

DISPOSICIONES GENERALES

DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD

5784

ORDEN de 13 de noviembre de 2018, de la Consejera de Seguridad, de regulación de medidas de prevención y del procedimiento de actuación en los casos de acoso moral en el trabajo, el acoso sexual y sexista o por razón de sexo, así como otras formas de acoso en el ámbito laboral del personal de la Ertzaintza.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece que todas las organizaciones laborales, incluidas las Administraciones Públicas, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo del personal funcionario y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud del mismo, no solo velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

En tal contexto debe incardinarse la puesta en marcha de procedimientos que detecten los riesgos psicosociales del personal, así como un procedimiento de actuación en los casos en los que existan escritos o comunicaciones de una posible situación de acoso moral o de acoso sexual, sexista o por razón de sexo, orientación o identidad sexual.

El acoso laboral, esto es, el hostigamiento prolongado en el ámbito del trabajo, es un riesgo laboral grave que atenta contra la dignidad personal o profesional de la persona acosada. Además, sobrepasa claramente los límites de un conflicto interpersonal ordinario puesto que puede causar daños en la salud de la víctima que en ocasiones son difícilmente reparables.

Para prevenir tales efectos ya en 2007 se regularon una serie de medidas y procedimiento de actuación para tales casos, que fueron modificadas en el año 2012. La presente Orden viene a perfeccionar tal línea de actuación actualizando y completando tales mecanismos preventivos y de actuación contra los supuestos de acoso moral o acoso sexual, sexista o por razón de sexo, orientación o identidad sexual. Todo ello de un modo integrado en los mecanismos de prevención de la seguridad y salud laboral en la Ertzaintza y con el fin último de asegurar el respeto de la dignidad personal de cualquier funcionario o funcionaria en el trato con sus iguales o con sus superiores.

Del contenido de la presente Orden, se ha informado a todos los miembros del Comité de seguridad y salud de la Ertzaintza.

En el procedimiento se articulan dos actuaciones: la prevención y la mediación. Con la prevención se pretende evitar este tipo de situaciones en el ámbito laboral, mediante la sensibilización del personal.

El objeto de la mediación es solucionar los conflictos interpersonales y organizacionales en sus fases más tempranas, con el fin de que un desencuentro inicial no se agrave y se haga permanente. En este sentido entendemos que la forma más efectiva de conseguir esa finalidad es con el Comité de Mediación, que será el órgano competente y especialista para emitir una propuesta de solución al conflicto planteado con la pretensión de elevar el nivel de protección de la seguridad y salud del personal de la Ertzaintza.

El desarrollo de la fase de mediación está pormenorizado en la presente Orden y, además, se han introducido unos plazos determinados para realizar las actuaciones pertinentes. Plazos, que son lo más cortos posibles para evitar que el procedimiento se alargue innecesariamente en detrimento de la salud del personal trabajador.

En todo el procedimiento se recoge la idea de que el acoso responde al concepto global de «violencia en el trabajo» y que debe ser atajado sin contemplaciones.

Por último, esta regulación destaca la necesidad de fomentar entre el personal la información y educación en materia de respeto a los derechos de las funcionarias y funcionarios. En este sentido, se consideran primordiales la Declaración de la OIT de 18 de junio de 1998, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, así como lo dispuesto en la legislación sobre prevención de riesgos laborales.

En su virtud,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.– Objeto.

1.– Establecer medidas preventivas de carácter organizativo y de previsión de los procedimientos y actuaciones a seguir, en casos de conductas de acoso moral en el trabajo, acoso sexual, sexista o por razón de sexo, así como de otras conductas abusivas por razón de la orientación o identidad sexual, las creencias religiosas o el origen étnico, que permitan evitar situaciones que pueden propiciar conflictos en el ámbito laboral del colectivo de la Ertzaintza.

2.– Establecer un protocolo de actuación a seguir que permita identificar y en su caso, erradicar aquellas conductas de acoso laboral.

Artículo 2.– Ámbito de aplicación.

Las disposiciones recogidas en la presente Orden serán de aplicación al personal funcionario de carrera de la Ertzaintza en situación administrativa de servicio activo y de segunda actividad; así como, al personal funcionario en prácticas.

Artículo 3.– Principios de actuación.

1.– La Ertzaintza está comprometida con la igualdad de oportunidades y lucha contra cualquier forma de acoso, constituyendo un principio básico de actuación la no discriminación por razón de sexo, raza, origen, estado civil o condición social, así como la proscripción de trato preferente o privilegiado que no esté justificado en razones objetivas.

2.– La Ertzaintza reconoce el acoso en el seno de la propia organización como un riesgo psicosocial en el que sus víctimas ven mermada su salud física y psicológica, y su entorno, familia, organización y sociedad en general se ven también afectadas.

3.– Por ese motivo, este riesgo debe ser abordado preventivamente y se debe atajar cualquier tipo de conducta de acoso que se detecte en el entorno laboral de la Ertzaintza, por medio de

medidas preventivas, mitigadoras, correctoras y de protección a las víctimas que se comprenden en esta Orden y en el resto del Ordenamiento aplicable.

4.– No se tolerará en la Ertzaintza ninguna de las conductas susceptibles de constituir acoso moral en el trabajo, acoso sexual, sexista o por razón de sexo, ni cualquier otra conducta de acoso por razón de la orientación o identidad sexual, creencias religiosas u origen étnico.

5.– Todo el personal de la Ertzaintza, y especialmente quienes ejerzan funciones de responsabilidad con personal a su cargo, promoverán un clima laboral basado en el reconocimiento de la igual dignidad y el respeto mutuo y, en consecuencia, rechazarán y no tolerarán todas aquellas conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.

6.– Cualquier componente la Ertzaintza que realice, induzca, consienta o encubra cualquier comportamiento que menoscabe la dignidad de la persona, el respeto o la integridad de otra u otro miembro de la Ertzaintza, incurrirá en las responsabilidades previstas en el ordenamiento jurídico y, desde la Institución, se tomarán las medidas necesarias para dilucidarlas y, en su caso, sancionarlas.

7.– Se garantiza igualmente el derecho a la presunción de inocencia de todos los afectados por el conflicto.

8.– El Departamento de Seguridad se compromete a promover una cultura de prevención contra el acoso, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para todo su personal.

Artículo 4.– Definiciones.

1.– Acoso moral en el trabajo: es aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo, con el fin de destruirlas personal o profesionalmente, creando un clima o ambiente laboral hostil. Esta violencia ha de ser sistemática o habitual, esto es, está inmersa en un proceso y no se trata de un único acto, por grave e intenso que este pueda ser. Incluye, entre otras conductas, la intimidación y el hostigamiento que se base en la edad, discapacidad, salud, sexo, género y orientación e identidad sexual, creencias u opiniones políticas, sindicales, religiosas u otras, nacimiento y origen nacional o social, pertenencia a minorías o en cualquier condición que afecte a la igualdad de mujeres y hombres en el trabajo. El acoso puede no obedecer a motivos laborales, pero ha de producirse en el lugar de trabajo.

2.– Acoso sexual: conforme a la definición de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3.– Acoso sexista o por razón de sexo: conforme al artículo 43 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, es «cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cuando dicho comportamiento sea de índole sexual se considerará acoso sexual».

4.– Acoso por razón de la orientación o identidad sexual: aquellos comportamientos que tengan el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo dirigido contra una persona por su orientación o identidad sexual.

5.– Acoso por creencias religiosas: aquellos comportamientos que tengan el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo dirigido contra una persona por sus creencias religiosas.

6.– Acoso por razón de origen étnico: aquellos comportamientos que tengan el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo dirigido contra una persona por su origen étnico.

7.– A efectos de delimitar y concretar las conductas que constituyan acoso se tendrán en cuenta las que se realicen en el ordenamiento jurídico aplicable o en la doctrina científica y las que se recojan por instituciones como la Organización Internacional del Trabajo o los institutos públicos dedicados a la protección de la salud laboral. Lo mismo se tendrá en cuenta respecto a la concreción de las actuaciones a ser implementadas frente a las conductas de acoso definidas de dicha manera.

Artículo 5.– Amenaza de daño.

Las medidas de prevención y el procedimiento de actuación previstos en la presente Orden serán de aplicación cuando los comportamientos descritos en el artículo 4 produzcan amenaza de daño o daño de carácter moral, psíquico o físico al personal afectado.

Artículo 6.– Exclusiones.

1.– Quedarán excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

2.– En estos casos de conflicto, en los que los intereses de dos personas parecen incompatibles, los órganos de gestión de personal deberán asumir una función de liderazgo y harán las diligencias necesarias para resolver los conflictos latentes y presentes.

Artículo 7.– Formación.

1.– Se pondrá en marcha un plan de formación general para la prevención del acoso en el trabajo. Esta formación deberá permitir al personal poder identificar las diferentes situaciones de acoso y conocer el procedimiento a seguir en dichos casos.

2.– El Servicio de Prevención será el encargado de realizar las actuaciones formativas e informativas en esta materia.

CAPÍTULO II

PREVENCIÓN

Artículo 8.– Prevención.

1.– La prevención de las conductas de acoso en el trabajo se enmarca en el contexto más amplio del desarrollo de una cultura interna basada en valores de respeto mutuo, tolerancia e igualdad de oportunidades.

2.– A tal fin, el Servicio de Prevención lleva a cabo las siguientes acciones preventivas del acoso en el trabajo:

- a) Evaluación e identificación de factores de riesgo y control de riesgos psicosociales.

b) Realizar campañas de sensibilización y concienciación para identificar conductas que deriven en una situación de acoso en las relaciones laborales del personal de la Ertzaintza.

c) Acciones de formación continua al personal de la Ertzaintza para mejora del clima laboral, que fomente su responsabilidad y competencia a la hora de abordar los conflictos e identificar factores que puedan generar situaciones de acoso.

d) Propuesta de medidas para prevenir el acoso.

e) Informar y difundir sobre el procedimiento contra el acoso y la fase de mediación.

Artículo 9.– Asesoramiento y atención temprana.

1.– La División de Prevención y Salud Laboral de la Dirección de Recursos Humanos del Departamento de Seguridad proporcionará ayuda y asesoramiento legal, médico o psicológico a quienes lo necesiten.

2.– Igualmente por el Servicio de Prevención se proporcionará atención temprana a las posibles víctimas de acoso y se podrá proponer, en su caso, medidas laborales con el fin de proteger la salud del personal.

CAPÍTULO III

PROTOCOLO DE MEDIACIÓN

Artículo 10.– Protocolo de mediación.

1.– Al objeto de resolver las situaciones de acoso laboral en el ámbito de la Ertzaintza referidas en esta Orden, y siempre que estas no tengan carácter penal o disciplinario, se procederá a poner en marcha el protocolo de mediación que se regula en este Capítulo.

2.– La finalidad del procedimiento es buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados, creándose a tal efecto un Comité de Mediación a fin de que efectúe propuestas y pautas de actuación encaminadas a evaluar y resolver situaciones de acoso surgidas y prevenir su reproducción a futuro.

3.– Dicho procedimiento se desarrollará bajo los principios de celeridad, confidencialidad y respeto a la intimidad, la vida privada y las circunstancias personales de la víctima, garantizando que esta no se vea afectada su dignidad personal.

Artículo 11.– Comité de Mediación.

1.– Las personas que sean designadas para formar parte del Comité de Mediación recibirán una formación específica en esta materia, que incluirá, entre otros, aspectos legales, habilidades sociales y, procedimientos de actuación necesarios para afrontar de manera adecuada los conflictos que puedan surgir con relación al acoso en el ámbito laboral.

2.– A fin de asegurar la especialización e imparcialidad de este Comité, se compondrá por las siguientes personas, nombradas por la persona titular de la Dirección de Recursos Humanos del Departamento de Seguridad:

a) Presidencia: una persona perteneciente a la División de Prevención y Salud Laboral a propuesta de la Dirección de Recursos Humanos. Tendrá voto de calidad en caso de empate.

b) Vocalías:

– Una o un técnico de prevención de riesgos laborales, perteneciente a la División de Prevención y Salud Laboral a propuesta de la Dirección de Recursos Humanos.

– Una persona perteneciente a la Dirección de la Ertzaintza a propuesta de esta.

– Una delegada o delegado de prevención, a propuesta de los Sindicatos con representación en el Comité de Seguridad y Salud Laboral. En el supuesto de no llegar a acuerdo, será propuesta o propuesto por el Sindicato que ostente la mayor representación en el citado Comité.

c) Secretaría: una persona con voz pero sin voto, perteneciente a la División de Prevención y Salud Laboral a designar por la Dirección de Recursos Humanos.

3.– Será necesario designar tanto a las personas que ostenten la titularidad como la suplencia y en la composición del Comité se adoptarán las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

4.– El Comité podrá recabar la participación de aquellas personas que estime convenientes para el correcto ejercicio de su función, y disponer la práctica de cuantas pruebas considere necesarias a tal fin.

5.– La Secretaria o Secretario realizará las funciones establecidas por el artículo 16 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Asimismo, deberá en todo momento recabar del órgano competente en cada caso, toda la documentación que resulte pertinente para la eficaz actuación del Comité.

6.– Asimismo, el Comité de Mediación en esta fase estará facultado para proponer cuantas medidas cautelares considere necesarias a fin de impedir que se siga produciendo el supuesto acoso, incluyendo, en su caso, medidas cautelares de separación a la víctima de la persona presuntamente acosadora mientras dure el procedimiento.

7.– A las personas que formen parte del Comité, les será de aplicación las causas legales de abstención y recusación. La resolución sobre los supuestos de abstención y recusación corresponderá a quien haya realizado la propuesta de designación de su nombramiento por el mismo mecanismo. En caso de aceptarse la causa de abstención o recusación actuará la persona suplente de la recusada o abstenida. En el caso de que esta igualmente estuviera incurso en causa de abstención y recusación, se procederá al nombramiento de un suplente para la ocasión conforme al mecanismo de designación contemplado para el nombramiento de la recusada o abstenida.

Artículo 12.– Inicio.

1.– Cualquier funcionaria o funcionario de la Ertzaintza podrá comunicar mediante escrito una situación de acoso de la que sea presuntamente víctima o tenga conocimiento de la misma. También podrán dar inicio a este procedimiento la propia Jefatura o la persona titular de la Dirección de la Ertzaintza cuando consideren que es necesario para la protección de la salud de su personal, mediante escrito a la Dirección de Recursos Humanos, solicitando la incoación del procedimiento.

2.– El Servicio de Prevención de la Ertzaintza deberá solicitar a la Dirección de Recursos Humanos la incoación de oficio del presente procedimiento, cuando tenga conocimiento de la existencia de una posible situación de acoso.

Artículo 13.– Formato de la comunicación.

1.– En el escrito de comunicación deberán cumplimentarse obligatoriamente los siguientes datos:

a) El número profesional de quien realiza la comunicación.

b) El número profesional o nombre y apellidos de la presunta víctima o víctimas, de la presunta acosadora, acosador o acosadores y la situación de acoso comunicada.

c) Número de teléfono de contacto o dirección de correo electrónico.

2.– Al escrito, se le podrá adjuntar cualquier documento que se considere conveniente para que el Comité de Mediación pueda efectuar la propuesta de solución del conflicto.

3.– Asimismo, la funcionaria o funcionario que presenta el escrito dará su consentimiento expreso para dar traslado de la documentación que aporte a las partes en conflicto.

Artículo 14.– Convocatoria del Comité de Mediación.

1.– Recibida la comunicación de una posible situación de acoso en la Dirección de Recursos Humanos, esta se remitirá inmediatamente a la Secretaría del Comité de Mediación, la cual, sin más trámite, procederá a realizar la convocatoria del citado Comité, al objeto de analizar la documentación obrante y deliberar sobre su tramitación. Dicha reunión deberá celebrarse en los 5 primeros días hábiles desde la recepción de la comunicación.

2.– En la primera reunión del Comité, se acordará citar a la presunta víctima para ver si está dispuesta a participar en una reunión de mediación con la persona presuntamente acosadora.

3.– Si las personas que conforman el mismo consideran que los hechos comunicados pudieran ser constitutivos de un ilícito penal darán noticia de ello a la Dirección de Recursos Humanos, para su trámite correspondiente. Así mismo, se remitirá una copia de lo acordado a la Dirección de la Ertzaintza. En este supuesto, se daría por finalizada la actuación del Comité.

Artículo 15.– Reunión de mediación.

1.– La persona que ejerza la Secretaría del Comité, a petición de las y los miembros del mismo, citará por escrito a las partes en conflicto a una reunión a fin de evaluar o mediar en la situación. Junto a esta citación se remitirá copia de toda la documentación obrante en poder de la Secretaría. A dichas reuniones, las partes en conflicto podrán acudir acompañadas de un asesor o asesora.

2.– Para que esta fase pueda tener lugar es requisito indispensable el consentimiento expreso de las partes intervinientes de someterse a la mediación del Comité.

3.– Las reuniones de mediación se celebrarán dentro de los quince días hábiles siguientes a la primera convocatoria del Comité, salvo que existan causas motivadas que aconsejen la ampliación del plazo, como máximo en diez días hábiles más. Este hecho se comunicará por escrito a las partes.

Artículo 16.– Propuesta de mediación.

1.– La propuesta de actuación del caso la emitirá el Comité de Mediación en el plazo de 15 días desde la última reunión de mediación. Dicha propuesta no tendrá carácter vinculante, dado el propio carácter de la mediación.

2.– La propuesta de actuación será por escrito y deberá contener:

a) Las actuaciones realizadas en la fase de mediación.

b) Las medidas de actuación propuestas para dar una posible solución al conflicto planteado.

3.– Las medidas propuestas serán comunicadas por la Secretaría del Comité a las partes en conflicto, a la Dirección de la Ertzaintza y a la Dirección de Recursos Humanos, dentro de los cinco días hábiles siguientes.

Artículo 17.– Finalización del procedimiento de mediación.

1.– El procedimiento de mediación concluye con la aceptación de la propuesta de mediación por ambas partes del conflicto o con el rechazo o alguna de ellas a esa misma propuesta.

2.– La aceptación de la propuesta de mediación o su rechazo se realizaran por escrito, bien en un documento único o en documentos diferenciados, levantándose a tal efecto acta por la Secretaría del Comité.

3.– Del acta resultante de la mediación se dará traslado tanto a la Dirección a la Ertzaintza como a la Dirección de Recursos Humanos, para su conocimiento y proceder oportuno.

4.– Concluida la fase de mediación, por la Secretaría del Comité de Mediación se dará traslado del expediente y de toda la documentación del procedimiento a la Dirección de Recursos Humanos, para su custodia.

Artículo 18.– Seguimiento del procedimiento.

1.– La División de Prevención y Salud Laboral de la Dirección de Recursos Humanos se encargará de:

a) Comprobar la eficacia de las medidas correctoras.

b) Hacer un seguimiento de la evaluación del conflicto entre las partes implicadas, cuando no se haya aceptado la mediación o la propuesta de medidas.

2.– De todo ello, dará traslado al Comité de Mediación ya la Dirección de la Ertzaintza.

3.– La Dirección de Recursos Humanos hará seguimiento de los efectos de la aplicación del presente protocolo en mujeres y hombres, para lo cual procederá al registro, evaluación y revisión de quejas y denuncias, desagregado por sexo, así como a conocer el grado de satisfacción mediante la recogida y análisis de opiniones, sugerencias y quejas al respecto.

CAPÍTULO IV

GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 19.– Deber de sigilo.

A todo el personal de la Ertzaintza, y personas vinculadas con la Administración que hayan participado en cualquiera de las fases previstas en el procedimiento regulado en esta disposición, se les exigirá el deber de sigilo, conforme a lo recogido en la legislación de función pública aplicable en cada caso.

Artículo 20.– Protección del derecho a la intimidad.

1.– En todo momento se garantizará la protección al derecho a la intimidad de las personas que han tomado parte en cualquiera de las fases de este procedimiento.

2.– El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento, se regirá por lo establecido en la legislación de protección de datos de carácter personal.

Artículo 21.– Derecho del personal de la Ertzaintza a una protección integral de la salud.

El Departamento de Seguridad proporcionará a las víctimas de las diversas formas de acoso contempladas en esta Orden asesoramiento y asistencia psicológica de urgencia cuando fuera necesario y adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de las mismas.

Asimismo se brindará el apoyo organizativo y psicológico necesario para lograr su total restablecimiento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Si se produjese una situación de acoso entre personal de la Ertzaintza y el de una empresa externa que comparten el lugar de trabajo, se actuará conforme a lo dispuesto en el artículo 24.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Si la situación de acoso se da entre personal funcionario de la Ertzaintza y personal laboral de los servicios auxiliares de la Administración de Seguridad, se constituirá un Comité de Mediación específico, a tal efecto, en el que tendrán representación sindical y organizacional por ambas partes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

El comité de mediación adaptará el presente protocolo a las especificidades que presenten los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo. En particular no se activarán mecanismos de mediación no solicitados previa y voluntariamente por la víctima en los casos de presuntos acoso sexual o acoso por razón de sexo.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda derogada la Orden del Consejero de Interior, de 10 de septiembre de 2007, por la que regula las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en los casos de acoso moral en el trabajo en la Ertzaintza, y su modificación por Orden de 19 de octubre de 2012.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Se faculta a la persona titular de la Viceconsejería de Administración y Servicios para el desarrollo de los aspectos complementarios que pudieran parecer necesarios para el desarrollo del presente Orden.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

La presente disposición entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 13 de noviembre de 2018.

La Consejera de Seguridad,
ESTEFANÍA BELTRÁN DE HEREDIA ARRONIZ.