



BATZAR NAGUSIAK
JUNTAS GENERALES
BIZKAIA

PRINTZIPIOEN ADIERAZPENA

GATAZKAK KONPONTZEAREN ARLOAN

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

EN MATERIA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS



BATZAR NAGUSIAK
JUNTAS GENERALES
BIZKAIA

Las JUNTAS GENERALES DE BIZKAIA, apoyándose en la inviolabilidad de los Derechos Fundamentales: Derecho de igualdad, Derecho a la intimidad y Derecho a la integridad física y moral de todas las personas y en los Derechos laborales básicos, reconoce que todas las formas de conflicto, pueden constituir un riesgo para la salud de las personas trabajadoras y su clima laboral. Se **prohíbe expresamente cualquier comportamiento inapropiado, tendente a menoscabar la dignidad mediante ofensas verbales o físicas.**

En especial el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como expresiones de violencia que se pueden manifestar en el ámbito laboral, constituyen dos de las situaciones más devastadoras de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y al derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo. Además, son manifestaciones de las relaciones de poder, que guardan relación con los roles que tradicionalmente se han atribuido a las personas en función de su sexo. Por todo ello, son conductas que hay que prevenir, evitar y que, cuando se producen, hay que detener para que no se produzcan consecuencias indeseadas para la salud de las víctimas.

En el entorno laboral se reconoce la necesidad de tomar medidas para garantizar que todas las personas trabajadoras disfruten de igualdad de oportunidades y de trato, adoptando e implantando esta política en la organización, que ponga todos los medios para procurar evitar que determinados conflictos puedan enquistarse y basándola en estrategias de formación, comunicación, seguimiento y evaluación e incentivando la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones interpersonales. Igualmente las Juntas Generales de Bizkaia se comprometen a crear, mantener y proteger, con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la empresa.

A tal efecto, las JUNTAS GENERALES DE BIZKAIA establecen que:

BIZKAIKO BATZAR NAGUSIEK, oinarritzko eskubi-deen (bardintasun-eskubidea, intimidaderako eskubidea eta pertsona guztien osotasun fisiko eta morale-rako eskubidea) urratuezintasunean eta oinarritzko lan-eskubideetan oinarrituta, onartzen dabe gatazkamota guztiak arriskutsuak izan daitekezala langileen osasunerako eta lan-girorako. **Beren-beregi debekatzen da hitzeko irainen edo irain fisikoen bidez duintasuna kaltetu leiken edozein jokabide desagoki.**

Berezian, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena, lan-eremuan agertu daitekezan indarkeria-adierazpen gisa, genero-diskriminazioaren egoera suntsitzaileenetako bi dira, eta aldi berean, beste oinarritzko eskubide batzuren urraketa nabarmena, besteak beste duintasuna, bardintasuna, osotasun fisikoa eta morala, sexu-askatasuna eta lanerako eta laneko segurtasun eta osasunerako eskubidea. Gainera, botere-harremanen adierazpenak dira, tradizi-noz pertsonen sexuaren arabera egotzi jakezan rolekin zerikusia dabenak. Horregaitik guztiagaitik, prebenidu eta saihestu behar diran jokabideak dira eta, gertatzen diranean, geldiarazo egin behar dira, biktimen osasunean nahi ez diran ondorioak gertatu ez daitezkan.

Lan-ingurunean, langile guztiek aukera- eta tratubardintasuna izango dabela bermatzeko neurriak hartu behar dirala onartzen da. Horretarako, politika hori erakundean ezarri behar da, eta baliabide guztiak jarri behar dira gatazka jakin batzuk enkistatu ez daitezkan, prestakuntza-, komunikazio-, jarraipen- eta ebaluazio-estrategietan oinarrituta, eta pertsonen arteko harremanetan kidetasuna, lankidetzeta eta konfiantza sustatuz. Bizkaiko Batzar Nagusiek konpromisoa hartzen dabe, eskura daukiezan neurri guztiakaz, enpresaren esparruan lan egiten daben pertsonen duintasuna eta sexu-askatasuna errespetatuko dituan lan-ingurunea sortzeko, mantentzeko eta babesteko.

Horretarako, BIZKAIKO BATZAR NAGUSIEK honako honeek ezarten ditue:



BATZAR NAGUSIAK
JUNTAS GENERALES
BIZKAIA

1. Toda persona de la organización que sea o considere haber sido parte de un conflicto o víctima de acoso, tiene el Derecho a presentar queja sin perjuicio alguno. Además nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, un procedimiento de actuación para resolver también las reclamaciones y denuncias presentadas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, que se aplique con las debidas garantías.
 2. En el ejercicio de este Derecho, se ha creado un **Procedimiento de Resolución de Conflictos** para garantizar un entorno laboral, libre de riesgos laborales procedentes de los conflictos, en el que de manera confidencial, seria y rigurosa, se puedan denunciar e investigar estos comportamientos, garantizando que no será permitido ningún tipo de acto intimidatorio, discriminatorio, injusto o a modo de represalia, en el uso de este mecanismo de denuncia, al igual que no se permitirá ni tolerará el acoso ni moral o psicológico, ni sexual o por razón de sexo, en el trabajo.
 3. La violación de los derechos desarrollados en esta declaración supondrá la adopción de las medidas disciplinarias pertinentes en función de la resolución adoptada en el procedimiento interno.
 4. La apertura de diligencias judiciales dejará en suspenso el normal transcurso de este procedimiento sin perjuicio de las medidas cautelares que se hayan ejercitado o se vayan a establecer.
1. Gatazka baten parte edo jazarpenaren biktima dan edo izan dala uste dauen erakundeko edozein pertsonak kexa aurkezteko eskubidea dauka, inolako kalte barik. Ganera, protokolo honen bidez, sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruz aurkeztutako erreklamazioak eta salaketak ebazteko jardueraprozedura bat arautzeko konpromisoa hartzen dogu, behar bezalako bermeakaz aplikatuko dana.
 2. Eskubide hori baliatuz, Gatazkek Konpontzeko Prozedura bat sortu da, lan-ingurune bat bermatzeko, gatazketatik eratorritako lan-arriskurik bakoa, non modu konfidentzian, serioan eta zorrotzean portaera horreek salatu eta ikertu ahal izango diran, salaketa-mekanismo hori erabiltean inolako larderiak, diskriminazioak, bidegabeko edo errepresalia bidezko egintzarik onartuko ez dala bermatuz, eta jazarpenik ez da onartuko, ez morala, ez psikologikoa, ez sexuala edo sexuan oinarritutakoa,
 3. Adierazpen honetan garatutako eskubideak urratu ezker, diziplina-neurri egokiak hartuko dira, barne-prozeduran hartutako ebazpenaren arabera.
 4. Eginbide judizialak edegiteak eten egingo dau prozedura hori normaltasunez igarotea, kautelazko neurriak hartzea edo ezartea eragotzi barik horregaitik.



BATZAR NAGUSIAK
JUNTAS GENERALES
BIZKAIA

**PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS Y
PREVENCIÓN DE ACOSO**

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
 2. DEFINICIONES
 3. FORMACIÓN
 4. COMUNICACIÓN
 5. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES
 6. PROCESO
 7. EXCEPCIONES
 8. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA
- ANEXOS**
- MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD
 - MODELO DE DENUNCIA
 - ANÁLISIS DE INCIDENCIAS
 - FLUJORAMA DE ACTUACIÓN

**GATAZKAK KONPONTZEKO ETA
AZARPENA PREBENITZEKO
PROZEDUREA**

AURKIBIDEA

1. SARRERA
 2. DEFINIZINOAK
 3. PRESTAKUNTZA
 4. KOMUNIKAZINOA
 5. ZEREGINAK ETA ARDURAK
 6. PROZESUA
 7. SALBUESPENAK
 8. ERREFERENTIAZKO DOKUMENTUAK
- ERANSKINAK**
- KONFIDENTZIALTASUN-KONPROMISOAREN EREDUA
 - SALAKETA-EREDUA
 - GORABEHEREN ANALISIA
 - JARDUTEKO FLUJORAMA



1. INTRODUCCIÓN

1.1. OBJETO

El presente procedimiento establece las actuaciones a llevar a cabo en JUNTAS GENERALES DE BIZKAIA, ante situaciones de conflicto entre las personas de la misma.

El procedimiento, que afectará a toda la plantilla de la organización, y se desarrolla en todos los ámbitos y niveles jerárquicos de ésta, se ha elaborado en base a los siguientes principios:

- Alcanzar la máxima eficiencia en materia de Seguridad y Sa-lud Laboral para controlar y minimizar los riesgos profesionales.
- Cumplir lo dispuesto en: El Ordenamiento jurídico en vigor en materia de prevención de riesgos, especialmente en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (ley 31/1995 y posteriores modificaciones en la Ley 54/2003), las Normas reglamentarias derivadas de la ley de PRL y en el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Atender a las previsiones del ordenamiento jurídico en materia de igualdad, especialmente en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para La Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, la Ley 4/2005, de Igualdad de Mujeres y Hombres del País Vasco, y la Norma Foral 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

1.2. ALCANCE

Este procedimiento es aplicable a todas las personas funcionarias o laborales cualquiera que sea su posición jerárquica en la organización.

A efectos del presente Protocolo, se considera:

- a) **Persona protegida**: Las persona empleada, funcionaria o laboral, de Juntas Generales de Bizkaia que padece un presunto acoso en el trabajo

1. SARREREA

1.1. HELBURUA

Prozedura honek BIZKAIKO BATZAR NAGUSIETAN egin beharreko jarduketak ezarten ditu, bertako pertsonen arteko gatazka-egoeretan.

Prozedureak erakundeko langile guztiei eragingo deute eta erakundearen eremu eta maila hierarkiko guztiak hartuko ditu. Prozedurea honako printzipio honeen arabera egin da:

- Laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan ahalik eta eraginkortasun handiena lortzea, lanbide-arriskuak kontrolatzeko eta minimizatzeko.
- Honako honeetan xedatutakoa betetea: arriskuen prebentzioaren arloan indarrean dagoan ordenamentu juridikoa, berezian Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legean (31/1995 Legea eta 54/2003 Legearen ondorengo aldatketak), Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legetik eratorritako erregelamenduzko arauetan eta Prebentzino Zerbitzuen Erregelamenduan.
- Ordenamentu juridikoak bardintasunaren arloan dituan aurreikuspenei kasu egitea, berezian Emakumeen eta Gizonen Berdintasun eragin-garrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan, Euskal Autonomia Erkidegoko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legean eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako ekainaren 20ko 4/2018 Foru Arauan.

1.2. NORENTZAT

Prozedura hori funtzionario edo lan-kontratudun guztiei aplikatuko ahal izango jake, erakundean daben posizino hierarkikoa edozein izanik.

Protokolo honen ondorioetarako, honako honeek hartuko dira kontuan:

- a) **Babestutako pertsona**: lanean ustezko jazarpena jasaten dauen Bizkaiko Batzar Nagusietako langilea, funtzionarioa edo lan-kontratuduna.



BATZAR NAGUSIAK
JUNTAS GENERALES
BIZKAIA

- b) **Denunciante:** Toda persona que haya formulado una queja en virtud del presente Protocolo.
- c) **Persona denunciada:** Toda persona respecto de la cual se haya formulado una queja, al amparo del presente Protocolo.

En el caso de que las empresas proveedoras de Juntas Generales de Bizkaia se adhieran al presente Protocolo, el mismo se aplicará, además de a las personas funcionarias y laborales de las Juntas Generales, también a aquellas personas de la plantilla de la empresa adherida que hagan uso de las instalaciones de la Cámara y que consideren que han sido objeto, por parte de la plantilla o apoderadas y apoderados, de acciones que queden encuadradas dentro de la definición de acoso moral o psicológico, sexual o por razón de sexo.

Por otra parte, en el caso de que la autoría del acoso hubiere sido atribuida a una persona trabajadora de una empresa externa, o a las personas eventuales o a los apoderados o apoderadas de las Juntas Generales, la investigación del hecho corresponderá al Comité Arbitral que se crea en el presente Protocolo. El Comité Arbitral requerirá la adopción de medidas a la empresa a la que pertenezca el presunto autor o presunta autora, o al órgano de las Juntas Generales que lo hubiera designado, en el caso del personal eventual o de las apoderadas y apoderados.

1.3. GARANTÍAS

El procedimiento se desarrolla en base a las siguientes garantías:

- Los casos serán tratados con prontitud e imparcialidad, garantizando un examen serio, rápido y **confidencial** de todos ellos e inspirando la máxima confianza a las personas implicadas. Ninguna información de este tipo se comunica ni comenta con nadie sin el permiso de la propia persona. A tal efecto se incluye como Anexo I a este Protocolo una declaración de compromiso de confidencialidad que será suscrita por las personas que intervienen en el procedimiento.
- Cuando una persona someta una queja en materia de resolución de conflictos, la parte demandante y la parte demandada tendrán derecho a que se les comunique todo el material pertinente en relación con el resultado

- b) **Salatzailea:** protokolo honen arabera kexa bat aurkeztu dauen edozein pertsona.
- c) **Salatutako pertsona:** protokolo honen arabera kexa baten erantzule dan edozein pertsona

Bizkaiko Batzar Nagusien enpresa hornitzaileak protokolo honi atxikitu ezker, protokoloa aplikau egingo jake, Batzar Nagusietako funtzionarioei eta lan-kontratuko langileei ez eze, atxikitako enpresako plantillako langileei be, baldin eta Batzar Nagusien instalazioak erabilten badabez eta uste badabe langileek edo batzarkideek jazarpen moralaren, psikologikoaren edo sexualaren definizinoaren barruan sartzen diran ekintzak egin dabezala.

Bestalde, jazarpena kanpoko enpresa bateko langileen bati edo behin-behineko pertsonaren bati edo Batzar Nagusietako batzarkideren bati egotzi bajako, Protokolo honetan sortzen dan Arbitraje Batzordeari jagoko gertakaria ikertzea. Arbitraje Batzordeak neurriak hartzeko eskatuko deutso ustezko egilearen enpreseari, edo izendatu dauen Batzar Nagusietako organoari behin-behineko langilearen edo batzarkidearen kasuan.

1.3. BERMEAK

Prozedurea berme honeen arabera garatzen da:

- Kasuak azkar eta inpartzialtasunez tratatuko dira, eta horreen guztien azterketa serioa, azkarra eta **konfidentziala** bermatuko da, inplikautako pertsonen ahalik eta konfiantzarik handiena emonaz. Era horretako informaziorik ez da inogaz komunikaten edo komentaten eragindako pertsonaren beraren baimena izan barik. Horretarako, protokolo honen I. eranskin moduan, konfidentzialtasun-konpromisoaren adierazpena sartu da, prozeduran parte hartzen daberen pertsonen izenpetuko dabena.
- Pertsona batek gatazkak konpontzeko kexa aurkeztu dauenean, alderdi demandatzaileak eta alderdi demandatuak eskubidea izango dabe prozesuaren emaitzari jagokon material guztia jasoteko, hau da, enpresak eta kexan zuzene-



BATZAR NAGUSIAK
JUNTAS GENERALES
BIZKAIA

del proceso, es decir, todos aquellos documentos e informaciones conservados o generados por la empresa y por las personas directamente implicadas en la queja, protegiendo la confidencialidad de ciertas informaciones: datos médicos, etc, de conformidad con la legislación que resulte de aplicación.

- No se llevarán a cabo ningún tipo de represalias al/la denunciante o en su caso a los/as testigos.
- Cuando la constatación de los hechos denunciados no sea posible, en ningún caso se tomarán represalias contra el/la trabajador/a denunciante, supervisando con especial atención la situación para asegurarse de que la situación planteada en la queja no se produce.
- Se adoptarán medidas contra las denuncias fraudulentas que puedan dañar la imagen a terceras personas.

2. DEFINICIONES

Conflicto: Problemas pasajeros y/o localizados en un momento concreto, inevitables en el ámbito de las relaciones humanas y, por tanto, en el ámbito laboral.

Persona Intermediadora: Persona trabajadora de Juntas Generales designada para tratar de resolver el conflicto de una forma amistosa. Serán dos, un hombre y una mujer, quedando designados/as a tales efectos los/as Letrados/as pertenecientes a los servicios jurídicos de la Cámara.

Comité arbitral: Es el órgano decisorio destinado a la prevención y actuación en caso de conflicto. Su labor se centrará en un examen completo de los hechos y/o argumentos objeto de discrepancia entre la parte demandante y la demandada, y emisión de informe con decisión y propuestas. El Comité estará formado por tres personas:

- La Presidenta de Juntas Generales de Bizkaia, que lo presidirá
- El/La Asesor/a Económico/a, como responsable de personal
- Un/a Técnico/a de Prevención, designado/a por el Iguatorio Médico Quirúrgico Prevención S.L.

nean inplikautako pertsonak kontserbau edo sortutako dokumentu eta informazio guztiak, informazio batzuen konfidentzialtasuna babestuz (datu medikoak, etab.), aplikau beharreko legeriaren arabera.

- Ez jake inolako errepresaliarik egingo salatzaileari edo lekukoei.
- Salatutako egitateak egiaztatzea ezinezkoa danean, sekula ez da errepresaliarik hartuko salaketean jarri dauen langilearen aurka, eta arreta bereziz ikuskatuko da egoerea, kexan planteatutako egoera gertatzen ez dala ziurtatzeko.
- Hirugarren pertsonen irudia kaltetu leikiean iruzurrezko sala-keten aurkako neurriak hartuko dira.

2. DEFINIZINOAK

Gatazka: Arazo iragankorrak eta/edo une jakin baten gertutakoak, giza harremanen esparruan, eta, beraz, lan-arloan, saihestuezinak.

Bitartekaria: Gatazka modu adiskidetsuan konpontzen saiatzeko izendatutako Batzar Nagusietako langilea. Bi izango dira: gizonezko bat eta emakumezko bat. Ondorio horreetarako, Batzar Nagusietako zerbitsu juridikoetakoak diran abokatuak izendatuko dira.

Arbitraje Batzordea: Gatazkarik izan ezker, aurrea hartzeko eta jarduteko organo erabagitzalea da. Demandatzailearen eta demandatuaren arteko desadostasuna eragin daben gertaerak eta/edo argudioak oso-osorik aztertuko ditu, eta erabagia eta proposamenak jasoko dituan txostena egingo dau. Batzordea hiru pertsonak osatuko dabe:

- Bizkaiko Batzar Nagusietako Lehendakaria; buru izango da.
- Aholkulari ekonomikoa, langileen arduradun moduan.
- Prebentzinoko teknikari bat, Iguatorio Medico Quirúrgico Prevención S.L. enpreseak izendatua.



BATZAR NAGUSIAK
JUNTAS GENERALES
BIZKAIA

Acoso: El acoso psicológico cubre todas las formas de comportamiento abusivo continuado, sea este una conducta, palabras, acciones, gestos o escritos repetitivos o sistemáticos que minen la personalidad, dignidad o el bienestar psíquico o psicológico de una persona. Aparece de diferentes formas: acoso sexual, acoso laboral, rivalidad, presión, comportamiento ofensivo, aislamiento, todos ellos ejemplos de un comportamiento inaceptable que de forma aislada pueden tener pequeñas consecuencias. Sin embargo, cuando ocurre de forma regular, este tipo de comportamiento puede causar serios daños en la persona a quien va dirigido.

A título de ejemplo, algunas de las conductas que pueden ser consideradas como acoso laboral serían:

- Dejar al trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado/a sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios asignados.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a las personas que han colaborado con los/as reclamantes.
- Insultar o menospreciar reiteradamente a un/a trabajador/a.
- Reprender a esa persona reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores sobre su trabajo o vida privada.

Acoso sexual: Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

A título de ejemplo, algunos comportamientos, que de forma aislada o en relación con otros, pueden ser considerados como **acoso sexual**:

Jazarpena: Jazarpen psikologikoak abusuzko jokabide jarraitu guztiak hartzen ditu, bardin jokabide, hitz, ekintza, keinu edo idazki errepikakor edo sistematikoak, pertsona baten nortasuna, duintasuna edo ongizate psikikoa edo psikologikoa kaltetzen dabena. Hainbat modutan agertzen da: jazarpen sexuala, laneko jazarpena, lehia, presinoa, portaera iraingarria, isolamendua. Horreek guztiak modu isolatuan ondorio txikiak izan lekiezan portaera onartuezinaren adibide dira. Hata guzti be, erregulartasunez gertatzen danean, jokabide horrek kalte larriak eragin leikioz hartzaileari.

Adibidez, laneko jazarpentzat hartu daitekezan jokabideetako batzuk honeexek dira:

- Langilea modu jarraituan benetako okupaziorik barik ixtea, edo inolako errazoi barik inkomunikatuta ixtea.
- Emondako baliabideakaz bete ezin diran aginduak emotea.
- Alperreko zereginetan edo balio produktiborik ez dabenetan lan egitea.
- Erakundearen aurrean kexak, salaketak edo eskaerak aurkeztu dabegan langileei zuzenduriko edo erreklamatzailagaz lankidetzan aritu diran pertsoneri zuzenduriko errepresalia-ekintzak.
- Langile bat behin eta barriro iraintzea edo gitxiestea.
- Pertsona horri behin eta barriro errieta egitea beste pertsona batzuen aurrean.
- Bere lanari edo bizitza pribatuari buruzko zurrumurruak zabaltzea.

Sexu-jazarpena: Sexu-jazarpena da pertsona baten duintasunaren aurka joan gura dauen eta hatakotzat hartu leiteken izaera sexualeko edozein jokabide, ahozkoa edo fisikoa, modu berezian sortzen dauen ingurunea bildurgarria, makurrazogilea edo iraingarria danean.

Adibidez, modu isolatuan edo beste batzuekin lotuta sexu-jazarpentzat hartu daitekezan portaerak honeexek dira, besteak beste:



BATZAR NAGUSIAK
JUNTAS GENERALES
BIZKAIA

- Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes, de contenido sexual.
- Comentarios obscenos. Propositiones de carácter sexual directas o indirectas.
- Notas, correos electrónicos, etc. con contenido sexual, que propongan, inciten, o presionen a mantener relaciones sexuales.
- Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre apariencia o condición sexual del trabajador o la trabajadora.
- Tocamientos, gestos obscenos, o roces innecesarios.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, vestuarios.
- Agresiones físicas.

Acoso por razón de sexo: Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Algunos comportamientos, que a título de ejemplo, pueden ser considerados como **acoso por razón de sexo:**

- Hostigamiento hacia una trabajadora a raíz de una situación de embarazo, parto o lactancia, incluyendo, entre otras, empeoramiento de las condiciones de trabajo, amenazas de rescisión de contrato, despido, etc.
- Conductas hostiles y comentarios despectivos hacia aquellos/as trabajadores/as que soliciten o estén haciendo uso de derechos o medidas relacionados con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- Comentarios despectivos, insultos, etc., de carácter desvalorizante, o cuestionamiento de la capacidad de la trabajadora o del trabajador para desempeñar adecuadamente una determinada categoría laboral, basándose en el sexo de la persona.

- Sexu-educikoko komentario edo iradokizun zitak.
- Komentario lizunak. Sexu-izaerako proposamen zuzenak edo zeharkakoak.
- Sexu-educia daben oharrak, mezu elektronikok eta abar, sexu-harremanak izatea proposatzen, bultzatzen edo presionaten dabenak.
- Langilearen itxura edo egoera sexualari buruzko mespretxuzko edo irainezko komentarioak behin eta barriro egitea.
- Ukituak, keinu lizunak edo beharrezkoak ez diran igurtziak.
- Pertsonak ezkutuan behatzea leku erreserbaetan, esaterako zerbitzuetan, aldageletan.
- Eraso fisikoak.

Sexuan oinarritutako jazarpena: Sexu-arrazoiengaitiko jazarpena da pertsona baten sexua-aren arabera egiten dan edozein jokabide, pertsona horren duintasunaren aurka egiteko eta larderia-, umiliazino- edo irain-ingurunea sortzeko helburuagaz edo ondoreagaz.

Jokabide batzuk, adibidez, **sexuan oinarritutako jazarpenzat** hartu daitezkeanak:

- Haurdunaldi, erditze edo edoskitzaro egoera baten ondorioz langile bat jazarpena, besteak beste, lan-baldintzak okertuz, kontratua hausteko eta kaleratzeko mehatxatuz, etab.
- Bizitza pertsonala, lana eta familia buztartzeagaz lotutako eskubideak edo neurriak eskatzen edo erabilten ari diran langileakazko aurkako jokabideak eta mespretxuzko komentarioak.
- Mespretxuzko komentarioak, irainak eta abar, balioa kentzen deusienak, edo zalantzan jarten dabenak langileak lan-kategoria jakin bat behar bezala beteteko daukan gaitasuna, pertsonaren sexua oinarri hartuta.



BATZAR NAGUSIAK
JUNTAS GENERALES
BIZKAIA

- Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la opción o ideología sexual.
- Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- Impartir órdenes vejatorias.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- La agresión física.

3. FORMACIÓN

Las Juntas Generales deben proporcionar formación sobre el propio procedimiento para que intermediadores/as y personas del comité arbitral conozcan su objetivo, funciones y limitaciones. Además es recomendable que reciban formación específica sobre gestión de Conflictos.

Será necesario ofrecer también formación a la plantilla sobre el Procedimiento de Resolución de Conflictos para que conozcan su dinámica.

La formación incluirá, como mínimo, los siguientes aspectos:

- La identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Los efectos que producen en la salud de las víctimas.
- Los efectos discriminatorios que producen en las condiciones laborales de quienes lo padecen.
- Los efectos negativos para la propia organización.
- La obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales (derecho a la dignidad de las personas, a la igualdad, a la integridad física y moral, a la libertad sexual), y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el propio derecho al trabajo.

- Itxura fisikoari, aukereari edo sexu-ideologiari buruzko komentario eten bakoak eta iraingarriak.
- Agindu kontraesankorrak eta, beraz, aldi berean bete ezin diranak emotea.
- Agindu iraingarriak emotea.
- Muturreko eta eten bako zaintza dakarren jarre-rak.
- Pertsona bat isolatzeko eta inkomunikatzeko agindua.
- Eraso fisikoa.

3. PRESTAKUNTZA

Batzar Nagusiek prozeduraren beraren ganeko prestakuntza emon behar dabe, bitartekariak eta arbitraje-batzordeko pertsonak euren helburuak, funtzinoak eta mugak ezagutu daiezan. Ganera, komeni da gatazken kudeaketari buruzko prestakuntza espezifikoa jasotzea.

Beharrezkoa izango da langileei prestakuntza emotea gatazkek konpontzeko prozeduraren dinamikaren barri izan daien.

Prestakuntzak, gitxienez, alderdi honeek jasoko ditu:

- Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena dakarren jokabideak identifikatzea.
- Biktimen osasunean eragiten dabezan ondorioak.
- Jazarpena pairatzen dabenen lan-baldintzetan eragiten dabezan ondorio diskriminatzaileak.
- Erakundearentzat berarentzat dituan ondorio negatiboak.
- Oinarrizko eskubideak errespetatzeko betebeharra (pertsonen duintasunerako, bardintasunerako, osotasun fisiko eta moralerako, sexu-askatasunerako eskubidea), laneko segurtasunerako eta osasunerako eskubidea eta lanerako eskubidea bera.



BATZAR NAGUSIAK
JUNTAS GENERALES
BIZKAIA

- La prohibición de realizar actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Régimen disciplinario en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Infracciones en las que puede incurrir la empresa, tanto desde el punto de vista de la relación laboral, como desde el punto de vista más concreto de la prevención de riesgos laborales.
- Procedimiento de actuación previsto en el Protocolo.

4. COMUNICACIÓN

La organización debe asegurarse de que la política de resolución de conflictos es comunicada a las y los trabajadores y que éstos la han comprendido, que saben que tienen un derecho de queja para el que existe un determinado procedimiento y que existe un firme compromiso de resolución de los mismos.

Se comunicará el procedimiento a la plantilla, dando a conocer el contenido del mismo, la organización, los recursos, las actividades y las funciones y responsabilidades.

Asimismo, se contemplará la comunicación del presente Protocolo dentro del procedimiento y plan de acogida establecidos para las nuevas incorporaciones de plantilla.

Igualmente se comunicará a las empresas proveedoras, cuyo personal desempeñe servicios regularmente en las sedes de Juntas Generales, la posibilidad de adherirse a este Protocolo; en tal caso, la empresa proveedora deberá comunicar a su plantilla la misma información que Juntas Generales facilite a sus propios trabajadores/as.

El presente Protocolo se publicará, junto con el Plan de Igualdad, en la Web de Juntas Generales de Bizkaia.

5. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

De los órganos de Juntas Generales de Bizkaia

Aprobar el contenido del procedimiento y establecer objetivos de Prevención.

- Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena dakarren ekintzak eta jokabideak izateko debekua.
- Diziplina-araubidea sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren kasuetan.
- Enpresak egin leikezan arau-haustea, bai lan-harremanari jagokonez, bai lan-arriskuen prebentzioari jagokonez.
- Protokoloan aurreikusitako jarduera-prozedura.

4. KOMUNIKAZINOA

Organizazioak ziurtatu egin behar dau gatazkak konpontzeko politikea langileei jakinarazoten jakela eta eurek ulertu egin dabela, badakiela kexa-eskubidea dabela, prozedura jakin bat dagoala eta prozedura hori konpontzeko konpromiso irmoa dagoala.

Prozeduraren barri emongo jake langileei, eta prozeduraren edukia, antolaketa, baliabideak, jarduerak eta funtzinoak eta erantzukizunak jakinarazoko jakez.

Era berean, langile barriak hartzeko ezarritako prozedurearen eta planaren barruan, protokolo honen jakinarazpena be jasoko da.

Era berean, Batzar Nagusien egoitzetan erregulartasunez zerbitzuak emoten dabezan enpresa hornitzaileei jakinarazoko jake protokolo honi atxikitzeak aukerea; kasu horretan, enpresa hornitzaileak bere langileei jakinarazo beharko deutse Batzar Nagusiek euren langileei emondako informazio bera.

Protokolo hau, Bardintasun Planagaz batera, Bizkaiko Batzar Nagusien webgunean argitaratuko da.

5. ZEREGINAK ETA ARDURAK

Bizkaiko Batzar Nagusien organoenak

Prozedurearen edukia onartzea eta prebentzio-helburuak ezartea.



BATZAR NAGUSIAK
JUNTAS GENERALES
BIZKAIA

Velar para que los Planes de Acciones definidos se cumplan.

Conocer y controlar el estado de las acciones pendientes.

Promover y planificar acciones y procedimientos de formación, información y participación para integrar al personal en las finalidades de prevención en materia de conflictos interpersonales.

Comité arbitral

Poner los medios necesarios para conocer e identificar los riesgos potenciales existentes y tomar las acciones necesarias y adecuadas para su prevención y/o corrección.

Seguimiento de las acciones que se lleven a cabo.

De la persona intermediadora

Servir de intermediación entre las partes del conflicto con el fin de encontrar una solución consensuada al mismo y realizar el seguimiento de las acciones que se lleven a cabo.

Trasladar al Comité Arbitral el análisis y resolución del conflicto en el caso de que no se haya encontrado un acuerdo consensuado o en el caso de que las acciones propuestas no hayan solucionado el conflicto en sí mismo.

La persona intermediadora trasladará de inmediato el conocimiento del conflicto al Comité arbitral cuando el presunto autor pertenezca a la plantilla de una empresa externa o sea personal eventual o apoderado/a de Juntas Generales.

6. PROCESO

Para analizar el procedimiento a seguir, utilizaremos el flujograma del anexo.

Resolución informal de las quejas en materia de resolución de conflictos

Las personas que consideren que están involucradas en un conflicto, o que tengan conocimiento de algún/a trabajador/a que pudiera estarlo, y que éste puede afectar a su salud, podrán tratar de resolver sus quejas en esta materia presentando una queja a la/s persona/s intermediadora/s establecida/s. El/la trabajador/a que pone en marcha el procedimiento

Zehaztutako ekintza-planak beteten dirala zaintzea.

Egiteko dagozan ekintzen egoera ezagutzeta eta kontrolatzea.

Prestakuntza-, informazio- eta partaidetza-ekintzak eta -prozedurak sustatzea eta planifikatzea, langileak pertsonen arteko gatazken prebentzioaren helburretan integratzeko.

Arbitraje Batzordearenak

Egon daitekezan arriskuak ezagutzeko eta identifikatzeko behar diran bitartekoak jartea, eta arrisku horreek prebenitzeko eta/edo zuzentzeko beharrezkoak eta egokiak diranak egitea.

Egiten diran ekintzen jarraipena.

Bitartekariarenak

Gatazkako alderdien arteko bitartekaritza izatea, gatazkari urtenbide adostua aurkitzeko eta egiten diran ekintzen jarraipena egiteko.

Arbitraje Batzordeari gatazkaren azterketea eta ebazpena helduarazotea, adostutako akordiorik aurkitu ez bada edo proposatutako ekintzek gatazkea berez konpondu ez badabe.

Bitartekariak berehala igorriko deutso gatazkaren barri Arbitraje Batzordeari, ustezko egilea kanpoko enpresa bateko plantillakoa danean, edo behin-behineko langilea edo Batzar Nagusietako batzarkide danean.

6. PROZESUA

Jarraitu beharreko prozedura aztertzeko, eranskineko fluxugrama erabiliko dogu.

Gatazka konpontzearen arloko kexen ebazpen informala

Gatazka baten sartuta dagozala uste daben pertsonak, edo gatazka horretan egon daitekean langileren baten barri dabenak, haren osasunean eragina izan leikela uste izan ezker, gai horren inguruan dabezan kexak konpontzen saiatu ahal izango dira, ezarritako bitartekariari/bitartekariei kexa bat aurkeztuta. Prozedura abian jarten dauen langileak nahi dauen bitar-



BATZAR NAGUSIAK
JUNTAS GENERALES
BIZKAIA

tendrá la opción de elegir la persona intermediadora que desee.

Con el fin de resolver la queja, la persona intermediadora se reunirá de forma extraoficial y privada con la supuesta víctima. Asimismo, le prestará asistencia proporcionando información y asesoramiento en cuanto a las posibles maneras de resolver la queja. Salvo que la supuesta víctima disponga otra cosa, el/la intermediador/a deberá considerar privada y confidencial tanto cualquier reunión de este tipo como el hecho de que haya sido solicitada.

La persona intermediadora dialogará con las partes afectadas, intentando lograr una solución consensuada, garantizando la confidencialidad de lo expuesto. Se realizará un análisis de la incidencia hasta llegar a un consenso entre ambas partes, y posteriormente se expondrá una propuesta de acciones a seguir con el correspondiente seguimiento del problema hasta considerarlo como resuelto. Una vez resuelto el conflicto, el/la intermediador/a dejará registro de la incidencia (Ver Anexo III "Análisis de Incidencias"), que quedará en su poder, para garantizar la confidencialidad.

En el supuesto de no alcanzar una solución consensuada por desacuerdo entre las partes, la persona intermediadora convocará al Comité Arbitral mediante el procedimiento de notificación escrita del análisis de incidencias en materia de resolución de conflictos. (Anexo IV. "Flujograma")

Remisión al Comité Arbitral

El Comité Arbitral, es el órgano decisorio destinado a la prevención y actuación en casos de conflicto, que examinará los hechos y argumentos de forma neutral y emitirá un informe con propuestas de medidas correctoras. Dicho Comité Arbitral será el encargado de realizar el seguimiento del problema verificando que se cumplan las acciones propuestas.

El Comité Arbitral investigará el caso a través de entrevistas individuales con las personas implicadas y con terceras personas que puedan aportar información, pudiendo convocar una reunión conjunta con las mismas, siempre con el consentimiento previo de las partes implicadas. La línea de actuación del Comité se estudiará y planificará en base a cada caso en concreto.

El Comité Arbitral podrá exigir en todo momento a cualquiera de las partes la presentación de documentos o información. Los citados documentos o

tekaria hautatzeko aukera izango dau.

Kexea ebazteko, bitartekaria modu estraofizialean eta pribaduan bilduko da ustezko biktimeagaz. Era berean, laguntza emongo deutso, kexa ebazteko moduei buruzko informazioa eta aholkularitza eskainiz. Ustezko biktimak besterik erakusten ez badau, bitartekariak pribadutzat eta konfidentzialtzat jo beharko dau mota horretako edozein bilera, baita eskatu izana be.

Bitartekariak eragindako aldeakaz egingo dau berba, eta adostutako urtenbideren bat lortzeko ahalegina egingo dau, azaldutakoaren konfidentzialtasuna bermatuz. Eraginaren azterketea egingo da, alde bien arteko adostasuna lortu arte, eta, ondoren, jarraitu beharreko ekintzen proposamen bat azalduko da, arazoaren jarraipena eginez, konpondutzat jo arte. Gatazkea konpondu ondoren, bitartekariak gertakariaren erregistroa itxiko dau (ikus III. eranskina, "Gorabeheren analisisa"), eta haren esku geratuko da, konfidentzialtasuna bermatzeko.

Alderdien arteko desadostasuna dala-eta adostutako urtenbiderik lortzen ez bada, bitartekariak Arbitraje Batzordea deituko dau, gatazkak konpontzearen arloko gorabeheren analisisa idatziz jakinarazoteko prozedurearen bidez. (IV. eranskina. "Fluxograma")

Arbitraje Batzordeari igortea

Arbitraje Batzordea gatazka-kasuetan prebentzinorako eta jarduteko organo erabagitzalea da, gertaerak eta argudioak modu neutralean aztertuko ditu eta neurri zuzentzaileen proposamenagaz txostena egingo dau. Arbitraje Batzorde hori arduratuko da arazoaren jarraipena egiteaz, eta proposatutako ekintzak beteten dirala egiaztatuko dau.

Arbitraje Batzordeak kasua ikertuko dau inplikautako pertsonakaz eta informazioa emon leikien hirugarrenakaz banakako alkarrizketak eginez, eta eurakaz batera bilera bat egiteko deia egin ahal izango dau, beti be inplikautako aldean alde zuzeneko baimenagaz. Batzordearen jarduera-ildoak kasu zehatz bakoitzaren arabera aztertu eta planifikatuko da.

Arbitraje Batzordeak dokumentuak edo informazioa aurkezteko eskatu ahal izango deutse edozein momentutan alderdietako edozeini. Dokumentu edo



BATZAR NAGUSIAK
JUNTAS GENERALES
BIZKAIA

información deberán facilitarse en el plazo fijado por el Comité Arbitral. El Comité Arbitral hará llegar inmediatamente a las partes copias de los documentos o de la información, salvo cuando decida por unanimidad no comunicar dicha información y proporcione por escrito una decisión razonada a las partes. El Comité Arbitral fijará un plazo para que los/as asistentes puedan presentar alegaciones. Además, el Comité Arbitral podrá solicitar el asesoramiento o la opinión de personas expertas.

En el caso de que las partes demandante y demandada notifiquen, mediante un escrito conjunto al Comité Arbitral, haber alcanzado una solución mutuamente aceptada, se pondrá fin al proceso, siempre y cuando el Comité Arbitral esté de acuerdo con dicha solución.

El Comité Arbitral dispondrá de un plazo de 30 días desde la recepción de la notificación escrita para realizar una reunión y llegar a una conclusión en cuanto a la acción propuesta que deberá comunicarse a la dirección de la empresa. En el caso de que el Comité Arbitral decida que no puede completar dicha labor en un plazo de 30 días, deberá informar a las partes que el plazo se amplía hasta un máximo de 45 días.

El Comité Arbitral conservará un acta de reunión. Las partes tendrán derecho a examinar y a obtener copias del acta.

Tras la investigación oportuna y si consideran necesario la adopción de acciones, el Comité Arbitral comunicará a las partes implicadas una propuesta de las mismas a través del análisis de incidencias, y realizará el oportuno seguimiento del problema hasta su resolución final.

El Comité Arbitral deliberará en sesión privada sobre la queja. La acción que proponga será comunicada a la Mesa de Juntas Generales de Bizkaia, e incluirá únicamente la información siguiente:

- a) un resumen de los principales hechos del caso, que resulten comprobados a juicio del Comité Arbitral.
- b) un resumen de las diligencias ante el Comité Arbitral;
- c) un resumen de los argumentos planteados por cada persona participante

informazio horreek Arbitraje Batzordeak ezarritako epean emon beharko dira. Arbitraje Batzordeak berehala helduarazoko deutsez alderdiei dokumentuen edo informazioaren kopiak, baina ez informazio hori ez jakinarazotea aho batez erabagiten dauenean eta alderdiei errazoitutako erabagia idatziz emoten deutesnean. Arbitraje Batzordeak epe bat ezarriko dau bertaratutakoek alegazioak aurkeztu ahal izateko. Ganera, Arbitraje Batzordeak adituen aholkularitza edo eretxia eskatu ahal izango dau.

Demandatzaileak eta demandatuak, Arbitraje Batzordeari idazki bateratu baten bidez, alkarregaz batera onartutako urtenbideren bat lortu dabela jakinarazoten badeutse, prozesuari amaiera emongo jako, beti be Arbitraje Batzordea konponbide horregaz ados badago.

Arbitraje Batzordeak 30 eguneko epea izango dau idatzizko jakinarazpena jasoten dauenetik bilerea egiteko eta ondorio batera heltzeko. Proposatutako ekintza enpresako zuzendaritzari jakinarazo beharko jako. Arbitraje Batzordeak 30 eguneko epean lan hori ezin dauela burutu erabagiten badau, alderdiei jakinarazo beharko deutse epea gehienez 45 egunera luzatzen dala.

Arbitraje Batzordeak bilera-aktea gordeko dau. Alderdiek eskubidea izango dabe aktea aztertzeke eta horren kopiak lortzeko.

Jagokon ikerketea egin ondoren, eta beharrezkotzat jotzen badau ekintzak egitea, Arbitraje Batzordeak inplikautako alderdiei jakinarazoko deutse horreen proposamena, gorabeheren analisisa egindakoan, eta arazoaren jarraipen egokia egingo dau, azken ebazpena emon arte.

Arbitraje Batzordeak saio pribaduan eztabaidatuko dau kexeari buruz. Proposatzen dauen ekintza Bizkaiko Batzar Nagusietako Mahaiari jakinarazoko jako, eta informazio hau baino ez dau jasoko:

- a) Arbitraje Batzordearen eretxiz egiztatutako kasuaren egitate nagusien laburpena.
- b) Arbitraje Batzordean egindako eginbideen laburpena.
- c) parte-hartzaile bakotzak planteatutako argudioen laburpena.



BATZAR NAGUSIAK
JUNTAS GENERALES
BIZKAIA

- d) la propuesta razonada del Comité Arbitral en cuanto al fondo y a las soluciones, y si dicha propuesta se adoptó por unanimidad.
- e) Valoración médica por parte de Vigilancia de la salud. Si resulta vinculante.

En todo momento el Comité Arbitral podrá decidir, atendiendo a la complejidad de las circunstancias concurrentes y de forma debidamente justificada, la interrupción de este procedimiento, derivando el mismo a una empresa especializada en la materia.

El Comité Arbitral comunicará su propuesta de acción a las personas participantes y a la Mesa de Juntas Generales de Bizkaia en un plazo de 10 días a partir de la conclusión del examen.

La Mesa de Juntas Generales de Bizkaia decidirá, en un plazo de 15 días desde la remisión de la propuesta del Comité Arbitral, qué acción adoptar en el ámbito de sus competencias, en relación con la propuesta del mismo, y comunicará su decisión inmediatamente a las personas participantes.

En caso de que la Mesa de Juntas Generales de Bizkaia no responda dentro del plazo fijado en el párrafo anterior, la acción propuesta por el Comité Arbitral se considerará como la decisión tomada, que pasará a tener carácter vinculante.

Cuando la Mesa de Juntas Generales de Bizkaia no acepte la propuesta, dará explicaciones detalladas a las partes y al Comité Arbitral.

Finalmente se entregará copia del análisis de incidencias sobre la resolución del conflicto al Asesor económico, al Servicio de Prevención y a las personas implicadas.

7. EXCEPCIONES

Este procedimiento quedará derivado a un proceso de "resolución de conflictos" externo en el caso de que esté implicada alguna persona que realice la labor de intermediación o que integre el Comité arbitral.

- d) Arbitraje Batzordearen proposamen errazoitua, funtsari eta konponbideei jagokenez, eta proposamen hori aho batez onartu zan ala ez.
- e) Osasunaren zaintzaren balorazio medikoa, loteslea bada.

Arbitraje Batzordeak prozedura hori etetea erabagi leike beti, inguruabarren konplexutasuna kontuan hartuta eta behar bezala justifikauta, eta gaian espezializautako enpresaren batera bideratuko dau.

Arbitraje Batzordeak bere ekintza-proposamenaren barri emongo deutse parte-hartzaileei eta Bizkaiko Batzar Nagusietako Mahaiari, azterketa amaitu eta 10 eguneko epean.

Bizkaiko Batzar Nagusien Mahaiak erabagiko dau, Arbitraje Batzordearen proposamena bialdu eta 15 eguneko epean, zer ekintza egin bere eskumeneren esparruan, haren proposamenari jagokonez, eta berehala jakinarazoko deutse bere erabagia parte-hartzaileei.

Bizkaiko Batzar Nagusietako Mahaiak ez badau erantzuten aurreko paragrafoan ezarritako epean, Arbitraje Batzordeak proposatutako ekintza hartutako erabagizat hartuko da, eta loteslea izango da.

Bizkaiko Batzar Nagusietako Mahaiak proposamena onartzen ez badau, azalpen zehatzak emongo jakez alderdiei eta Arbitraje Batzordeari.

Azkenik, gatazka konpontzeari buruzko gorabeheren azterketaren kopia emongo jake aholkulari ekonomikoari, Prebentzino Zerbitzuari eta inplikautako pertsoniei.

7. SALBUESPENAK

Prozedura hori kanpoko "gatazkak konpontzeko" prozesu batera bideratuko da, bitartekaritza-lana egiten dauen edo Arbitraje Batzordea osatzen dauen pertsonaren bat tartean badago.



BATZAR NAGUSIAK
JUNTAS GENERALES
BIZKAIA

ANEXO I

Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas intervinientes en la tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Don/Doña _____, habiendo sido designado/a por las Juntas Generales de Bizkaia para intervenir en el proceso de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso laboral o psicológico, acoso sexual, acoso por razón de sexo, y/o otras formas de acoso que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes partes del proceso.

De forma más concreta, manifiesto mi compromiso de cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas, su derecho a la intimidad a lo largo de todo el proceso, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, u otro tipo de acoso.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado/a por las Juntas Generales de Bizkaia de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas

Fecha y firma

I. ERANSKINA

Sexu-jazarpenagaitiko eta/edo sexuan oinarritutako jazarpenagaitiko salaketak izapidetzen eta ebazten esku hartzen daben pertsonen konfidentzialtasun-konpromisoaren eredia.

_____, jauna/andrea Bizkaiko Batzar Nagusiek izendatu dabe laneko jazarpenagaitiko edo jazarpen psikologikoagaitiko, sexu-jazarpenagaitiko, sexuan oinarritutako jazarpenagaitiko eta/edo beste jazarpen-mota batzuenagaitiko salaketak jaso, izapidetu, ikertu eta ebazteko prozesuan esku hartzeko, eta konpromisoa hartzen dau alderdien konfidentzialtasuna, pribatutasuna, intimitatea eta inpartzialtasuna errespetatzeko.

Zehatzago esanda, betebeharrak beteteko konpromisoa hartzen dot:

- Pertsonen duintasuna, prozesu osoan intimitate-rako daben eskubidea eta emakumezkoen eta gizonezkoen arteko tratu-bardintasuna bermatzea.
- Isilpeko tratamendua eta erabateko diskrezinoa bermatzea laneko jazarpena, sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena edo bestelako jazarpena izan daitekezan egoerei buruzko informazioari jagokonez.
- Aurkeztutako, ebatzitako edo ikerketa-prozesuan dagozan salaketen edukiari buruzko konfidentzialtasun eta erreserbarik zorrotzena bermatzea, eta prozeduran parte hartzen daben ganerako pertsonen edozein motatako informazioa zabaltzeko edo helarazoteko debekua beteten dala zaintzea.

Era berean, adierazoten dot Bizkaiko Batzar Nagusiek aurretik azaldutako betebeharrak ez beteteagaitik izan leiteken diziplina-erantzukizunaren barri emon deutesdala.

Data eta sinadura

ESKATZAILEA / SOLICITANTE

	ERAGINDAKO PERTSONA PERSONA AFECTADA
	LANGILEEN ORDEZKARIA REPRESENTANTE DE LA PLANTILLA
	PERTSONEN KUDEAKETA GESTIÓN DE PERSONAS
	BESTELAKOAK OTROS

KEXA MOTA / TIPO DE QUEJA

	PERTSONEN ARTEKO GATAZKA CONFLICTO INTERPERSONAL
	LANEKO JAZARPENA ACOSO LABORAL
	SEXU-JAZARPENA ACOSO SEXUAL
	SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ERAGINDAKO PERTSONAREN DATUAK / DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

IZEN-ABIZENAK: NOMBRE Y APELLIDOS
IFZ / NIF SEXUA / SEXO <input type="checkbox"/> EMAKUMEA / MUJER <input type="checkbox"/> GIZONA / HOMBRE
LANPOSTUA: PUESTO DE TRABAJO:
LANTOKIA / SAILA: CENTRO DE TRABAJO / DEPARTAMENTO:
LAN-LOTURA/KONTRATU MOTA: VINCULACIÓN LABORAL / TIPO DE CONTRATO:
HARREMANETARAKO TELEFONOA: TELÉFONO DE CONTACTO:

GERTAEREN DESKRIBAPENA / DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

Lekukorik badago, adierazo izen-abizenak:
En el caso de que haya testigos, indique sus nombres y apellidos:

Erantsitako dokumentazioa:
Documentación que se incorpora:

ESKAEREA / SOLICITUD

	<i>Gatazkak konpontzearen eta jazarpena egon izanaren inguruko protokoloa hasteko eskatzen dot.</i> Solicito el inicio del protocolo de resolución de conflictos y presencia de acoso.
--	---

Herria eta data
Localidad y fecha /

Interesdunaren sinadura
Firma de la persona interesada

-----n, -----ko -----aren -----
-----, a ----- de ----- de -----



Análisis de Incidencias

 BATZAR NAGUSIAK
 JUNTAS GENERALES
 BIZKAIA

Gorabeheren Analisisa

INPLIKATUTAKO PERTSONEN IZEN-ABIZENAK: NOMBRE Y APELLIDOS DE LAS PERSONAS IMPLICADAS:	
Bitartekariak bete beharrekoa A rellenar por la persona Intermediadora	Kexearen izaera Naturaleza de la queja
	Bitartekariak proposatutako ekintza Acción propuesta por la persona Intermediadora
	Alderdien arteko adostasunik ezaren arrazoiak Motivos de la falta de acuerdo entre las partes
	Lortutako akordioa Acuerdo alcanzado
Jarraipenen bat beharrezkoa al da? ¿Es necesario un seguimiento?	
Bitartekaria: Persona Intermediadora: Fecha: / Data:	
Arbitraje Batzordeak bete beharrekoa A rellenar por el Comité Arbitral	Alderdia demandatzaileak eta/edo demandatuak Arbitraje Batzordeak entzun dakien eskatzen dituan lekuko-izenak (baldin badagoz). Nombres de los/as testigos (de existir) que la parte demandante y/o demandada solicita sean escuchadas por el Comité Arbitral.
	Egiaztagiri guztien eta egokitzat jotendak beste edozein informazinoren kopia. (Zerrendatu eta erantsi dokumentu honi) Copia de toda la documentación acreditativa y de cualquier otra información que se considere pertinente. (Enumerar y adjuntar a este documento)
	Arbitraje Batzordeak proposatutako ekintza Acción propuesta por el Comité Arbitral
Jarraipenena beharrezkoa da? ¿Es necesario un seguimiento?	
Bitartekaria: Persona Intermediadora: Fecha: / Data:	
Data eta demandatzailearen sinadura/demandatuaren sinadura Fecha y Firma del Demandante / Demandado/a -----ko -----aren ----- ----- de ----- de -----	Arbitraje Batzordearen sinadura Fecha y Firma del Comité Arbitral -----ko -----aren ----- ----- de ----- de -----

ANEXO IV

Flujograma de Actuación



IV. ERANSKINA

Jarduketako Flujograma

