

DISPOSICIONES GENERALES

DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO

4613

ORDEN de 9 de julio de 2021, de la Consejera de Gobernanza Pública y Autogobierno, por la que se regula el procedimiento de actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen dos de las más graves formas de violencia y discriminación por razón de sexo que pueden afectar a cualquier persona. Además, son manifestaciones de las relaciones de poder vinculadas a los roles tradicionalmente atribuidos a las personas en función de su sexo, y que afectan mayoritariamente a las mujeres. Estas violencias machistas se producen en contextos múltiples y variados; son el resultado y manifestación de la desigualdad estructural; y atentan contra derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo.

Precisamente en el ámbito laboral, este tipo de violencias pueden resultar invisibilizadas y redundar en una mayor vulnerabilidad e indefensión de las víctimas, debido a las relaciones de superioridad entre personas empleadoras y empleadas, a las condiciones de trabajo o la insuficiente sensibilización social del entorno. Por este motivo, son conductas que hay que prevenir y que, cuando se detectan o producen, se deben detener, promoviendo un espacio laboral respetuoso con la diversidad de las personas y que fomente las relaciones igualitarias.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio consagrado en la legislación internacional y en el marco de la Unión Europea. Así, constituyen hitos en este sentido la Convención de Naciones Unidas para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979), la Declaración de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1993), el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres (2011) y el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (190, 2019). Respecto a la normativa comunitaria, la Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, recoge un «Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual». Posteriormente, la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 definió el acoso sexual, determinando las diversas conductas y obligando a su investigación. Por su parte, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación, recoge las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de género o sexista y establece que dichas conductas se considerarán discriminatorias y que, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres estableció los principios generales que habrían de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad, con referencia expresa al acoso sexista y al acoso sexual en el trabajo, conductas consideradas falta disciplinaria muy grave para el personal al servicio de las administraciones vascas. El artículo 43 define el acoso sexista y el acoso sexual y los considera falta disciplinaria muy grave para el personal al servicio de las administraciones públicas vascas. Igualmente, establece la obligación de que estas desarrollen políticas y protocolos para su prevención y erradicación, así como que garanticen a sus víctimas una asistencia psicológica y jurídica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

Asimismo, el acoso sexual y por razón de sexo es también un riesgo laboral de naturaleza psicosocial, frente al cual deben adoptarse medidas preventivas de protección de la salud del personal empleado, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En el ámbito de la Administración General y Organismos Autónomos, la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo fue abordada a través de la Orden de 4 de octubre de 2006, de la Consejera de Hacienda y Administración Pública, que regula las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral y sexual en el trabajo.

Posteriormente, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que contempla expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, modificada por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, dispuso que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de aquel. A diferencia del acoso laboral, en el que el desencadenante del comportamiento hostigador y discriminatorio puede ser diverso, en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo el origen de las violencias ejercidas es el factor sexo-género, por lo que constituyen formas de discriminación que requieren un tratamiento diferenciado.

En respuesta a lo anterior y en cumplimiento del mandato legal, el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración General y sus Organismos Autónomos, aprobado por el Consejo de Gobierno el 6 de septiembre de 2016, incorporó entre las actuaciones previstas la obligación de elaborar un nuevo protocolo específico para la actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y dotar al mismo de la difusión y medios necesarios para su efectiva puesta en marcha, para lo cual se aprueba la presente Orden.

Sin perjuicio de que su objetivo principal sea regular la actuación administrativa ante una comunicación o denuncia por acoso sexual o acoso por razón de sexo, esta orden no obvia la evidente necesidad de adoptar, en el seno de esta Administración, las medidas necesarias para prevenir estas conductas, principalmente a través de la sensibilización y formación del personal empleado. A dichas medidas y al plazo para su planificación y desarrollo, se hace expresa referencia en la disposición final tercera.

Por todo ello, en virtud de lo establecido en el artículo 7.1, apartados e) y m) y la disposición transitoria única del Decreto 18/2020, de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, en relación con el artículo 3 del Decreto 8/2021, de 19 de enero, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

COMPROMISOS

Artículo 1.– Compromiso general.

1.– La Administración General y sus Organismos Autónomos (en adelante a los efectos de esta norma, «esta Administración») expresan su férreo compromiso de no tolerar ningún tipo de violen-

cia en su organización, en especial aquellas conductas que puedan constituir acoso sexual y por razón de sexo, y manifiestan que tales conductas serán firmemente sancionadas conforme a lo establecido en la normativa correspondiente.

2.– Esta Administración se compromete a trabajar, en aras al respeto a la dignidad y a la diversidad de las personas que la componen, por la protección de su salud y el principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como para promover y preservar una cultura organizativa que favorezca la identificación y el rechazo de cualquier conducta que atente contra el derecho al respeto y a la no discriminación.

Artículo 2.– Compromisos específicos.

1.– En base a lo anterior, esta Administración declara su compromiso de:

Promover un ambiente de respeto y corrección en el trabajo, seguro y libre de toda violencia. Cualquier comportamiento constitutivo de violencia y discriminación sexista en el ámbito de las relaciones laborales, incluida la utilización de expresiones y modos insultantes, humillantes o intimidatorios, será firmemente rechazado y sancionado como corresponda. A tal fin, todos los órganos y personal directivo de esta Administración actuarán con cuantos medios estén a su alcance en la prevención y sanción de ese tipo de conductas.

Disponer e implantar las medidas necesarias para prevenir e intervenir ante estos inaceptables comportamientos de manera firme y contundente, con el objetivo de que no se repitan y que el conjunto de la plantilla los detecte y rechace. Esta Administración adoptará medidas preventivas a través de acciones comunicadas a la Comisión Permanente de Igualdad, que incidan en la información, sensibilización y formación de la plantilla en su conjunto.

Planificar y desarrollar acciones que contribuyan a inculcar al personal, desde el momento de su incorporación, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad, libre desarrollo de la personalidad y rechazo hacia todo comportamiento de acoso sexual o por razón de sexo. No se puede obviar que es responsabilidad de todas las personas que trabajan en esta Administración contribuir a la prevención e intervenir frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, en el marco de este protocolo y de cuantas otras medidas puedan adoptarse en esta materia.

Facilitar ayuda y asistencia a quien inste la aplicación del protocolo, que será público y accesible, y garantizar los principios de respeto, confidencialidad y tutela de los derechos, tanto de las partes implicadas como de todas las personas que tomen parte en el proceso, velando siempre por su bienestar.

Prestar atención a que no se produzca ningún tipo de penalización o revictimización de quien ha sufrido el acoso y evitar que se incurra en otros daños para ambas partes y para las personas que hayan colaborado en la activación y aplicación del protocolo, tanto en la fase de la asesoría confidencial como en la fase de investigación.

Realizar, a través de la Comisión Permanente de Igualdad, el seguimiento y evaluación periódica de la aplicación de este protocolo, así como el resto de acciones que, con carácter preventivo, sean planificadas sobre esta materia.

Trabajar a nivel interno y de forma coordinada con otros agentes, receptores de servicios y administraciones externas, para combatir estereotipos y factores de desigualdad en todos los ámbitos de su influencia.

2.– Por su parte, la representación legal de la plantilla contribuirá a la prevención y detección del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización del personal, la participación activa en la Comisión Permanente de Igualdad y la información a dicha comisión, a los comités de seguridad y salud laboral y a los órganos directivos que, en su caso, se considere oportuno, sobre aquellas conductas de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciar este tipo de acoso.

CAPÍTULO II

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 3.– Objeto y finalidad.

1.– El objeto de la presente norma es establecer el procedimiento de actuación ante conductas que puedan suponer acoso sexual o acoso por razón de sexo y que tengan lugar en el ámbito laboral de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos y, más concretamente:

Proporcionar a la plantilla, cargos y personal eventual pautas para identificar y reconocer una situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

Establecer mecanismos que faciliten la intervención temprana, así como un procedimiento de investigación ágil, claro y conciso, para garantizar la seguridad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas de protección que procedan y, en su caso, la puesta en marcha de los correspondientes procedimientos sancionadores.

Concretar la organización de los medios humanos de esta Administración competentes en la aplicación de esta orden.

2.– La finalidad última del procedimiento contenido en esta orden es proteger la dignidad y la salud de las personas que prestan sus servicios en esta Administración y contribuir a eliminar cualquier forma de violencia que pueda tener lugar en su ámbito. En consecuencia, esta Administración adoptará las medidas necesarias para prevenir, detectar y corregir este tipo de conductas, en aras a materializar su compromiso con la protección de la salud laboral y trabajar por la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y oportunidades, según lo dispuesto en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y en el Plan de Igualdad vigentes.

Artículo 4.– Definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

A los efectos de esta orden se entenderá por:

1.– acoso sexual: cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o físico, con el propósito de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, con independencia de su duración o periodicidad.

En particular, y sin perjuicio de otras conductas que cumplan las definiciones contenidas en el artículo, se entenderá por acoso sexual cualquiera de los siguientes comportamientos:

Supeditar el acceso, mantenimiento o condiciones de un puesto de trabajo a la aceptación de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza, explícita o implícita, en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva (conocido como «chantaje sexual»).

Amenazar con represalias a quien se niega a acceder a insinuaciones o peticiones sexuales.

Amenazar con represalias a quien denuncie, atestigüe, colabore o participe en investigaciones de acoso sexual, al igual que contra las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.

Presionar o coaccionar a una persona para mantener relaciones sexuales.

Invitar o pedir citas con una persona cuando se ha expresado una negativa.

Realizar deliberadamente un contacto físico indeseado como un tocamiento, roce, abrazo, palmadita o pellizco.

Realizar acercamientos excesivos, dificultar el movimiento, arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con una persona, buscando contacto físico con ella.

Realizar llamadas telefónicas o enviar cartas, mensajes, fotografías, vídeos u otros materiales con contenido ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.

Hacer insinuaciones sexuales o pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión.

Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona.

Hacer comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona, su condición u orientación sexual, su identidad o expresión de género.

Realizar preguntas o difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.

Hablar a otra persona sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.

Observar a otra persona, de manera clandestina o encubierta en un lugar reservado, como un baño o vestuario.

Usar y difundir imágenes con contenidos degradantes desde el punto de vista sexual, sugestivos o pornográficos en el entorno de trabajo.

Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos.

Contar chistes o decir piropos de contenido sexual.

Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.

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

En particular, y sin perjuicio de otras conductas que cumplan las definiciones contenidas en el artículo, se entenderá por acoso por razón de sexo cualquiera de los siguientes comportamientos:

El trato desfavorable de una persona relacionado con el embarazo, la maternidad, la paternidad o la asunción de otros cuidados familiares.

Las descalificaciones públicas o privadas de una persona, por razón de su sexo, de su trabajo, capacidades, competencias técnicas, destrezas o habilidades.

Utilizar expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen minusvaloración de las capacidades, competencias, destrezas o habilidades de una persona por razón de su sexo, como «mujer tenías que ser» o «solo vales para...» ...etc.

Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza.

Negarse a acatar órdenes o a seguir instrucciones procedentes de mujeres superiores jerárquicas, por razón de su sexo.

Sabotear el trabajo de una persona o impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento, etc.) por razón de su sexo.

Impartir órdenes vejatorias que tengan causa en el sexo de una persona.

Asignar a una persona responsabilidades inferiores a su capacidad, por razón de su sexo.

Realizar una vigilancia extrema y continua de alguien por razón de su sexo.

Tratar a una persona con actitud condescendiente o paternalista por razón de su sexo.

Ridiculizar a las personas que desarrollan tareas tradicionalmente asignadas al otro sexo.

Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.

Tratar desfavorablemente a una persona por razón de su embarazo, de su maternidad o paternidad, así como por haber adoptado o acogido a un menor.

Adoptar frente a una persona una conducta que la discrimine en el ámbito laboral por razón de su sexo.

Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre el otro.

Dirigirse de forma ofensiva a una persona por razón de su sexo u orientación sexual.

No tratar deliberadamente a una persona con el género con el que se identifica.

Utilizar humor sexista.

Artículo 5.– Definición de ámbito laboral.

1.– Se entenderán realizadas en el ámbito laboral las conductas que se produzcan:

En los centros de trabajo de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos; o

en cualquier lugar en el que las personas implicadas se encuentren por razón de su trabajo al servicio de esta Administración.

2.– Asimismo, se entenderán realizadas en el ámbito laboral, aunque se produzcan fuera de los lugares indicados en apartado anterior, aquellas conductas que se efectúen a través de cualquier medio o dispositivo electrónico que esta Administración haya facilitado a su personal para el desarrollo de su labor profesional.

Artículo 6.– Ámbito de aplicación.

1.– La presente norma será de aplicación a todas las empleadas y empleados públicos, a las personas que detenten cargos y al personal eventual de la Administración General de la CAE y

sus Organismos Autónomos, que se encuentren en situaciones susceptibles de ser consideradas como acoso sexual o acoso por razón de sexo y siempre que se produzcan dentro del ámbito laboral de esta Administración, conforme a las definiciones recogidas en los artículos 4 y 5.

2.– Asimismo, el Servicio de Prevención Propio aplicará esta orden con carácter general y de forma preferente en aquellos casos de posible acoso sexual o por razón de sexo en los que esté implicado personal dependiente de esta Administración y personal de una empresa, entidad o administración ajena. Ello sin perjuicio de que esta Administración, en virtud de lo previsto en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, adopte las medidas de coordinación necesarias con las empresas, entidades o administraciones en las que preste sus servicios el personal implicado ajeno a esta Administración.

Artículo 7.– Exclusiones.

1.– Quedan excluidas de la aplicación de la presente Orden aquellas conductas que se produzcan fuera de los ámbitos descritos en el artículo 5. No obstante, en estos supuestos, siempre que el vínculo o la relación entre las personas implicadas se haya establecido por razón de su trabajo, esta Administración, en cumplimiento del deber de proteger la salud de su personal y con base en su compromiso con el cambio cultural de la organización de acuerdo al principio de tolerancia cero frente al acoso sexual y por razón de sexo, adoptará las medidas de orientación, acompañamiento y asesoramiento que sean necesarias con relación al personal a su servicio.

2.– Esta orden no se aplicará:

En aquellos casos en los que las partes implicadas sean exclusivamente personal ajeno a esta Administración. No obstante, en estos supuestos, cuando las conductas hayan tenido lugar en un centro de trabajo de esta Administración, esta colaborará con la empresa, entidad o administración a la que pertenezcan las personas afectadas, con el fin de facilitar la puesta en marcha de sus respectivos procedimientos de actuación.

Personas usuarias de los servicios públicos prestados en el ámbito de la Administración General y Organismos Autónomos, a las que se aplicará el procedimiento específico existente en esta Administración.

CAPÍTULO III

PRINCIPIOS, FASES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 8.– Fases.

El procedimiento de actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo previsto en esta orden se desarrollará en tres fases:

Comunicación y acogida, a través de la Asesoría Confidencial.

Investigación, que comienza con denuncia presentada por la persona interesada y se desarrolla por medio de una comisión designada al efecto.

Resolución de la Viceconsejería de Función Pública sobre el inicio del procedimiento sancionador y adopción de medidas correctoras o, en su caso, el archivo de la denuncia.

Artículo 9.– Principios y garantías.

Desde su inicio hasta la resolución, el procedimiento regulado en la presente Orden se desarrollará con arreglo y en cumplimiento de los siguientes principios y garantías:

Respeto. Las actuaciones y diligencias tendrán lugar con el máximo respeto a la dignidad de las personas implicadas, en términos de igualdad y no discriminación.

Confidencialidad. Todas las personas que participen en el procedimiento observarán el deber de silencio y confidencialidad respecto al mismo, compromiso que asumirán por escrito. La documentación relacionada con la denuncia o la investigación no será difundida, salvo expreso consentimiento de ambas partes o a requerimiento de la autoridad judicial.

Protección. De acuerdo con las necesidades y fase del procedimiento, se adoptarán las medidas necesarias para preservar la salud y la protección en general de las personas implicadas y, en particular, el derecho de las víctimas a una asistencia psicológica y jurídica gratuita, urgente y especializada.

Credibilidad. Tanto la Asesoría Confidencial como la Comisión de Investigación partirán siempre de la credibilidad de la persona que presenta la comunicación o denuncia de los hechos presuntamente constitutivos de acoso, sin perjuicio del resultado de las actuaciones e investigación que se lleven a cabo en el marco del procedimiento.

No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona denunciante y los datos que permitan identificarla.

Acompañamiento. Las partes implicadas tendrán derecho, durante todo el procedimiento, a ser acompañadas por una Delegada o Delegado de Prevención, u otra persona de su elección que tenga conocimiento de los hechos.

Imparcialidad y contradicción. Se garantizará una audiencia imparcial. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados. Las personas que integran la Asesoría Confidencial o la Comisión de Investigación, que en ningún caso serán coincidentes, podrán abstenerse o ser recusadas para su participación en el procedimiento en virtud de lo establecido en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Diligencia y celeridad. El procedimiento se desarrollará con la debida diligencia, sin demoras injustificadas y con atención prioritaria.

Accesibilidad. El personal al servicio de esta administración dispondrá de información pública y accesible sobre la existencia de este procedimiento, y concretamente de la Asesoría Confidencial, su composición, funciones y vías de contacto.

Información. Las partes implicadas en el procedimiento tienen derecho a ser informadas sobre sus derechos y deberes en el marco del mismo, la fase en la que se encuentra y el resultado de las actuaciones realizadas.

Sanción de falso testimonio. Las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas tras tramitar el correspondiente procedimiento sancionador, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudiesen corresponder.

Prohibición de represalias. Se prohíbe la adopción de represalias contra las personas que denuncien haber vivido situaciones de acoso y contra las que comparezcan como testigos o participen en una investigación. En caso de producirse, estas personas podrán poner en conocimiento de la Asesoría Confidencial o de la Comisión de Investigación los hechos acaecidos a fin de que sean valorados, atendidos y neutralizados.

CAPÍTULO IV

COMUNICACIÓN Y ACOGIDA

Artículo 10.– Comunicación.

Cualquier persona al servicio de la Administración General y Organismos Autónomos afectada por un posible acoso sexual o por razón de sexo, o cualquier otra que advierta una conducta que pueda constituir tal acoso en el ámbito de esta administración, podrá comunicarlo a la Asesoría Confidencial, de forma verbal o escrita, a través de las vías de contacto, incluida la electrónica, de las que será informado todo el personal con arreglo a lo dispuesto en la disposición final segunda.

Artículo 11.– Asesoría Confidencial.

1.– La Asesoría Confidencial es el recurso dispuesto con el fin de recepcionar las comunicaciones de conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo dentro del ámbito de esta Administración, prestar a la persona afectada orientación y asesoramiento y, en su caso, adoptar las medidas de protección necesarias.

2.– La Asesoría Confidencial, estará integrada por:

1 persona técnica de Igualdad del departamento correspondiente o, en su defecto, la técnica de Igualdad del departamento de Gobernanza pública y Autogobierno, con formación específica en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1 persona técnica del Servicio de Prevención Propio de la Administración General y Organismos Autónomos, con título superior en prevención de riesgos laborales y especialidad en ergonomía y psicología aplicada, así como formación específica en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

3.– Sin perjuicio de lo anterior, cuando lo considere necesario la Asesoría Confidencial podrá recurrir al apoyo de personal técnico adicional, que en todo caso respetará la garantía de confidencialidad.

Artículo 12.– Entrevista con la persona afectada.

1.– Cuando la Asesoría Confidencial reciba una comunicación o tenga conocimiento de hechos que puedan constituir acoso sexual o por razón de sexo, se pondrá en contacto a la mayor brevedad posible con la persona afectada para citarle a una entrevista inicial y le informará sobre su derecho a asistir acompañada de una delegada o delegado de prevención, o de otra persona que desee.

2.– En esta entrevista inicial:

Se firmará un acuerdo de confidencialidad que a partir de este momento suscribirán también todas las personas que tomen parte en cualquier momento del procedimiento.

Se ofrecerá a la persona afectada la posibilidad de acudir al servicio médico, a fin de valorar la posible afectación que para su salud esté teniendo la situación denunciada y, en su caso, la necesidad de adoptar medidas de protección.

Se le informará sobre el presente procedimiento, sus fases y garantías.

Se le ofrecerá información sobre los derechos, opciones y acciones que pueda precisar para la toma de decisiones.

Se le apoyará en la concreción y el relato escrito de los hechos comunicados, de las personas implicadas y de las pruebas existentes.

Se garantizará el asesoramiento jurídico y psicológico de esas personas, el derecho a la asistencia especializada, por ejemplo, mediante la creación de un servicio específico de apoyo psicológico y de otro tipo, sin perjuicio de que las víctimas decidan hacer uso de otros recursos ya ofertados con carácter general a las víctimas de violencia sexual por el propio Gobierno u otras instituciones públicas.

Artículo 13.– Actuaciones durante la fase de acogida.

1.– Además de la entrevista inicial, la Asesoría Confidencial mantendrá cuantos contactos y reuniones con la persona afectada valore precisos, en función de las circunstancias y necesidades del caso.

2.– La Asesoría Confidencial podrá establecer o, en su caso, proponer a los órganos competentes, las medidas que considere oportunas para proteger la salud de las personas afectadas.

3.– El Servicio de Prevención, en los casos en que dicho servicio lo considere oportuno, realizará un informe de riesgos psicosociales, con respeto a los principios y garantías del procedimiento regulado en la presente norma.

Artículo 14.– Fin de la fase de acogida.

1.– Si tras las actuaciones emprendidas en la fase de acogida, la persona afectada decide continuar con el procedimiento, a través de la presentación de denuncia formal, finalizará esta primera fase para dar comienzo a la fase de investigación.

2.– Si la persona afectada manifiesta su voluntad de no presentar denuncia, el procedimiento finalizará y se archivará el expediente. No obstante, en estos casos, si la Asesoría Confidencial a partir de la información recabada considera que existe evidencia, indicios o sospechas fundadas de la existencia de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, adoptará de oficio las medidas o actuaciones que considere adecuadas para abordarlos, con respeto a la voluntad de la persona afectada y al principio de confidencialidad.

Artículo 15.– Documentación.

1.– Desde la recepción de la comunicación, la Asesoría Confidencial custodiará toda la documentación generada, en la cual las partes implicadas serán identificadas a través de códigos numéricos.

2.– Al finalizar la primera fase, la Asesoría Confidencial elaborará un informe en el que se indicarán de forma sucinta: las partes implicadas a través de la correspondiente codificación; las actuaciones realizadas y fecha de realización; y las medidas de protección y preventivas adoptadas y/o propuestas.

Artículo 16.– Plazo.

En el plazo de diez días hábiles desde el día siguiente al de la entrevista del artículo 12 deberá desarrollarse la fase de acogida.

El plazo establecido en el párrafo anterior podrá prorrogarse por acuerdo motivado de la Asesoría Confidencial cuando las circunstancias del caso y la adopción de medidas de protección de las partes implicadas así lo precise. El plazo de la prórroga no podrá ser superior al de la fase de acogida.

CAPÍTULO V

INVESTIGACIÓN

Artículo 17.– Denuncia.

1.– La fase de investigación se iniciará por medio de denuncia escrita firmada por la persona afectada, en la que se expondrán los hechos, la persona autora del supuesto acoso, los efectos que el acoso ha tenido sobre la denunciante y las pruebas de que disponga.

2.– La denuncia será dirigida a la Directora o Director de Función Pública, salvo que en ella o el recayera la sospecha de acoso, en cuyo caso se dirigirá a la Viceconsejera o Viceconsejero de Función Pública.

Artículo 18.– Constitución de la Comisión de Investigación.

1.– En el plazo de dos días hábiles desde el día siguiente a la fecha de recepción del escrito de denuncia, la Dirección de Función Pública o, en su caso, la Viceconsejería de Función Pública, iniciará los trámites para constituir la Comisión de Investigación, que estará integrada por:

1 persona representante del Servicio de Prevención de la Administración General y Organismos Autónomos.

1 persona representante de la Unidad de Igualdad del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno.

1 persona representante sindical del ámbito de la Administración General y sus Organismos Autónomos.

1 secretario o secretaria, designada por la Dirección o la Viceconsejería de Función Pública, con Licenciatura o Grado en Derecho, y que no tendrá derecho a voto.

2.– El personal técnico de la Asesoría Confidencial que haya intervenido en la primera fase del procedimiento, así como del Servicio de Prevención, podrá ser convocado a las reuniones de la Comisión de Investigación, en las que participará con funciones de asesoramiento y sin derecho a voto.

3.– Todas las personas que integran la Comisión de Investigación deberán haber recibido la formación específica dispuesta en aplicación de la presente norma y cuyo itinerario será aprobado por la Comisión Permanente de Igualdad.

4.– La Comisión de Investigación se regirá en su funcionamiento por:

Las disposiciones de la presente Orden.

Lo dispuesto en su Reglamento Interno de Funcionamiento.

Las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. En particular los artículos del 15 al 18 y del 23 al 24.

Artículo 19.– Comunicación a las partes.

Una vez constituida la Comisión de Investigación, la Dirección de Función Pública, o en su caso, la Viceconsejería de Función Pública llevará a cabo las siguientes actuaciones:

Comunicar a las partes intervinientes en el procedimiento la identidad de las personas integrantes de dicha comisión para que puedan recusarlas, si consideran que se dan los motivos del artículo 23.2 de la Ley 40/2015. El escrito de recusación se enviará a la citada Dirección o Viceconsejería para que se tramite según el artículo 24 de la misma ley. Lo integrantes de la comisión

también podrán abstenerse cuando consideren que se dan los motivos relacionados en el artículo precitado. La solicitud de abstención se comunicará a la Dirección o Vicenconsejería para que resuelva lo procedente.

Remitir copia de la denuncia.

Al día siguiente de recibir las comunicaciones anteriores, las partes intervinientes en el procedimiento dispondrán de un plazo de cinco días hábiles para presentar alegaciones ante la Comisión de Investigación. En el mismo momento del inicio de tal plazo, el secretario o secretaria de la comisión la convocará para que celebre su primera reunión.

El secretario o secretaria de la comisión requerirá a la Asesoría Confidencial y al Servicio de Prevención los informes que hayan emitido para dar traslado de copia de ellos a los miembros de la comisión, con antelación suficiente a la celebración de su primera reunión.

Artículo 20.– Reunión inicial.

1.– En su primera reunión, la comisión estudiará la denuncia y las alegaciones presentadas y determinará las actuaciones necesarias para realizar la correspondiente investigación, así como la posible necesidad de adoptar medidas de protección.

2.– En caso de contemplar el archivo de la denuncia en esta primera reunión, dicha decisión vinculante deberá ser adoptada por unanimidad, de forma motivada, recogida por escrito y comunicada a las partes.

3.– Desde la recepción de la denuncia, la Comisión de Investigación custodiará toda la documentación generada, en la cual las partes implicadas serán identificadas a través de códigos numéricos.

Artículo 21.– Actuaciones de investigación.

1.– La comisión de Investigación realizará las actuaciones pertinentes dirigidas a identificar si ha existido acoso sexual o acoso por razón de sexo, según lo dispuesto en la presente Orden. En el desarrollo de dichas actuaciones, la comisión se regirá en todo momento por los principios y garantías recogidos en el artículo 9, a fin de obtener la información e indicios que permitan determinar el encaje de los hechos denunciados en el ámbito de aplicación del presente procedimiento.

2.– En el marco de la investigación, la comisión podrá celebrar reuniones con las partes, que solo podrán ser conjuntas con el consentimiento expreso de ambas.

3.– Las partes asistirán voluntariamente a todas las reuniones a las que sean convocadas, y podrán hacerlo acompañadas de una delegada o delegado de prevención o sindical, o de otra persona que estimen necesario.

4.– La comisión podrá convocar a reuniones y entrevistar a personas que tengan relación directa con el asunto a tratar, bien por haber sido testigos de la situación, bien por ser expertas en la materia. En este caso, se informará siempre a las partes sobre las personas que vayan a asistir a las reuniones a las que hayan sido convocadas, atendiendo siempre a la garantía de confidencialidad.

5.– Los departamentos y organismos autónomos incluidos en el ámbito de esta orden deberán colaborar con la comisión en todo lo que esta les solicite, a fin de que pueda tener todos los elementos de juicio necesarios para concluir la investigación.

Artículo 22.– Fin de la fase de investigación.

1.– Finalizadas las actuaciones de investigación, la conclusión sobre la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo será adoptada por mayoría simple de las tres personas integrantes de la comisión.

2.– En el plazo máximo de veinte días hábiles contados desde el día siguiente a la fecha de la reunión prevista en el artículo 20, la Comisión de Investigación procederá a emitir su informe, que será de carácter vinculante a efectos de la incoación de un procedimiento disciplinario. Dicho plazo podrá ser ampliado cuando se considere preciso, de forma motivada atendiendo a las circunstancias y necesidades del caso concreto, la protección de las personas y demás garantías del procedimiento.

3.– El informe de la Comisión de Investigación tendrá el siguiente contenido:

Identificación de las partes mediante los correspondientes datos identificativos.

Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.

Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.

Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones desarrolladas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y con el fin de garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no ha de indicar quién hace la manifestación, sino solo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.

En su caso, circunstancias agravantes observadas:

- 1) Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso.
- 2) Si hay dos o más personas acosadas.
- 3) Si se acreditan conductas intimidatorias, represalias, presiones o coacciones a la persona acosada, a testigos o a otras personas del entorno laboral o familiar de aquella, realizadas por la persona acosadora con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.
- 4) Si la persona acosadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona acosada.
- 5) Si la persona acosada tiene algún tipo de discapacidad.
- 6) Si el estado físico o psicológico de la persona acosada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por personal médico.

Cuando se haya realizado, el informe de riesgos psicosociales.

Conclusiones de la investigación y, en su caso, medidas correctoras propuestas, con referencia a plazos para seguimiento y evaluación de su implantación.

CAPÍTULO VI

RESOLUCIÓN Y CONTROL EN LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS CORRECTORAS

Artículo 23.– Resolución del procedimiento.

1.– La Comisión de Investigación dará traslado del expediente a la Viceconsejería de Función Pública o, en su defecto, a la instancia superior jerárquica que corresponda, quien, en virtud de la norma competencial correspondiente, dictará resolución.

2.– Esta resolución se emitirá en el plazo máximo de siete días hábiles desde el día siguiente a la fecha de recepción del informe de conclusiones de la Comisión de Investigación.

3.– En dicha resolución:

Se harán constar los datos identificativos de la persona denunciante y denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados.

Se propondrán las medidas correctoras precisas para poner fin o minimizar el riesgo y/o daño producido y se determinarán las personas responsables de su aplicación.

Se propondrá a la Dirección de Servicios el inicio de procedimiento disciplinario, al amparo de los artículos 93 al 98 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, y artículos 82 a 90 de La Ley de Función Pública Vasca, en función de los hechos probados y circunstancias. Asimismo, si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta diferente a la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o en los convenios de aplicación, se propondrá igualmente la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo, se archivará la denuncia.

4.– Se notificará la resolución a la persona denunciante y a la denunciada.

Artículo 24.– Control de la aplicación de las medidas correctoras.

Corresponderá a la Unidad de Igualdad del Departamento de Gobernanza y al Servicio de Prevención el control de la aplicación y la efectividad de las medidas correctoras, así como la revisión de la situación laboral en la que, tras el procedimiento, hayan quedado las personas implicadas.

Se realizará un seguimiento de la aplicación del protocolo, así como de aquellos aspectos que tengan que ver con el clima laboral y que puedan servir para detectar casos de acoso como bajas médicas, comisiones de servicio a puestos de nivel inferior u otros.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.– Acciones legales.

La utilización de este procedimiento no impedirá a la persona denunciante la utilización paralela o posterior de las acciones administrativas o judiciales correspondientes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.– Seguimiento y evaluación.

Anualmente la Asesoría Confidencial presentará a la Comisión Permanente de Igualdad y al Comité de Seguridad y Salud Intercentros un informe sobre la aplicación de esta Orden, que recogerá como mínimo los siguientes indicadores desagregados por sexo:

Número de personas trabajadoras que han presentado una comunicación por acoso sexual o por razón de sexo, y porcentaje del total del personal.

Número de personas trabajadoras que han presentado una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, y porcentaje del total del personal.

Número y tipología de medidas de protección implementadas en el marco de este procedimiento.

Número de resoluciones emitidas en el marco de este procedimiento.

Número de procedimientos sancionadores iniciados por causa de este procedimiento.

Media de duración (días) de los procedimientos desarrollados.

Número y tipología de acciones de información, sensibilización y formación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo realizadas en la plantilla.

Número y tipología de acciones de formación a personas que intervienen en diferentes fases del procedimiento regulado en esta orden.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.– Aplicación preferente del protocolo.

Si se produjera una situación de posible acoso, o por razón de sexo, en los centros de trabajo del ámbito de la Administración General y sus Organismos Autónomos, entre trabajadores de esta administración y de una empresa externa, el Servicio de Prevención Propio de la administración aplicará el protocolo recogido en la presente, sin perjuicio de las medidas de coordinación que sean necesarias con la correspondiente empresa, y como tal se recogerá en el acta de coordinación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.– Revisión.

Cuando se estime pertinente la presente Orden será revisada por la Comisión Permanente de Igualdad o, en su defecto, órgano designado para ello por la Viceconsejería de Función Pública, a fin de proponer en su caso las modificaciones y mejoras que se consideren necesarias.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda derogada exclusivamente respecto a su aplicación al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de esta administración, la Orden de 4 de octubre de 2006, de la Consejera de Hacienda y Administración Pública, que regula las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral y sexual en el trabajo, en el ámbito de la Administración General y sus Organismos Autónomos.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Se faculta a la Viceconsejería de Función Pública para el desarrollo de cuantas resoluciones sean necesarias para ejecutar la presente Orden.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

La Administración General y Organismos Autónomos en cumplimiento de su obligación dispondrán de información práctica y accesible sobre la existencia de este procedimiento y las vías para recurrir al mismo, así como permanente acceso a su contenido. En todo caso dicha información se incluirá en el manual de acogida al personal de nueva incorporación, y se establecerá una política de divulgación y sensibilización al respecto.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA

En el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente Orden, de acuerdo al artículo 6.1.s) del Decreto 8/2021 de estructura orgánica, la Unidad de Igualdad del Departamento de Gobernanza, impulsará un plan de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de esta Administración, en cuyo marco se analizarán las posibles vías el ejercicio del derecho a la reparación.

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA

Se impulsará por la Unidad de Igualdad del Dpto. de Gobernanza, un reglamento interno de funcionamiento de la Comisión de Investigación en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de la presente Orden.

Este reglamento de funcionamiento deberá ser consultado a la Comisión Permanente de Igualdad – CPI.

DISPOSICIÓN FINAL QUINTA

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

En Vitoria-Gasteiz, a 9 de julio de 2021.

La Consejera de Gobernanza Pública y Autogobierno,
OLATZ GARAMENDI LANDA.