

Xedapen Orokorrak

OGASUN ETA HERRI ADMINISTRAZIO SAILA

6442

AGINDUA, 2006ko urriaren 4koa, Ogasun eta Herri Administrazio sailburuarena, Administrazio Orokorraren eta bere erakunde autonomoen esparruan laneko jazarpen moral eta sexuala gertatzen den kasuetan hartu beharreko aurreikuspen-neurriak eta jarduteko prozedura arautzen dituena.

Lan-erakunde guztiek, herri-administrazioek barne, beren langileen lan-baldintzen hobekuntza bultzatu eta segurtasunaren eta osasunaren babes-maila igo behar dutela agintzen du Laneko Arriskuen Prebentziorako azaroaren 8ko 31/1995 Legeak. Hori guztia, ez bakarrik kalte edo gutxitze fisikoa eragin dezaketen arriskuen aurrean zaintza eta babesa emanez, baita langileen osasun psikikoaren kaltea sor dezaketen arriskuen aurrean ere.

Testuinguru honetan ematen da, hain zuzen ere, langileriaren arrisku psikosozialak antzemateko eta lan-jazarpenaren salaketak dauden kasuetan aritzeko prozedura abian jartzeko Administrazio honen konpromisoa. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eta bere erakunde autonomoen zerbitzuko langile funtzionarioen lan-baldintzak arautzen dituen hitzarmena onartzen duen, azaroaren 29ko 398/2005 Dekretuan, islatuta dago konpromisoa. Hitzarmenaren arabera, prozedura horiek, aplikatu aurretik, aipatu esparruko zentroarteko Segurtasun eta Osasun Batzordeari kontsultatu beharrekoak izango dira.

Testu honek lan-jazarpeneko salaketak gertatzen diren kasuetan jarduteko prozedura jasotzen du. Zentroarteko Segurtasun eta Osasun Batzordearen kide guztien adostasuna jaso du edukiak, eta antolakuntzan aurreikuspena, segurtasuna eta lan-osasuna bateratzeko gogoaren adibide garbia da. Gainera, langile orok buru eta lankideen aldetik tratu duina eta errespetuzkoa izateko beharrari erantzuten dio.

Hasierako desadostasuna handiagotu eta iraunkor bihur ez dadin, pertsonarteko eta antolaketa-gatazkak azkar eta modu eraginkorrean konpontzea helburu duen bitartekaritza izeneko aurretala finkatzen da prozeduran. Zentzu horretan, helburu hori lortzeko modurik eraginkorrena langileriaren kudeaketaz arduratzen diren organoak portaera-mota horien aurreikuspenean eta trataeran arduraraztea dela pentsatzen dugu.

Disposiciones Generales

DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

6442

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.

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 de sus empleados y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los mismos, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica de los empleados.

Es en este contexto en donde se produce el compromiso de esta Administración de poner en marcha procedimientos que detecten los riesgos psicosociales del personal, así como un procedimiento de actuación en los casos en que existan denuncias de acoso laboral. El compromiso se refleja en Decreto 398/2005, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos. En ese mismo Acuerdo se establece que, previamente a su implantación, esos procedimientos serán de obligada consulta al Comité de Seguridad y Salud Intercentros del ámbito mencionado.

El texto que nos ocupa recoge un procedimiento de actuación en los casos en que existan denuncias de acoso laboral. Su contenido cuenta con el consenso de todos los miembros del Comité de Seguridad y Salud Intercentros, y es un claro ejemplo del deseo de integrar la prevención, la seguridad y la salud laboral en la Organización. Además, responde a la necesidad de que todo empleado reciba un trato respetuoso y digno por parte de sus superiores y compañeros.

En el procedimiento se articula, por un lado, una fase previa denominada de mediación, cuya finalidad es solucionar los conflictos interpersonales y organizacionales rápida y eficazmente, con el fin de que un desencuentro inicial no se agrave y no se haga permanente. En este sentido entendemos que la forma más efectiva de conseguir esa finalidad es implicar a los órganos encargados de la gestión de personal en la prevención y el manejo de este tipo de comportamientos.

Alabaina, lan-jazarpena, hau da, lan-giroko etengabeko eraso, erasotuen pertsona- edo lanbide-duintasunaren aurkako lan-arrisku larria dela jabetu behar da. Gainera, pertsonarteko gatazka arruntaren mugak gainditzen ditu batzuetan langilearen osasunean nekez konpontzen diren kalteak sor baititzake. Horregatik, batez ere erasotuen osasuna eta baita euren eskubideak ere babesteko, eta portaera jazarleei amaiera emateko beharrezko neurriak erabakitzea ahalbidetzeko —ikerketazehatzaren ondoren— ikerketa-aldia izenekoa garatu da.

Bi aldien garapena xehetuta dago arau honetan eta, gainera, dagozkion urratsak burutzeko epe-mugazak ezarri dira aldi bakoitzean. Epeok, bestetik, laburrak dira, langileen osasunaren kaltetan prozedura alferrik luza ez dadin.

Dena dela, pentsaera zientifiko gaurkotuenari, nazioarteko erakundeen orientabideei (LANEren gida eta hitzarmenei) eta erkidegoko zuzentzauei jarraiki, lan-jazarpena «laneko indarkeria» kontzeptu globalari eta irmoki amaiarazteari dagokien ideia dago prozedura guztiaren zuzarreen. Baina, gainera, ezin da saihestu lan-eremuko sexu-jazarpena, nahiz eta, kasu honetan, Gizon eta Emakumeen berdintasunaren 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, aintzakotzat hartua izan den.

Amaitzeko, nabarmendu behar da langileen artean langileen eskubideen errespetuari buruzko informazioa eta hezkuntza sustatu nahi dituela Administrazioak. Zentzu horretan, ezinbestekotzat jotzen dira laneko oinarrizko printzipio eta eskubideei buruzko Lanaren Nazioarteko Erakundearen Adierazpena eta laneko arriskuen prebentzioari buruzko legeria.

XEDATU DUT:

I. KAPITULUA XEDAPEN OROKORRAK

1. *artikulua*.— Helburua.

1.— Administrazio honen lan-esparruan jazarpen moral edo sexuala izatera irits daitezkeen portaerak ematen diren kasuan jarraitu beharreko prozedura ezartzea da arau honen helburua.

2.— Zentzu honetan, gogoan izan behar da antolakuntzaren barruan gertatzen den jazarpen moral eta sexuala izaera psikosozialeko lan-arriskutzat joko dela eta, beraz, portaera horiek amai daitezen beharrezko neurri zuzentzaileak hartuko direla. Gainera, biktimen babesneurriak erabakiko dira.

Sin embargo, se ha de ser consciente de que 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 del acosado. Además, sobrepasa claramente los límites de un conflicto interpersonal ordinario puesto que puede causar daños en la salud del trabajador que en ocasiones son difícilmente reparables. Por esta razón, se ha desarrollado la denominada fase de investigación, que permitirá adoptar, tras una investigación exhaustiva, las medidas necesarias para poner fin a conductas intimidatorias y proteger los derechos, y, sobre todo, la salud de las víctimas.

El desarrollo de ambas fases está pormenorizado en la presente norma y, además, se han introducido en cada una de ellas plazos determinados para realizar las actuaciones pertinentes. Plazos, que por otro lado, son breves para evitar que el procedimiento se pueda alargar innecesariamente en detrimento de la salud de los trabajadores.

De cualquier forma, en todo el procedimiento subyace, siguiendo la doctrina científica más actualizada, las orientaciones de los organismos internacionales (guías y convenios de la OIT) y las directivas comunitarias, la idea de que el acoso laboral responde al concepto global de «violencia en el trabajo» y que debe ser atajado sin contemplaciones. Pero además, no se podía obviar el acoso sexual en el ámbito del trabajo, si bien en este caso se ha tenido en cuenta la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Para finalizar se debe destacar que esta Administración desea fomentar entre el personal la información y educación en materia de respeto a los derechos de los trabajadores. En este sentido se consideran primordiales la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la legislación sobre prevención de riesgos laborales.

DISPONGO:

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.— Objeto.

1.— El objeto de la presente norma es establecer un procedimiento de actuación a seguir en caso de que se den conductas que puedan suponer acoso moral o sexual en el espacio laboral de esta Administración.

2.— En este sentido, debe tenerse en cuenta que el acoso moral y sexual que se realice en el seno de la organización se considerará un riesgo laboral de carácter psicosocial y, en consecuencia, se adoptarán las medidas correctoras necesarias para que tales conductas cesen. Además, se adoptarán medidas de protección de las víctimas.

2. artikulua.— Aplikazio-eremua.

1.— Agindu honen xedapenak Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako herri-langileei aplikatuko zaizkie.

2.— Aplikazio-eremutik kanpo geldituko dira:

a) Ertzaintza eta haren zerbitzu laguntzaileetako langileak.

b) Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren menpeko irakasle ez unibertsitarioak eta, halaber, sail horren menpeko gainerako taldeak.

c) Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailaren menpeko Prozesu Kudeaketa, Administrazio Izapidetza eta Laguntza Judizialeko Kidegoko langileak.

3. artikulua.— Laneko jazarpen moralaren azalpena.

1.— Pertsona edo langile moduan birrintzeko helburuarekin, kontrako lan-giro edo -ingurua sortuz, lantokian pertsona batek edo pertsona-talde batek beste pertsona batekin edo batzuekin indarkeria psikologikoa erabiltzen duten egoera hura hartzen da laneko jazarpen moralizat. Indarkeria horrek sistematikoa edo ohikoa behar du izan, hau da, prozesu baten txertatua, eta sekula ez da ekintza bakarra, ekintza hori oso larria eta eragin handikoa izan arren.

2.— Jazarpena laneko edo lanetik kanpoko arrazoiengatik eman daiteke, baina lantokian eman behar da.

3.— Honek, beste portaera batzuen artean, beldurtzea, sexu-jazarpena, eta adinean, ezintasunean, osasun-egoeran, familia-ezaugarrietan, sexuan, sexu-joeran, generoan, arrazan, kolorean, hizkuntzan, sinesmen edo irizki politiko, sindikal edo bestelakoetan, nazio- edo gizarte-jatorrian, gutxiengoren batekin elkartzean, jabe-goan, jaiotzan edo beste zerbaitetan oinarritutako eraso, gizon eta emakumeen berdintasuna lanean ukitzen duena, barnean hartzen ditu.

4. artikulua.— Laneko jazarpen sexista eta sexualaren azalpena.

Inguru beldurtzailea, areritsua, apalgarria, umilia- garria edo erasotzailea sortzeko edo pertsonaren duintasuna birrintzeko asmoarekin edo efektuarekin izaten den edozein portaera ez desiratu —hitzezko, ez hitzezko edo fisiko—, bere sexuagatik pertsona baten aurka zuzendua, hartzen da laneko jazarpen sexistatzat. Jazarpen hori izaera sexualekoa denean jazarpen sexualtzat hartuko da.

5. artikulua.— Kalte-mehatxua edo kaltea.

3. eta 4. artikuluetan adierazitako portaerak erasondako langileari/ei izaera moral, psikiko edota fisikoko

Artículo 2.— Ámbito de aplicación.

1.— Se aplicarán las disposiciones de esta Orden a los empleados públicos de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

2.— Se excluye de su ámbito de aplicación a:

a) Al personal de la Ertzaintza-Policía Vasca y sus servicios auxiliares.

b) Al personal docente no universitario dependiente del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, así como al resto de colectivos dependientes de ese Departamento.

c) Al personal del Cuerpo de Gestión Procesal, Tramitación Administrativa y Auxilio Judicial, dependientes del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

Artículo 3.— Definición de acoso moral en el trabajo.

1.— Se entiende por acoso moral en el trabajo, 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 destruir las 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 éste pueda ser.

2.— El acoso puede obedecer a motivos laborales o extralaborales, pero ha de producirse en el lugar de trabajo.

3.— Esto incluye, entre otras conductas, la intimidación, el acoso sexual y el hostigamiento que se base en la edad, en la discapacidad, en el estado de salud, en las circunstancias familiares, en el sexo, en la orientación sexual, en el género, en la raza, en el color, en el idioma, en las creencias u opiniones políticas, sindicales u otras, en el origen nacional o social, en la asociación con una minoría, en la propiedad, en el nacimiento u otra condición, y que afecta a la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo.

Artículo 4.— Definición de acoso sexista y sexual en el trabajo.

Se considera acoso sexista en el trabajo cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado dirigido contra una persona por razón de su sexo, y que se de con el propósito, o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cuando dicho acoso sea de índole sexual se considerará acoso sexual.

Artículo 5.— Amenaza de daño o daño.

Las medidas de prevención y el procedimiento de actuación previstos en la presente Orden serán de aplica-

kalte-mehatxua edo kaltea sortzen diotenean/dietenean jarriko dira abian agindu honetan aurreikusitako prebentzio-neurriak eta prozedura.

6. *artikulua*.— Salbuespenak.

1.— Giza harremanen eremuan eman daitezkeen pertsonarteko aldi bateko gatazkak, une zehatz baten gertatuak, lanaren antolaketan eta garapenean eragina dutenak baina gatazkan parte diren aldeak maila pertsonal edo profesionalean birrintzeko asmorik ez dutenak, laneko jazarpen moral kontzeptutik at geldituko dira.

2.— Bi langileren interesek bateraezinak diruditen gatazka-kasu hauetan, langile kudeaketa-organoei lidergo-funtzioa hartu beharko dute, eta lehertzeaz edo lehertuta dauden gatazkak ebazteko beharrezko urratsak emango dituzte.

7. *artikulua*.— Prestakuntza.

1.— Laneko jazarpen moral eta sexuala aurreikusteko prestakuntza-plana jarriko da abian, 2. artikuluan aipatutako esparruko langileei eta arduradunei zuzendua.

2.— Lan-esparruko jazarpen moral eta sexualaren inguruan sor daitezkeen gatazkei modu egokian aurre egiteko, langile eta arduradunei tresna aproposak eman nahi dizkie prestakuntza-plan honek.

8. *artikulua*.— Laneko jazarpen moral edo sexualaren susmoa.

1.— Kapitulu honetan aditzera ematen den eran, Administrazio honetako langile bat bere lan-esparruan jazarpena jasaten ari dela pentsarazten duten burubideak, itxuran edo egiantzean oinarrituak, hartuko dira laneko jazarpen moral edo sexualaren susmotzat.

2.— Laneko jazarpen moral edo sexualaren susmo hori ematen bada, nahiz eta itxuraz jazarria den langileak Lan eta Gizarte Segurantzaren Ikuskaritzaren edo judizio-organoren parte-hartzea eskatu, ikerketa egingo da Administrazio barruan. Ikerketa honekin antolaketa-arazoak, hau da, agintearen erabilera zuzena, erakundearen estandar etiko eta moralen babesa eta langileen eskubideen zaintza, antzeman eta konponduko dituzten ondorioetara iritsi nahi da soilik. Hori guztia, Euskal Autonomia Erkidegoko Herri Administrazioen zigortzeko ahalmenari buruzko 2/1998 Legean, otsailaren 20koan, ezarritakoaren aurka joan gabe.

3.— Susmoa egongo dela ulertuko da dagokion ikerketa burutu ondoren, Administrazio honetan jazarpen moral edo sexuala egon dela dioen Funtzio Publikoaren Sailburuordetzaren ebazpena eman arte.

ción cuando los comportamientos descritos en los artículos 3 y 4 produzcan amenaza de daño o daño de carácter moral, psíquico y/o físico al/los trabajador/es afectados.

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.— Estos casos de conflicto, en los que los intereses de dos empleados 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 para la prevención del acoso moral y sexual en el trabajo destinado a los trabajadores y directivos del ámbito mencionado en el artículo 2.

2.— Este plan de formación pretende dar a los trabajadores y directivos instrumentos adecuados para afrontar de manera adecuada los conflictos que surjan con relación al acoso moral y sexual en el ámbito laboral.

Artículo 8.— Sospecha de acoso moral o sexual en el trabajo.

1.— Entendemos por sospecha de acoso moral o sexual en el trabajo las conjeturas fundadas en apariencia o viso de verdad de que un empleado de esta Administración está sufriendo acoso en su ámbito laboral, en los términos que se indican en el presente capítulo.

2.— Si existe esa sospecha de acoso moral o sexual en el trabajo, y aunque el trabajador presuntamente acosado requiera la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o de los órganos judiciales competentes, se realizará una investigación en el seno de la Administración. Con esta investigación se pretende exclusivamente llegar a conclusiones que detecten y den solución a problemas organizacionales, tales como el ejercicio correcto de la autoridad, la protección de los estándares éticos y morales de la Organización y la salvaguarda de los derechos de los trabajadores. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en la Ley 2/1998, de 20 de febrero, de la potestad sancionadora de las administraciones públicas vascas.

3.— Se entiende que existirá sospecha hasta que exista una resolución de la Viceconsejería de Función Pública en la que se indique que ha existido acoso moral o sexual en esta Administración, y después de que se haya producido la investigación correspondiente.

II. KAPITULUA BITARTEKOTZA-ALDIA

9. artikulua.– Xedea.

1.– Aldi honetan lortzea nahi dena da gatazka azkar, hitz eginda eta bitartekari baten laguntzarekin konpontzea. Bitartekariak gatazka konpontzeko jarraitibideak ezarri eta proposamenak egingo ditu gatazka konpondu eta etorkizunean ez dadin berriro sortu horrelakorik.

2.– Erakundeak, bestalde, bitartekariari bere lana egiteko behar duen prestakuntza eta gai horretako aditu-entzuen aholkularitza jasotzeko aukera emateko konpromisoa hartzen du.

10. artikulua.– Ikerketa-aldiaren hasiera.

1.– Aldi honi hasiera emango zaio agian jazarpena pairatu duenaren edo haren inguruan lan egin eta gertakarien berri duenaren idazkia jaso ondoren. Idazkian, idazkia egin duenaren ustez jazarpen moral edo sexualtzat hartzen diren gertakariak edo portaerak jasoko dira.

2.– Idazkia aurkezteko era:

a) Ustez jazarpena pairatu duen langilearen zuzendariari aurkeztuta.

b) Funtzio Publikoko zuzendariari aurkeztuta, baldin eta jazarpena langilearen zuzendari edo hierarkikoki langilea baino gorago dagoen batengatik badator. Jazarpen-susmoa Funtzio Publikoko zuzendariari badagokio, Ogasun eta Herri Administrazio Saileko Zerbitzu zuzendariari aurkeztuko zaio idazkia.

3.– Zuzendariak beraiek ere, ofizioz, hasiera eman ahal izango diote aldi honi, langileen osasuna babesteko beharrezkoa dela uste dutenean.

11. artikulua.– Bitartekaria.

1.– Idazkia aurkeztu zaion zuzendaria izango da bitartekari. Ustez jazarria izan denak eta jazarleak zuzendaritza berean ez dutenean lan egiten, kasuan kasuko bi alderdien zuzendariak izango dira bitartekari.

2.– Errealitatea benetan zein den jakiteko asmoz, bitartekotza prestatzeko beharrezkoak diren jarduera guztiak egingo dituzte bitartekariak.

12. artikulua.– Bitartekaritza-bilera.

1.– Arazoari irtenbidea ematen saiatzeko, bitartekariak bi alderdiak bilerara deituko ditu idatziz. Egon daitekeen jazarpenari buruz bitartekariaren esku leudekeen agirien kopia erantsiko zaio deialdiari.

2.– Epea luzatzea gomenda dezaketen eta idatziz alderdien ezagutzan jarri behar diren arrazoi oinarrituak egon ezik, bitartekaritza-bilera zuzendariak/ek idatzia

CAPÍTULO II FASE DE MEDIACIÓN

Artículo 9.– Finalidad.

1.– En esta fase se pretende resolver el conflicto de manera ágil, dialogada y con la intervención de un mediador. Éste procederá proporcionando pautas de actuación y propuestas que intenten poner fin al conflicto y evitar que se vuelva a producir en el futuro.

2.– Por su parte, la Organización se compromete a poner a disposición del mediador la formación necesaria para el desarrollo de esta actividad, así como el asesoramiento de expertos en la materia que le ayudará en la tarea de mediación.

Artículo 10.– Iniciación de la fase de mediación.

1.– Esta fase se iniciará mediante un escrito del posible acosado, o persona que tenga conocimiento fundado del hostigamiento por encontrarse en su entorno laboral. En el escrito se recogerán los hechos o comportamientos que a juicio de quien lo interpone constituyen acoso moral o sexual.

2.– La interposición del escrito se hará:

a) Ante el director del trabajador presuntamente acosado.

b) Ante el Director de Función Pública, si el acoso se produjera por un director o cargo jerárquicamente superior al trabajador. En el caso de que la sospecha de acoso recayese en el Director de Función Pública el escrito se presentará ante el Director de Servicios del Departamento de Hacienda y Administración Pública.

3.– También podrá dar inicio a esta fase de oficio el/los propio/s director/es cuando considere/n que es necesario para la protección de la salud de sus trabajadores.

Artículo 11.– Mediador.

1.– El director ante el que se ha presentado el escrito tendrá la consideración de mediador. En el caso de que el presunto acosado y acosador desempeñen su labor en distintas direcciones, los directores de ambos tendrán la consideración de mediadores.

2.– El/los mediador/es deberá/n realizar todas las actuaciones necesarias para preparar la actuación de mediación, con el fin de que tenga un conocimiento lo más ajustado posible a la realidad.

Artículo 12.– Reunión de mediación.

1.– El mediador citará por escrito a las partes a una reunión en la que se tratará de dar solución al problema. A esa citación se le acompañará copia de la documentación relativa al posible acoso que obrara en poder del mediador.

2.– La reunión de mediación se celebrará dentro de los diez días hábiles siguientes a la recepción del escrito por el/los director/es, salvo que existan razones jus-

jaso ondorengo hamar egun baliiodunen barruan egingo da. Epea beste hamar egun baliiodunetara luzatu ahal izango da.

3.– Ezinbesteko arrazoiengatik edo Legeak aurreikusitako abstentzio eta errefusatzeko arrazoiaren baten sartua/k egoteagatik 1. artikuluan aipatutako bitartekariak/ek ezin izango balu/te bitartekaritza-bileratu, jazarria izan daitekeen langilearen esparruko sailburuordea izango da erabakiko duena zein, saileko zuzendariaren artean, arituko den bitartekari. Izendapen hau behar bezala jakinaraziko zaie ustezko jazarle eta jazarriari eta beren zuzendariari/ei.

13. artikulua.– Bitartekaritza-bilerara bertaratzea.

Nahi izanez gero, alderdiak, prebentzioko ordezkariaren batek lagunduta bertaratu ahal izango dira bilerara.

14. artikulua.– Bitartekaritza-aldiaren ebazpena.

1.– Bitartekariak/ek, bitartekaritza-bileratik hamaibost egun baliiodunen barruan, idatziz jasoko ditu/zte:

- a) Bitartekaritza-aldian burututako ekintzak.
- b) Arazoari irtenbidea emateko eskainitako neurriak, bitartekaritza-agiria izenekoan.

2.– Bitartekaritza-agiria gehienez ere hurrengo bost egun baliiodunen barruan helaraziko zaie alderdiei.

III. KAPITULUA

GATAZKAREN EBAZPEN-ALDIAREN HASIERA ETA IKERKETA BATZORDEAREN OSAERA

15. artikulua.– Gatazkaren ebazpen-aldiaren hasiera.

1.– Honako kasuetan emango zaio hasiera aldi honi:

- a) Bitartekotza-aldia edo bitartekariak proposatutako neurriak onartzen ez dituztenean alderdiek.
- b) Bitartekotza-aldia ezin izan denean gauzatu ezin bestean.
- c) Bitartekotza-aldian proposatutako neurriak gatazka ez dutenean konpondu.
- d) Agian jazarpena pairatu duenaren egoera fisikoa edo psikikoa dela-eta onena bitartekotzara ez agertzea denean. Kasu horietan Prebentzio Zerbitzuko medikuak jakinaren gainean jarriko dira.

16. artikulua.– Gatazkaren ebazpen-aldia hasteko modua.

1.– Aurreko artikuluan aipatutako kasuren bat emango balitz, gatazkaren ebazpen-aldi ofizialari eman-

tificadas que aconsejen la ampliación del plazo, y que deberán ser puestas en conocimiento de las partes por escrito. El plazo podrá ampliarse durante diez días hábiles más.

3.– En el caso de que el/los mediador/es mencionado/s en el artículo 1 no pudiera/n llevar a cabo la reunión de mediación por causa de fuerza mayor o por estar incurso/s en alguna de las causas de abstención y recusación previstas en la ley, será el Viceconsejero del ámbito del trabajador presuntamente acosado el que determinará quién, de entre los directores de su departamento, actuará como mediador. Esta designación será debidamente comunicada al presunto acosador y acosado y a su/s director/es.

Artículo 13.– Asistencia a la reunión de mediación.

Cualquiera de las partes podrá acudir a la reunión, si lo desea, acompañado por un delegado de prevención.

Artículo 14.– Resolución de la fase de mediación.

1.– El/los mediador/es, en el plazo máximo de 15 días hábiles desde la reunión de mediación recogerá/n por escrito:

- a) Las actuaciones realizadas en la fase de mediación.
- b) Las medias propuestas para dar solución al problema, en el denominado documento de mediación.

2.– El documento de mediación será comunicado a las partes, como máximo, dentro de los cinco días hábiles siguientes.

CAPÍTULO III

INICIO DE LA FASE DE RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO Y CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Artículo 15.– Iniciación de la fase de resolución del conflicto.

1.– Se iniciará esta fase en los siguientes casos:

- a) Cuando cualquiera de las partes haya rechazado la fase de mediación o las medidas propuestas por el mediador.
- b) Cuando la fase de mediación no se ha podido llevar a cabo por causa de fuerza mayor.
- c) Cuando las medidas propuestas en la fase de mediación no hayan resuelto el conflicto.
- d) Cuando el estado físico o psíquico del posible acosado aconsejen no acudir a la mediación. En este supuesto se pondrá inmediatamente en conocimiento del Área Médica del Servicio de Prevención.

Artículo 16.– Modo de iniciar la fase de resolución del conflicto.

1.– Si se diese cualquiera de los supuestos mencionados en el artículo anterior, se deberá dar inicio a la

go zaio hasiera alderdietako edozeinek edo bitartekari-
riek egindako idazki bidez.

2.– Idazkia Funtzio Publikoko zuzendariari bidali-
ko zaio, jazarpena berak egin izanaren susmoa dagoe-
nean ezik. Kasu horretan, idazkia Funtzio Publikoko
sailburuordeari zuzenduko zaio. Kasua bada, bitarteko-
tzako eta egoki iritzitako agirien kopia erantsiko zaio
idazkiari.

17. artikulua.– Ikerketa Batzordearen osaera.

1.– Funtzio Publikoaren Zuzendaritzak edo, hala ba-
dagokio, Funtzio Publikoaren Sailburuordetzak Ikerke-
ta Batzordea osatuko du alderdietako edozeinek edo bi-
tartekarien idazkia jasotzen denetik aurrera hamar egun
baliouduneko epean.

2.– Ondokoek osatuko dute Ikerketa Batzordea:

a) Funtzio Publikoko Zuzendaritza edo Funtzio Pu-
blikoko Sailburuordetzaren ordezkari bat. Lehendaka-
ri lanetan arituko da eta Funtzio Publikoko zuzenda-
riak edo Funtzio Publikoko sailburuordeak izendatuko
du, hurrenez hurren.

b) Prebentzio Zerbitzuko kide bat. Negoziazio Ko-
lektiboko zuzendariak izendatuko du.

c) Administrazio Orokorreko eta haren erakunde au-
tonomoen eremuko Prebentzioko edo Pertsonaleko or-
dezkari bat.

d) Idazkari bat. Funtzio Publikoko Zuzendaritzak
edo Sailburuordetzak izendatuko du kide hau.

Prebentzioko edo Pertsonaleko hainbat ordezkari
proposatuko dituzte aipatu eremuko sindikatuek Ikerke-
ta Batzordea osatzeko, betiere Administrazio Oroko-
rraren eta bere erakunde autonomoen eremuko hautes-
kunde sindikaletan lortutako ordezkariaren arabera.
Gehenez 10 lagunek osatzen duten zerrenda batean sar-
tuko dira ordezkariok. Zerrenda horretan dauden izen-
en artetik eta alfabeto-hurrenkerari zorrotz jarraituz
hartuko da batzordeko kide izango den prebentzioko
edo pertsonaleko ordezkaria.

18. artikulua.– Batzordeko idazkaria.

1.– Batzordeko idazkaria Batzordeko kideen artetik
hartuko da edota Administrazioaren zerbitzura lanean
ari den pertsona bat izango da eta zuzenbidean lizen-
tziatua.

2.– Idazkaria Batzordeko kide ez denean, ez du bo-
to-eskubiderik izango.

19. artikulua.– Batzordea jarduteko araubidea.

1.– Batzordearen jarduera ondokoa aintzat hartuta
arautuko da:

a) Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta
Administrazio Prozedura Erkidearen azaroaren 26ko

fase de resolución oficial del conflicto mediante un es-
crito de cualquiera de las partes o del/los mediador/es.

2.– Ese escrito se dirigirá al Director de Función Pú-
blica, salvo en que la sospecha de acoso recayese en él,
en cuyo caso el escrito se dirigirá al Viceconsejero de
Función Pública. A ese escrito se le acompañará una co-
pia del documento de mediación, si es que aquella ha
tenido lugar y aquellos otros documentos que se con-
sideren oportunos.

Artículo 17.– Constitución de la Comisión de In-
vestigación.

1.– La Dirección de Función Pública, o en su caso,
la Viceconsejería de Función Pública constituirá una
Comisión de Investigación en el plazo de diez días há-
biles desde la recepción del escrito de cualquiera de las
partes o del/los mediador/es correspondiente/s.

2.– La Comisión de Investigación estará formada por:

a) 1 Representante de la Dirección o de la Vicecon-
sejería de Función Pública, que tendrá la consideración
de presidente, que designará el Director de Función Pú-
blica o el Viceconsejero de Función Pública, respecti-
vamente.

b) 1 Miembro del Servicio de Prevención, que de-
signará el Director de Negociación Colectiva.

c) 1 delegado de prevención o de personal del ám-
bito de la Administración General y sus Organismos
Autónomos.

d) 1 secretario, que será designado por la Dirección
o la Viceconsejería de Función Pública.

Las centrales sindicales del ámbito mencionado pro-
pondrán para formar parte de la Comisión de Investi-
gación un número de delegados de prevención o perso-
nal, conforme a la representatividad obtenida en las
elecciones sindicales del ámbito de la Administración
General y sus Organismos Autónomos, que entrarán a
formar parte de una lista con un máximo de 10 com-
ponentes. De entre los nombres que aparezcan en esa
lista se designará por riguroso orden alfabético el dele-
gado de prevención o personal que formará parte de la
comisión.

Artículo 18.– Secretario de la Comisión.

1.– El Secretario de la Comisión podrá ser designa-
do de entre los miembros de la Comisión, o ser una per-
sona al servicio de la Administración, que sea licencia-
do en derecho.

2.– En el caso de que el secretario no sea miembro
de la Comisión no tendrá derecho a voto.

Artículo 19.– Régimen de Funcionamiento de la Co-
misión.

1.– La Comisión se regirá en su funcionamiento por:

a) Las disposiciones de la Ley 30/1992, de 26 de no-
viembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones

30/1992 Legearen xedapenak, kide anitzeko organoen jardunbideari dagozkienak.

- b) Agindu honetako xedapenak.
- c) Jarduerako barne-araudian ezarritakoa.

20. artikulua.— Alderdiei jakinaraztea.

1.— Ikerketa Batzordeko kide izango diren pertsonen izenak jakinaraziko dizkie alderdiei Funtzio Publikoko Zuzendaritzak edo, hala badagokio, Funtzio Publikoko Sailburuordetzak, Ikerketa Batzordea osatzen denetik aurrera 5 egun balioduneko epean. Orobat, espedienteen dauden agiri guztien kopia bidaliko dizkie.

2.— Jakinarazpena egiten den egunetik aurrera 5 egun balioduneko epea irekiko da alegazioak egiteko.

IV. KAPITULUA
BATZORDEAREN JARDUERA-PROZEDURA

21. artikulua.— Aurretiazko jarduerak.

1.— Lehenengo bilera, nolana ere, 20. artikuluan ezartzen den alegazioak egiteko epea amaituta gero egingo da, eta bertan espedienteen dagoen dokumentazioa aztertu ondoren ondokoa erabakiko da:

a) Ikerketa amaitutzat ematea, lanean jazarpenik ez dela egon iritzi delako. Erabaki hori aho batez hartuko da, arrazoitu egin beharko da, idatziz jaso eta alderdiei modu egokian jakinarazi.

b) Ikerketa jarraitzea.

22. artikulua.— Ikerketa.

1.— Ikerketa Batzordeak jazarpen moral edo sexual egon den zehazteko ikerketa-aldiko jarduera egokiak burutuko ditu.

2.— Ikerketa burutzeko beharrezko diren irizpen-osaigai guztiak eduki ahal izateko, agindu honen eremuko sailek eta erakunde autonomoek Ikerketa Batzordeari laguntza eman beharko diote honek eskatzen dienean.

23. artikulua.— Alderdiekin bilerak.

1.— Ikerketaz gain, alderdiekin bilera egingo du Batzordeak, batera edo aparte.

2.— Batzordeko kide ez izan baina gaiarekin zerikusi zuzena duten pertsonak gonbidatu ahal izango ditu bilerara Batzordeak, dela egoeraren testigu izan direlako, dela gaian adituak direlako. Kasu honetan, deitu dituzten bilerara joango diren pertsonen izenak jakinaraziko zaizkie alderdiei.

Pública y del Procedimiento Administrativo relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.

b) Las disposiciones de la presente Orden.

c) Lo dispuesto en su Reglamento Interno de Funcionamiento.

Artículo 20.— Comunicación a las partes.

1.— La Dirección de Función Pública, o en su caso, la Viceconsejería de Función Pública, comunicará a las partes quiénes son las personas designadas para formar parte de la Comisión de Investigación en el plazo de 5 días hábiles desde su constitución. Igualmente, les remitirá copia de toda la documentación obrante en el expediente.

2.— A partir de la fecha de comunicación se abrirá un plazo de alegaciones de 5 días hábiles.

CAPÍTULO IV
PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
DE LA COMISIÓN

Artículo 21.— Actuaciones previas.

1.— En su primera reunión, que en cualquier caso se celebrará después de haber finalizado el plazo para hacer alegaciones que establece el artículo 20, y estudiada la documentación obrante en el expediente decidirá:

a) Dar por terminada la investigación al considerar que los hechos no son constitutivos de acoso laboral. Esta decisión se adoptará por unanimidad, deberá ser motivada, recogida por escrito y comunicada a las partes convenientemente.

b) Continuar con la investigación.

Artículo 22.— Investigación.

1.— La Comisión de Investigación realizará las actuaciones pertinentes en la fase de investigación para determinar si ha existido o no acoso moral o sexual.

2.— Los Departamentos y Organismos Autónomos incluidos en el ámbito de esta Orden deberán colaborar con la Comisión de Investigación en todo lo que ésta les solicite, con el fin de que pueda tener todos los elementos de juicio necesarios para concluir la investigación.

Artículo 23.— Reunión con las partes.

1.— Además de la investigación, la Comisión celebrará una reunión con las partes, bien conjunta o separadamente.

2.— La Comisión podrá invitará a asistir a la reunión a personas, que aunque no forman parte de la Comisión, tengan relación directa con el asunto a tratar, bien por haber sido testigos de la situación, o por ser expertos en la materia. En este caso, se le indicará a las partes las personas que van a asistir a la reunión para la que han sido convocados.

24. artikulua.– Bilerara bertaratzea.

Aurreko artikuluan aurreikusitako bilerara prebentzioko edo sindikatuko ordezkari batekin edo beharrezkotzat jotzen den beste edozein pertsonarekin bertaratu ahal izango dira alderdiak. Edonola ere, pertsona batek baino gehiagok ezingo die bilerara lagundu.

25. artikulua.– Ikerketa-aldiaren ebazpena.

1.– Ikerketa amaitzen denetik aurrera hilabeteko epean gehienez ere Ikerketa Batzordeak txostena egingo du, non esango den Batzordearen ustez, jazarpenik egon den ala ez, eta emango arazoa konpontzeko proposatzen diren neurriak.

2.– Funtzio Publikoko sailburuordeari jakinaraziko dizkio txostenaren ondorioak Ikerketa Batzordeak. Funtzio Publikoko sailburuordeak, Ogasun eta Herri Administrazio Saileko egitura eta eginkizunak ezartzen dituen otsailaren 28ko 42/2006 Dekretuaren 15.1.g) eta h) artikuluen arabera, dagokion ebazpena emango du.

3.– Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 8/1997 Legeko 15. artikuluen arabera, sortu den lan-arriskua gutxitzeko edo amaitzeko beharrezko diren neurri zuzentzaileak proposatuko dira ebazpen horretan, eta Euskal Funtzio Publikoaren 6/1989 Legean ezarritakoaren arabera, kasuan kasu egiaztatutako egitateen araberako arau-hauste oso larria, larria edo arina egiteagatik zehapen-espediente irekitzeko eskatu ahal izango da. Orobat, neurri zuzentzaileen aplikazioa nori dagokion zehaztuko da.

26. artikulua.– Neurri zuzentzaileen aplikazioaren kontrola.

Proposatutako neurri zuzentzaileen eraginkortasuna kontrolatzea Prebentzio Zerbitzuari dagokio.

V. KAPITULUA PROZEDURAREN BERMEAK

27. artikulua.– isiltasun betebeharra.

Administrazio honekin zerbitzu-lotura izan eta prozedura honetan aurreikusitako edozein alditan parte hartu duen pertsona orori isiltasun betebeharra eskatuko zaio, Euskal Funtzio Publikoaren 6/1989 Legean xedatutakoaren arabera. Araua ez bada betetzen, Funtzio Publikoko Zuzendaritzak ofizioz dagokion prozedurari ekingo dio.

28. artikulua.– Intimitaterako eskubidearen babesa.

1.– Prozedura honetan parte hartzen duten pertsonen intimitaterako eskubidearen babesa bermatuko da beti.

2.– Prozedura honetan sortutako datu pertsonalak Datu Pertsonalak Babesteko abenduaren 13ko 15/1999

Artículo 24.– Asistencia a la reunión.

Las partes podrán asistir a la reunión prevista en el artículo anterior acompañadas por un delegado de prevención o sindical, o por cualquier otra persona que estime necesario. En cualquier caso no podrán asistir acompañado por más de una persona.

Artículo 25.– Resolución de la fase de investigación.

1.– En el plazo máximo de un mes desde la finalización de las investigaciones, la Comisión de Investigación elaborará un informe, en el que se indicará si ha existido, a juicio de la Comisión, acoso o no, así como las medidas que se proponen para solucionar el problema.

2.– La Comisión de Investigación comunicará al Viceconsejero de Función Pública las conclusiones de su informe, el cual en virtud de las competencias que el artículo 15.1.g) y h) del Decreto 42/2006, de 28 de febrero, por el que se establece la estructura y funciones del Departamento de Hacienda y Administración Pública, dictará la resolución pertinente.

3.– En dicha resolución se propondrán las medidas correctoras precisas para poner fin o minimizar el riesgo laboral que se ha producido, conforme al artículo 15 de la Ley 8/1997, de Prevención de Riesgos Laborales, se podrá solicitar la apertura un expediente sancionador por la comisión de una falta muy grave, grave, o leve en función de los hechos probados, conforme a lo establecido en la Ley 6/1989, de la Función Pública Vasca. Asimismo, se determinará a quien o quienes corresponde la aplicación de las medidas correctoras.

Artículo 26.– Control de la aplicación de las medidas correctoras.

Corresponderá al Servicio de Prevención el control de la efectividad de las medidas correctoras propuestas.

CAPÍTULO V GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 27.– Deber de sigilo.

A toda aquella persona que tenga un relación de servicio con esta Administración y haya participado en cualquiera de las fases previstas en este procedimiento se les exigirá el deber de sigilo, conforme a lo establecido en la Ley 6/1989, de la Función Pública Vasca. La Dirección de Función Pública iniciará de oficio el procedimiento correspondiente en caso de incumplimiento.

Artículo 28.– 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

Lege Organikoak araututakoaren eta Titulartasun Publikoko Datu Pertsonalen Fitzategiak eta Datuak Babesteko Euskal Bulegoa sortzeari buruzko otsailaren 25eko 2/2004 Legearen arabera erabiliko dira.

29. artikulua.— Langileen eskubidea beren osasunaren erabateko babesa izateko.

Administrazioaren eremuan jazarpen morala pairatu duten langileen osasunaren behar bezalako babesa bermatzeko beharrezkoak diren neurri zuzentzaileak hartuko ditu Administrazioak. Gainera, antolaketa aldetik eta psikologikoki behar duen laguntza emango dio erabat senda dadin.

XEDAPEN GEHIGARRIA

Baldin eta lantokia partekatzen duten Administrazio honetako eta kanpoko enpresa bateko langileen artean jazarpen psikologikorik ematen bada, agindu honetan jasotako ikerketa-prozedura aplikatuko da. Lan-Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen arabera, eragindako enpresen eta Administrazioaren artean koordinatuta aplikatuko dira neurri zuzentzaileak.

AZKEN XEDAPENAK

Lehenengoa.— Funtzio Publikoko sailburuordeak ahalmena izango du agindu hau garatzeko beharrezkoak izan daitezkeen alderdi osagarriak garatzeko.

Bigarrena.— Agindu hau indarrean sartzen denetik aurrera hiru hilabeteko epean Ikerketa Batzordearen funtzionamenduaren barne-araudia sortuko da.

Administrazio Orokorra eta bere erakunde autonomikoen eremuko zentroarteko Segurtasun eta Osasuneko Batzordeari eskatuko zaio funtzionamendu-araudi horri buruzko aholkua.

Hirugarrena.— Agindu hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzen den egunaren biharramunean jarriko da indarrean.

Vitoria-Gasteiz, 2006ko urriaren 4a.

Ogasun eta Herri Administrazio sailburua,
IDOIA ZENARRUTZABEITIA BELDARRAIN.

en la Ley Orgánica 15/1999, de protección de datos personal y por la Ley 2/2004, de 25 de febrero, de Ficheros de Datos de Carácter Personal de Titularidad Pública y de Creación de la Agencia Vasca de Protección de Datos.

Artículo 29.— Derecho de los trabajadores a una protección integral de la salud.

La Administración adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud del/la trabajador/a que haya sido víctima de acoso moral en su ámbito. Así como, brindará el apoyo organizativo y psicológico necesario para lograr su total restablecimiento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Si se produjese una situación de acoso laboral entre trabajadores de esta Administración y de una empresa externa que comparten el lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en esta Orden. Si bien, la adopción de medidas correctoras se hará de forma coordinada entre la empresas afectadas y la Administración, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.— Se faculta al Viceconsejero de Función Pública para el desarrollo de los aspectos complementarios que pudieran parecer necesarios para el desarrollo de la presente Orden.

Segunda.— Se elaborará 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 al Comité de Seguridad y Salud Ínter centros del ámbito de la Administración General y sus Organismos Autónomos.

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

En Vitoria-Gasteiz, a 4 de octubre de 2006.

La Consejera de Hacienda y Administración Pública,
IDOIA ZENARRUZABEITIA BELDARRAIN.