarritasun sexualari eraso egiten dioten ageriko galdera eta proposamen sexualak egitea.
- Iruzkin zakarrak egitea norbaiten gorputzari edo itxura fisikoari buruz
- Hitzordu zalantzagarrietara joateko edo nahi ez diren jarduera ludikoetan parte hartzeko eskatzea edo horretarako presioa egitea.
- Mesede sexualak eskatzea.
- Inoren gorputzari begiratu lizunak egitea.
- Keinu lizunak egitea.
- Eduki sexual esplizituko eskutitz, grafikoak, binetak, marrazkiak, argazkiak edo interneteko irudiak erabiltzea.
- Gutun, ohar edo mezu elektronikoko sexual iraingarriak bidaltzea.
- Fisikoki gehiegi hurbiltzea.
- Bere izaera sexuala dela eta langilearen bereizketa, gehiegikeria, iraina edo mespretxua xede duen beste edozein jokabide.
- Inor inguratzea; inorekin bakarrik geratzen nahita saiatzea, horretarako beharrik gabe.
- Nahi ez den kontaktu fisikoa edukiaraztea (atximur egitea, ukitzea, masajeak ematea,...)
- Jazartzen den pertsona bi aukera hauetatik bat hautatzera behartzea (sexu-eskakizunei amore ematea ala laneko onura zein akademikoa, edo baldintza jakin batzuk galtzea (xantaia sexuala).

Sexuan oinarritutako jazarpena

Lan jardueren esparruan langilearen sexuarekin edo sexu jokoarekin zerikusia duten portaera eta jarrera oro. Genero estereotipoekin zerikusia dutenak edo estereotipo horien ondorio direnak.

Keinuzko zein hitzezko jokabidea, errepikakorra, edo sistematizatua izateagatik pertsona baten duintasuna eta osotasun fisiko edo/eta psikikoaren kontrakoa dena, inguru apalgarri, umiliagarri edo iraingarria sortzeko asmo eta ondorioarekin.

Sexuan oinarritutako jazarpen jokabideak izan daitezkeen adibideak (**BLO, 7.2 art.**) :

- Jarrera paternalista edo kondeszendentek.
- Langilearen edo ikaslearen sexuan edota sexu-joeran oinarritutako irainak.
- Jokabide diskriminatzaileak sexua dela medio.
- Tradizionalki beste sexuko pertsonak egin izan dituzten lana hartzeagatik pertsonak barregarri uztea.
- Inori modu iraingarrian hitz-egitea.
- Inor barregarri uztea edo haren gaitasunak, trebetasunak, gaitasun teknologikoa eta ahalmen intelektuala gutxiatea sexua dela medio.
- Umore sexista.
- Inoren ekarpenak, iruzkinak edo ekintzak baztertzea sexua dela medio.
- Xantaia sexuala egitea sexua dela eta.
- Giro jazarpena egitea sexua dela eta.
- Nahita norbait ez kontratatzea bera identifikatzen den generoaren arabera.
- Pertsona bati dagozkion baimen eta lizentziak ukatzea, sexua dela eta.
- Indar fisikoa erabiltzea sexu bat besteari gailentzen zaiola adierazteko.

Berme-prozedurak

Jazarpen egoerarik balego, pertsonari berari dagokio iraingarria eta onartezina iruditu zaion jokabidea zehaztea, eta horretarako egokien iruditzen zaion egiturara joko du, **aholkularitza-batzordea** izango dena (zuzendaritzako kideak, langile ordezkariak, EBE batzordea, artezkaritza,...). Auzi jartzailea aholkatzeko eta laguntzeko konpromisoa hartuko du batzorde horrek beti ere protokolo honetan agertzen diren prozedurei jarraituz.

Sexu edo sexuan oinarritutako jazarpena salatzeke ahoz zein idatziz hurrengo pausuak jarraitu behar dira.

Nola aurkeztu kexak eta salaketak

Jazarpen egoeren berri emateko Aholkularitza batzordeak 1.2 eranskina idatziz bete beharko du eta gutun azal itxi baten sartuta entregatuko dio bai zuzendaritzari eta bai langileen ordezkariari.

Aholkularitza konfidentziala deritzon organo horretako kideek kudeatu beharko dute salaketa, jarraipena egin eta baita ebaluazioa ere. Inplikatuak bitartekaritzako kideak atzera botatzeko eskubidea dute arrazoi justifikatuak argudiatuz (odolkidetasuna, ahaidetasuna, frogatutako adiskidetasun edo areriotasuna,...).

Ikerketa-batzordea behin eratuta honako eginkizunak izango ditu:

- Salaketa eta salaketari buruzko informazioa aztertzea. Ikerketa.

- Salaketa jarri duenarekin elkarrizketatzea. Salatzaileak erabaki badu zuzenean salaketa fasera jotzea, prozeduraren eta jarduteko aukeren berri eman beharko zaio. Salaketan ez badira behar bezain zehazki azaldu gertakariak, kontakizun osagarri bat egiteko eskatuko zaio salatzaileari.
- Salatu den pertsonarekin elkarrizketatzea.
- Bi alderdien adiskidetzea eta salaketa konpontzeko proposamenak aurkeztea.
- Konfidentzialtasuna bermatzea
- Lekukoak elkarrizketatzea.
- Kautelazko neurririk behar den aztertzea.
- Txoten loteslea idaztea, neutraltasun printzipioetan oinarrituz.

a. Prozedura informala abiaraztea

Prozedura hau abiatzean da sexistatzat jotzen diren jarduera edo jokabideak, baina sexu jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena ez direnak, arazoa bide ofizialetik kanpo konpontzeko, sexu jazarpenarako edo sexuan oinarritutako jazarpeneko kasu bihurtu gabe. Kasu hauetan hurrengoa da jarraitu beharreko prozedura:

a.1. Salatutako jokabidea sexu jazarpena edo sexuan oinarritua izan daitekeela Ez bada irizten

- Aholkularitza konfidentzialak prozedura konfidentzial bizkor bat jarriko du martxan idatzizkoa aurkeztu denetik 15 eguneko epe barruan. Inplikaturakoekin elkarrizketa bat bideratuko da adostasuna lortzeko.
- Hartutako erabakiak aintzat hartu direla ea jokabidea eten dela bermatzeko bitartekariak ikuskatze eta behaketa lanak burutuko dituzte.
- Kexa aurkezteko arrazoiak berresten badira, konfidentzialtasunez hura egin duenarekin harremanetan jarriko da bere jokabidea dela eta kexa bat jarri dela jakinarazteko, eta disziplinazko erantzukizunak paira ditzakeela jokabidea errepikatuz gero.
- Akusatuak egoki ikusten dituen argibideak eman ahal ditu.
- Kexa aurkeztu denetik 7 egunetara prozesua amaitutzat ematen da (salbuespen gisa 3 egunetan luza daiteke epea)
- Zuzendaritzari eman beharko zaio prozeduraren emaitzaren berri.

a.2. Idatzizko edo ahozko kexa aurkeztu behar da Aholkularitza konfidentziala deritzon organoan. Salatutako jokabidea sexu jazarpena edo sexuan oinarritua izan daitekeela iritziz gero, salaketa formala aurkeztea komeni zaiola gomendatuko zaio biktimari.

b. Prozedura formala abiaraztea

Salatutako jokabideak jazarpentzat jotzen baldin badira, edota prozedura informalaren emaitzak salatzailea ase ez badute, prozedura formala abiatuko da:

b.1. Prozeduraren hasiera

- Salaketa idatziz aurkeztu beharko da eta Ikerketa eta aholkularitza konfidentzialaren organoari bidali, salaketaren iturria, izaera eta seriotasuna aztertu eta hala badagokio, salaketa iker dezan. Ikerketa batzordeak zehatz mehatz aztertuko du salaketa, auzi-jartzailearekin elkarrizketatuko da eta auzian zehar beharrezko ikusten duen pertsonen adierazpenak jasoko ditu.
- Beharrezkotzat jotzen bada kanpo aholkularitza eskatu ahal izango da (arloan psikosozialean, osasunean, zuzenbidean... eta abarrearantz adituak direnei)
- Uneoro konfidentzialtasun osoa bermatu beharko da.
- Salaketa jasotzean zuzendaritzari jakinarazi beharko zaio kautelazko neurriak har ditzan.

Kautelazko neurri posibleak:

- Biktima eta jazarlea lanaldi tarte berdinean egotea ekiditea.
- Jarraipen eta kontrol arauak ezarri, salatutako egoera errepika ez dadin.
- Biktimak hala eskatuz gero lan arriskuko prebentzioko mediku batek artatu behar du.

b.2. Prozedura

- Aholkularitza konfidentzialak salaketa egiazkoa dela ikertu behar du, kasuarekin zerikusia duten pertsonen eskubideak errespetatuz eta salaketa aurkeztu diotela jakinaraziz salatuari.
- Salatuaren bertsioa entzun behar da.
- Ahalik eta informazio gehien jaso behar da gertatutakoaren inguruan.

b.3. Prozeduraren amaiera eta disziplinazko neurrien aplikazioa

- Aholkularitza konfidentzialak ikertu beharrezko jazarpenaz txosten loteslea prestatu behar du, salaketa aurkezten denetik 10 laneguneko epean. Txostenak ondorioak eta proposatzen diren disziplinazko neurriak jaso behar ditu. Ohiz kanpoko egoeretan 3 egun gehiagoz luza daiteke epea.
- Txostena zuzendaritzari bidali behar zaio eta prebentzio neurriak hartu.

Txostenak jaso behar dituen datuak:

- Ustezko jazarpena jasan duenaren eta ustezko jazarlearen izen abizenak.
- Salaketa ikertzen eta txostena prestatzen ari direnen izena abizenak.
- Kasuaren aurrekariak, salaketa eta inguruko datu garrantzitsuak.

- Datu osagarriak: frogak, egindako ikerketa jardueren laburpenak, lekukoei egindako elkarrizketak egin badira, ez dira adierazpenak egin dituztenen izenak jasoko, soilik geratutakoa egiaztatzeko adierazpenen laburpena jasoko da.
- Inguruko datu esanguratsuak
- Ondorioak
- Neurri zuzentzaileak

Kontuan hartzeko ohar garrantzitsuak:

- Salatzaile, lekuko zein ikertzaile ibili direnek errepresaliarik jasango ez dutela bermatu behar da, ezta jazarpen-jokabidea izan duenaren kontra ere.
- Nahita egindako salaketa faltsuek edo iruzurrezko salaketa, alegazio edo adierazpenak egiten dituztenak, ostera, zigortuko dira.
- Salaketa frogatzeko oinarri nahikorik ez badago, ezin da borondatearen kontra salatzailea salatuarekin lan egitera behartu.
- Prozesu honekin lotutako agiri guztiek isilpeko izaera dute eta datuen babeserako arauen eta oinarrizko eskubideen pean izango dira.
- Protokolo hau aplikatuzetik erator daitekeen edozein dokumentu paperean bakarrik jasoko da eta ikerketa batzordeak bakarrik izango du honen zaintza eta erantzukizuna.

Falta eta zigorren tipifikazioa

Ikastolak arau-hauste larritzat edo oso larritzat jotzen du jazarpeneko ekintzak eta jokabideak, ikastolako barne arautegi eta elkarbizitza arauen kontra bait doaz. Hona horren adibide batzuk:

- Hierarkian inoren gaintik egoteaz abusu egitea, jazarleak biktimaren lan baldintza edo harremanari dagokionez.
- Jokabide iraingarriak errepikatzea biktimak konponbide prozedurak erabili ondoren.
- Maltzurkeriaz jardutea, jazarlearen zigorgabetasuna ziurtatzeko jokabide eta jardunbideez baliatzea.
- Jazarleak lehendik ere egin izana sexu jazarpeneko edo sexuan oinarritutako ekintzarik.
- Bi biktima edo gehiago egotea.
- Biktimak ez gaitasun fisiko, psikiko edo sentsozialen bat izatea.
- Biktimak lehendik izatea medikuek egiaztatutako osasun arazoren bat.
- Erasotzaileak biktima, lekuko edo aholkularitza konfidentzialeko organoarekiko larderiako jokabideak izatea edo errepresaliak hartzea.
- Jazarpena langileak hautatzeko edo mailaz igotzeko prozesuan egin izana.
- Biktimak, lekukoak, lankideak edo senideak presionatzea edo hertsatzea ikerketa oztopatu edo eragozteko.
- Biktimak aldi baterako edo bitarteko kontratua edukitzea, probaldian egotea, bekaduna izatea edo praktikaldian jardutea.
- ...

Aurreko kasuetan, jazarlea 16-60 egun bitartean lanik eta soldatarik gabe uztea eta falta larrien maila gorena bada, lan kontratua etetea.

Zigor guztien osagarri, gainera, trebakuntza ikastaro batera joan beharko du jazarleak.

Dibulgazio-politika

Dibulgaziorako tresna posibleak hurrengoak dira: Bilerak, harrera-plana, zirkularrak bidaliz, barne-komunikazio tresnak (e-maila, albiste-buletina...), iragarki-tauletan agertzea.

Sentsibilizazioa, informazioa eta trebakuntza

Ikastolako zuzendaritzak eta artezkaritzak, ikastolako laneko arriskuen prebentzioaren alorrean, berdintasunari eta laneko indarkeriaren prebentzioari buruzko prestakuntza maila egokia bermatu behar du komunitate osoan (langileak, zuzendaritza, idazkaritza, ikasleak, langile ez dozentek...) eta laneko prebentzio arloan txertatu.

Ikastolako zuzendaritzak gutxienez arlo hauei buruzko trebakuntza bermatu behar du (urtean behin eguneratu beharrezkoak):

- Sexu jazarpenzat eta sexuan oinarritutako jazarpenzat zer jokabide hartzen diren
- Zer ondorio dituen jazarpenak biktimaren osasunean.
- Jazarpena jasaten dutenen lan baldintzetan nolako diskriminazioa eragiten duen jokabide horrek.
- Ikastolari nolako ondorioak ekartzen dizkion
- Oinarrizko eskubideak errespetatu beharra (pertsonek duintasuna, osotasun fisiko eta morala eta askatasun sexuala) errespetatu beharra, bai eta lanerako segurtasun eta osasunerako eskubidea eta lan egitekoa ere.
- Sexu jazarpenzat eta sexuan oinarritutako jazarpenetat hartzen diren ekintza eta jokabideak debekatzea.
- Sexu jazarpenen eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako disziplina arautegia.
- Zer arau-hauste egin dezakeen ikastolak, lan harremanei zein lan arriskuen prebentzioari dagokionez.
- Protokoloak aurreikusten duen prozedura.

Protokoloaren indarraldia

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

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

X. eranskinak “sexu-jazarpena” eta “sexuan oinarritutako jazarpena” definitzen ditu (jarraian datoz definizio horiek bere horretan), eta baita, halakorik pairatuz gero, jarraitu beharreko prozedura azaldu ere.

“Moral-jazarpena” ere definitzen du X. eranskinak, bere baitako 2. eranskinean, eta jarraitu beharreko prozedura ere azaltzen du kasu honetan ere. Azken hau ere erantsi dugu. Txosten honetan aurrerago dago irakurgai.

X. ERANSKINAK

1.- ERANSKINA

1-APLIKAZIO EREMUA

Protokoloa, bai Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako ikastoletako langile bai bere erantzukizun legalaren menpe dauden 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 langilek, 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 konfidentziasuna zainduz.

2-DEFINIZIOAK

2.1-SEXU-JAZARPENA

Lan-jardueren esparruan langilearen duintasuna iraintzea asmo edo ondorio duen izaera sexualeko portaera fisiko oro, baita hitzezko zein ez-hitzezko adierazpideak, pertsona horri edo beste bati eragiten diona–, bereziki testuingurua beldurgarria, iraingarria edo umiliagarria bada eragindako pertsonarentzat.

Pertsona baten lanpostuan, lan-ibilbidean edota lan-egoeran eragiteko edo kontrolatzeko hertsadurazko edozein jokabide sexual sexu jazarpen moduan har daiteke.

Beraz, portaera horiek izango dira:

- 1.- Jasotzen dituen pertsonak nahi ez dituenak.
- 2.- Izaera sexual edo konnotazio sexualekoak.
- 3.- Helburu edo ondorioa legez, portaera horien xede den pertsonaren duintasunari erasotzekoak direnak, edo hari inguru beldurgarri, areriotso, umiliagarri edo iraingarria sortzekoak direnak.

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

- 1.- Osotasun eta zaugarritasun sexualari eraso egiten dioten onarpenik gabeko ageriko eduki sexuala duten grafiko, bineta, marrazki, argazki edo Interneteko irudien agerraldi edo erakustaldia.
- 2.- Eduki sexual iraingarria duten telefono-dei, eskutitz edo posta elektronikoko mezuak.
- 3.- Langilearen itxura edo izaera sexualari buruzko oharpen, txantxa edo aipamenak.
- 4.- Eskatu gabeko beren-beregiko ukipen fisiko edo gehiegizko eta beharrik gabeko gerturatze fisikoa.

Baliabide espezifikoak eta Jarraibide-protokoloa

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

6.- 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.

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

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

2.2-SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA.

Lan-jardueren esparruan langilearen sexuarekin edo sexu-joerarekin zerikusia duen portaera edo jarrera oro. Genero-estereotipoekin zerikusia dutenak edo estereotipo horien ondorio direnak.

Keinuzko zein hitzezko jokabidea, errepikakorra edo sistematizatua izateagatik pertsona baten duintasunaren eta osotasun fisiko edo psikikoaren kontrakoa dena, inguru apalgarri, umiliagarri edo iraingarria sortzeko asmoarekin edo ondorioarekin.

Beraz portaera edo ekintzak hauek izango dira:

- 1.-Horiek jasotzen dituen pertsonak nahi ez dituenak.
- 2.-Pertsona baten sexuarekin edo sexu-joerarekin lotutakoak
- 3.-Helburu legez, duintasunari erasotzekoak direnak, edo inguru beldurgarri, areriotso, apalgarri umiliagarri edo iraingarria sortzekoak direnak.

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

- 1.-Tradizionalki beste sexuko pertsonak egin izan dituzten lanak hartzeagatik pertsonak barregarri uztea.
- 2.-Adierazpen sexistak eta iraingarriak erabiltzea gaitasunak, kompetentzia teknikoak edota trebetasunak gutxiesteko.
- 3.-Etengabeko gutxiespen publiko zein pribatuak egitea pertsona bati buruz edo haren lanari buruz, gaitasunei buruz, kompetentzia tekniko edo trebetasunei buruz, betiere haren sexua dela eta.
- 4.-Itxura fisikoari, ideologiari edo sexu-aukerari buruzko adierazpen etengabeak eta isekagarriak, haren sexua dela eta.
- 5.-Agindu iraingarriak ematea pertsonaren sexua dela eta.
- 6.-Muturreko eta etengabeko zainketa egitea norbaiti, haren sexua dela eta.
- 7.-Umore sexista erabiltzea.

8.- Nahita, norbait ez tratatzea bera identifikatzen den generoaren arabera.

9.-Pertsona bati dagozkion lizentziak edota baimenak ukatzea, modu arbitrarioan bere sexua dela eta.

10.- Indar fisikoa erabiltzea sexu bat beste bati gailentzen zaiola erakusteko.

3-PROZEDURA

Lehen aipatutako jokaeraren bat gertatuz gero, pertsona bakoitzari dagokio iraingarria eta onartezina iruditzen zaion jokabidea zehaztea, eta horretarako egokien ikusten duen pertsona edo egituragana jo ahalko du. Ikastolako egiturek (zuzendaritzako kideek, langileen ordezkariak, artezkaritzak... auzi-jartzailea aholkatzeko eta laguntzeko konpromisoa edukiko dute, beti ere protokolo honetan agertzen diren prozedurez informatuz eta honen aplikazio eskaeran langilea lagunduz.

Sexu edo sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko salaketa edo kexa bat konpontzeko hauek dira eman beharreko urratsak:

A.- Egoera gatazkatsuen jakinarazpena

Auzi-jartzaileak identifikatutako banakako eta taldeko kexa edo salaketa idatziz aurkezten duenean hasiko da beti prozedura (1.2 eranskina). Aipatutako kexa, itxitako gutun-azal batez jakinaraziko zaie bai ikastolako zuzendaritzari edo ikastolaren titularrari bai sindikatuetakordezkariei, eta hauek ez leukeken kasutan langileen ordezkariak, prozedura honetaz aditzera emanez.

B.- Kexaren edo salaketaren bideratzea

Prozedurari hasiera emanaz, Ikerketa Batzorde bat eratuko da sindikatuen ordezkariak edo hauek ez leukeken kasutan langileen ordezkariak izendatutako Bitartekari batez eta ikastolako titularrek izendatutako beste Bitartekari batez osatua. Aipatutako Bitartekariak ikastolako partaideak zein kanpokoak izan daitezke, eta bi alderdiek horrela adostuz gero, izaera teknikoko beste Bitartekari bat ere gehitu daiteke, alden heinean emakumezkoak izango dira eta berdintasun-kontuetan formakuntza edo prestakuntzaren bat dutenak. Prestakuntzarik ez badute, bitartekoak edo tresnak emango zaizkie lanaldiaren barruan prestakuntza hori jasotzeko.

Ikerketa Batzorde honen eginkizuna kexaren gestioa eta ikerketa izango da, bi alderdien arteko adiskidetzea, eta jazarpen-salaketak konpontzeko proposamenak aurkeztea, beti ere konfidentziasun, menekotasunik ezaren eta neutraltasun printzipioetan oinarrituz.

Kexa jaso eta Ikerketa Batzordea osatu ondoren, auzi-jartzaileak kexaren erantzukizuna egotzen dion pertsonari salaketaren berri eman beharko dio Batzorde onek. Jakinarazpen hau konfidentziasuna bermatuko duen edozein bitarteko

Baliabide espezifikoak eta Jarraibide-protokoloa

erabiliz burutu daiteke. Inplikatuak aukeratutako Bitartekariak atzera botatzeko eskera egin dezakete arrazoi justifikatuak argudiatuz: odolkidetasuna, ahaidetasuna, frogatutako adiskidetasuna ala areriotasuna,... Bitartekariak 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 salaketa zuzenean inplikatuak aldean artean modu informal batean konpontzeko bideak jarriko dira. Helburua, arazoa bide ofizialetik kanpo ebaztea izango da, prozedura formala hasi gabe.

Bitartekariak, kexa ezartzen den egunetik eta gehienez 15 eguneko epe barruan, aldean 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 ordezkariarentzat bai sindikatuakordeentzat, eta hauek ez leudekeen kasutan, langileen ordezkariarentzat.

Salaketari bide eman zion jokabidea eten eta bileran hartutako erabakiak aintzat hartzen direla bermatzeko, Bitartekariak beharrezko ikuskatze eta behaketa lanak burutuko dituzte.

Alde inplikatuak ebazpen informala bidezkoa ez dela edo arrakastarik ez duela izan irizten badute, ekinbide formalera jo dezakete.

Ekinbide formala

Salatutako jarduerak jazarpenentzat jotzen badira, edo salatzailea ebazpen-prozedura informalaz lortutako soluzioarekin ados ez badago, salaketa formala planteatu dezake salatuak izan ditzakeen diziplina erantzukizunak argitzeko.

Prozedura formal honi hasiera emango zaio jazarpena pairatu duaren edo haren inguruan lan egin eta gertakarien berri duaren idazkia jaso ondoren. Idazki horretan bilduko dira salatzen diren sexu-jazarpen edo sexuan oinarritutako jazarpenaren gertakari eta jokabideak.

Ikerketa Batzordea, sexu jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko salaketak ebazteko prozedura formala garatzeaz arduratuko da. Gatazka zehatz-mehatz aztertuko du; horretarako, auzi-jartzailearekin elkarrizketak burutuko dira eta ikerketaren garapenean zehar salaketaren harira egoki ikusten dituen edozein pertsonen adierazpen eta hauekin izan beharreko bilera eskaerak luza ditzake. Era

berean, prozeduran zehar inplikaturako aldeek konfiantzazko pertsonen laguntza jaso dezakete, ikastolan bertan lan egin ala ez.

Beharrezkotzat jotzen den kasuetan kanpo-aholkularitza eskatu al izango da psikosoziologian, zuzenbidean, lan-osasunean, eta abarrean adituak diren pertsonen edo erakundeen. Aholkularitza horretan esku hartzen duen edonork ere konfidentziasunez jokatu beharko du.

D.- Gatazkaren ebazpena eta neurrien hartzea

Salaketa aurkezten denetik hilabeteko epean gehienez ere Ikerketa Batzordeak ikertutako ustezko jazarpenari buruzko txosten bat egingo du, non ikerketaren emaitza eta proposaturako neurriak jasoko diren. Txostena, bai ikastolako zuzendaritzari edo titularren ordezkari, bai sindikatuaren ordezkari, eta hauek ez leueken kasuan, langileen ordezkari aurkeztuko zaie, baita zuzenean inplikaturako aldeei ere, hauek ikastolako Segurtasun eta Osasun Batzordearen aurrean errekurritu dezaketelarik.

Ikerketa Batzordeak salaketa ebaluatu eta egiaztatu ondoren, ustezko biktimaren egoera babesteko beharra ikusiko balu, zenbait prebentzio neurri ezarri ditzake, jazarpenaren subjektu pasiboa eta aktiboa lan-espazio ezberdinetan banatuz edo eta haien ordutegiak aldatuz biktimaren osasunarentzat eta osotasunarentzat kaltegarria den egoera saihesteko helburuaz. Neurri horiek biktimari inoiz ere ez diote ekarriko lan-baldintzen kalte edo galerarik.

Era berean, bermatu egin beharko da jazarpenak salatzen dituzten lagunen kontrako edo jazarpenen ikerketetan parte hartu, lagundu edo lekukotza egiten duten lagunen kontrako errepresaliarik ez egotea, ez eta horrelako jokabideen aurka egiten dutenen edo hori kritikatzeko dutenen aurka ere, euren buruz ari direla edo inori buruz ari direla.

Txostena aurkezteko finkaturako epea bete ezean, atzerapenaren arrazoiak xedatzeko edota erreklamazioa ebazteko gaitasun eza azaltzeko txosten bat aurkeztu beharko da.

E.- Konfidentziasunaren babesa

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

Protokolo hau aplikatuz erator litezkeen dokumentuak paper-euskarrian bakarrik egongo dira, eta Ikerketa Batzordeak bakarrik izango du haien gaineko zaintza eta erantzukizuna.

4-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 ikusarazten 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) jorrazteko bidea, eginbide honetan ikastolaren aldetik laguntza jaso dazakelarik.

5-AZKEN XEDAPENAK Ahal den guztietan, Ikastolen Elkartea Partaidek eta Eusko Ikastolen Batzak aldean arteko adiskidetzeari bilatuko du. Era berean ordea, inongo jazarpenik ez dela onartuko berretsi nahi da. Sexu edo sexuan oinarritutako jazarpena egiaztatzearekin batera, ikastolak gure Lan Hitzarmenaren eta indarrean dagoen lan arloko legediaren barruan egoki irizten dituen neurri zuzentzaileak abian jarriko ditu.

6.- HUTSEGITEAK

Sexu jazarpen eta sexuan oinarrituriko jazarpen hutsegiteak lan hitzarmen honetako 88, 89 eta 90. Artikuluetan zehaztuta daude.

Nahiz eta sexu-jazarpena den Protokolo honetan berariaz aipagai duguna, Araba, Bizkai eta Gipuzkoako Ikastolen Lan-akordioak moral-jazarpenari buruz dioena ere jaso dugu. Moral-jazarpenak duintasun profesionala eta pertsonala kaltetzea du begiz jota; ez da sexu-jazarpena bere horretan, baina, sexu-jazarpena duintasun profesionala eta pertsonala kaltetzeko 'bitarteko' bat izan litekeen neurrian, honako Protokoloan moral-jazarpenari ere lekua egin nahi izan zaio, indarkeria sexistaren testuinguruaren osotasuna ulertzeko baliagarri izan litekeelakoan.

2. ERANSKINA

1.- APLIKAZIO EREMUA

Protokoloa, bai Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako ikastoletako langile bai bere erantzukizun legalaren menpe dauden 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 langilek, 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.

2.- DEFINIZIOA

MORAL-JAZARPENA

Moral-jazarpena honela definitzen da: langile batek edo langile talde batek, bakarkako edo taldekako beste langile, guraso, ikasle edo zuzendari-kudeatzaile edo langile talde baten eskutik jasaten duen edo duten psikologia-indarkeria, bidegabekoa, muturrekoa eta neurritz kanpokoa, era sistematiko eta errepikatuan, denbora luzez eta lantokian, biktimaren komunikazio sareak suntsitzeko, bere auto-estimua hondatzeko, eraso 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.

Moral-jazarpenaren elementu nagusia langilearen duintasun profesionalean eta pertsonalean ondorio kaltegarriak eragiteko helburua izatea da, aldezturik 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

Moral-jazarpenaren 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 moral-jazarpenaren jokabideren bat badenaren zantzuak adierazten duten jokaerak, ondorengoak dira:

1.-Biktimari besteekin -erasotzailea bera barne- modu egokian komunikatzeko aukerak murrizteko helburua duten zuzengabeko eginbideak. Hauen artean sar daitezke: biktimari ez-ikusiarrena egitea, sistematikoki eta arrazoirik gabe biktimak egindako lanak kritikatzeko, bere bizitza pribatua kritikatzeko edo mehatxatzeko, bai hitzez bai idatziz.

2.-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.

3.-Lan mailan edo pertsonalki biktimak duen izen ona 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.

4.-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.

5.-Biktimaren osasun fisiko nahiz psikikoa erasotzea 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 moral-jazarpenaren jokabide edo modu ezberdinen deskribapenerako beste erreferentzia baliagarri bat Leynman Inventory of Psychological Terrorization (LIPT) delakoan jasotzen dena da.

3.- PROZEDURA

Lehen aipatutako jokaeraren bat gertatuz gero, pertsona bakoitzari dagokio iraingarria eta onartezina iruditzen zaion jokabidea zehaztea, Eta horretarako egokien ikusten duen pertsona edo egituragana jo ahalko du. Ikastolako egiturek (zuzendaritzako kideek, langileen ordezkariak, artezkaritzak...) auzi-jartzailea aholkatzeko eta laguntzeko konpromisoa edukiko dute, beti ere protokolo honetan agertzen diren prozedurez informatuz eta honen aplikazio eskaeran langilea lagunduz.

Laneko moral-jazarpenari buruzko erreklamazio edo kexa bat konpontzeko hauek dira eman beharreko urratsak:

A.- Egoera gatazkatsuen jakinarazpena

Auzi-jartzaileak identifikatutako banakako eta taldeko kexa edo erreklamazioa idatziz aurkezten duenean hasiko da beti prozedura (2.1. eranskina). Aipatu kexa, itxitako gutun-azal batez jakinaraziko zaie bai ikastolako zuzendaritzari edo ikastolaren titularrari bai sindikatuetakoa ordezkariari, eta hauek ez leudekeen kasutan langileen ordezkariari, prozedura honetaz aditzera emanez.

B.- Kexaren edo salaketaren bideratzea

Prozedurari hasiera emanaz, Ikerketa Batzorde bat eratuko da sindikatuen ordezkariak edo hauek ez leudekeen kasutan langileen ordezkariak izendatutako Batzorde baten bitartez. Batzorde baten bitartez, prozedura honetaz aditzera emanez, ikastolako titularrek izendatutako Batzorde baten bitartez, prozedura honetaz aditzera emanez.

Aipatutako Bitartekariak ikastolako partaideak zein kanpokoak izan daitezke. Emakumeen eta gizonen arteko parte hartzea zaindu beharko da.

Ikerketa Batzorde honen eginkizuna kexaren gestioa eta ikerketa izango da, bi alderdien arteko adiskidetzea, eta jazarpen-salaketak konpontzeko proposamenak aurkeztea, beti ere konfidentzialtasun, menpekotasunik ezaren eta neutraltasun printzipioetan oinarrituz.

Kexa jaso eta Ikerketa Batzordea osatu ondoren, auzi-jartzaileak kexaren erantzukizuna egotzen dion pertsonari salaketaren berri eman beharko dio Batzorde honek. Jakinarazpen hau konfidentzialtasuna bermatuko duen edozein bitarteko erabiliz burutu daiteke. Inplikatuak aukeratutako Bitartekariak atzera botatzeko eskera egin dezakete arrazoi justifikatuak argudiatuz: odolkidetasuna, ahaidetasuna, frogatutako adiskidetasuna ala areriotasuna,... Bitartekariak 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 salaketa zuzenean inplikaturako aldean artean modu informal batean konpontzeko bideak jarriko dira. Bitartekariak, 21 eguneko epe barruan, aldean 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 ordezkariarentzat bai sindikatuarentzat ordezkariarentzat, eta hauek ez leudekeen kasutan, langileen ordezkariarentzat.

Salaketari bide eman zion jokabidea eten eta bileran hartutako erabakiak aintzat hartzen direla bermatzeko, Bitartekariak beharrezko ikuskatze eta behaketa lanak burutuko dituzte.

Alde inplikatuak ebazpen informala bidezkoa ez dela edo arrakastarik ez duela izan irizten badute, ekinbide formalera jo dezakete.

Eginbide formala

Salatutako jarduerak jazarpenentzat jotzen badira, edo salatzailea ebazpen-prozedura informalaz lortutako soluzioarekin ados ez badago, salaketa formala planteatu dezake salatuak izan ditzakeen diziplina erantzukizunak argitzeko.

Ikerketa Batzordea, Moral Jazarpeneko salaketa ebazteko prozedura formala aratzeaz arduratuko da. Gatazka zehatz-mehatz aztertuko du; horretarako, auzi-

Baliabide espezifikokoak eta Jarraibide-protokoloa

jartzailearekin elkarrizketak burutuko dira eta ikerketaren garapenean zehar salaketaren harira egoki ikusten dituen edozein pertsonen adierazpen eta hauekin izan beharreko bilera eskaerak luza ditzake. Era berean, prozeduran zehar inplikaturako aldeek konfiantzazko pertsonen laguntza jaso dezakete, ikastolan bertan lan egin ala ez.

Beharrezkotzat jotzen den kasuetan kanpo-aholkularitza eskatuko al izango da psikosoziozian, zuzenbidean, lan-osasunean, eta abarrear adituak diren pertsonen edo erakundeen. Aholkularitza horretan esku hartzen duen edonork ere konfidentzialtasunez jokatu beharko du.

D.- Gatazkaren ebazpena eta neurrien hartzea

Salaketa ebaluatu eta egiaztatu ondoren, Ikerketa Batzordeak ikerketaren emaitzen berri eta konponbide proposamenak emanez txosten zehatz bat aurkeztuko die bai ikastolaren zuzendaritzaren edo titularren ordezkariari bai sindikatuetakako ordezkariari, eta hauek ez leudekeen kasutan, langileen ordezkariari. Txosten hau zuzenean inplikaturako aldeei ere igorriko zaie, ikastolako Segurtasun eta Osasun Batzordearen aurrean errekurritu dezaketelarik.

Salaketa jasotzen denetik ebazpen txostena aurkezteko gehienezko epea 60 egunetako izango da.

Ikerketa Batzordeak ustezko biktimaren egoera babesteko beharra ikusiko balu, zenbait prebentzio neurri ezarri ditzake, jazarpenaren subjektu pasiboa eta aktiboa lan-espazio ezberdinetan banatuz edo eta haien ordutegiak aldatuz biktimaren osasunarentzat eta osotasunarentzat kaltegarria den egoera saihesteko helburuaz. Neurri horiek biktimari inoiz ere ez diote ekarriko lan-baldintzen kalte edo galerarik. Era berean, bermatu egin beharko da jazarpenak salatzen dituzten lagunen kontrako edo jazarpenen ikerketetan parte hartu, lagundu edo lekukotza egiten duten lagunen kontrako errepresaliarik ez egotea, ez eta horrelako jokabideen aurka egiten dutenen edo hori kritikatzeko dutenen aurka ere, euren buruez ari direla edo inori buruz ari direla.

Txostena aurkezteko finkaturako epea bete ezean, atzerapenaren arrazoiak xedatzeko edota erreklamazioa ebazteko gaitasun eza azaltzeko txosten bat aurkeztu beharko da.

Konfidentzialtasunaren babesa

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

Protokolo hau aplikatuzetik erator litezkeen dokumentuak paper-euskarrian bakarrik egongo dira, eta Ikerketa Batzordeak bakarrik izango du haien gaineko zaintza eta erantzukizuna.

4.- 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 ikusarazten 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 dazakelarik.

5.- AZKEN XEDAPENAK

Ahal den guztietan, Ikastolen Elkartea Partaidek eta Eusko Ikastolen Batzak aldean arteko adiskidetzeari bilatuko du. Era berean ordea, inongo jazarpenik ez dela onartuko berretsi nahi da. Moral-jazarpena egiaztatzearekin batera, ikastolak gure Lan Hitzarmenaren eta indarrean dagoen lan arloko legediaren barruan egoki irizten dituen neurri zuzentzaileak abian jarriko ditu.

Lagungarri izan litekeelakoan, aipatu indarkeriazko egoeren aurrean erabil litekeen deskribapen-taula erantsi da hurrengo orrialdean. Araba, Bizkai eta Gipuzkoako Ikastolen Lan-akordioak berak dakarren ereduak da hona ekarri duguna, Ibaizabal Ikastolarako ere baliagarri delakoan.

1.2. eta 2.2 ERANSKINAK

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

Ibaizabal Ikastola indarkeria sexistarik gabeko eremua izateko baliabide espezifikoak biltzen dituen Protokolo honek izaera dinamikoa du ezinbestean. Ikastolen Elkarteak bidera ditzakeen bestelako balizko negoziaketen emaitzaren arabera moldatu beharko da, hartarako beharra sortuz gero. Edota, esate baterako, indarrean legeri eta araudi berriak sartzearen baitan eguneratu beharko da, noski.

Beraz, lege-beharkizunek derrigortuta alda liteke Protokolo hau edota Ibaizabal Ikastolak berak --betiere lege-markoaren barruan—txerta dakizkiokeen hobekuntzen arabera. Asmoa beti berbera izango da: Kooperatiba indarkeria sexistarik gabeko eremua izateko baliabide berariazkoak aurreikustea.

Hala, batetik, Ibaizabal Ikastola indarkeriarik gabeko lan-espazioa izatea izango da beti helburua, eta bertan emakumezkoen eta gizonzkoen berdintasun-printzipioak errespetatzea. Bestetik, sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari erantzuteko protokolo honek sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruz Ikastolan aurkez litezkeen erreklamazioak eta salaketak ebazteko jardunbideak jaso beharko ditu, behar bezalako bermekin aplikatu beharko direnak gero. Azkenik, besteren konturako langile guztiei beharrezko prestaketa eta informazioa eskaintzea izango da Ikastolaren helburua beti, jabetu daitezten/gaitezen beharrezkoa dela aipatutako eskubideak erabat errespetatzea. Helburu horiei erantzutea izango da beti Ibaizabal Ikastolaren asmoa, Protokolo honi dagokionez; nola orain hala etorkizunean.

Ibaizabal Ikastola

Dokumentu hau 2023ko ekainean berrikusi zen azken aldiz.



ibaizabal
IKASTOLA

DURANGALDEKO IBAIZABAL KOOP. ELK.

IFK: F48980320
Intxaurrondo kalea 54
48200 Durango (Bizkaia)
zuzendaria@ibaizabalikastola.eus

Baliabide espezifikoak eta Jarraibide-protokoloa

OHARRA:

HONAKOAZ GAIN, IBAIZABAL
IKASTOLAK PREBENTZIO- ETA JARDUN-
PROTOKOLOA DU
IKASLEEN BABESGABETASUN, TRATU
TXAR, SEXU-JAZARPEN ETA SEXU-ABUSU
EGOERETARAKO



ibaizabal
IKASTOLA

DURANGALDEKO IBAIZABAL KOOP. ELK.

IFK: F48980320
Intxaurrondo kalea 54
48200 Durango (Bizkaia)
zuzendaria@ibaizabalikastola.eus