

Xedapen Orokorrak

HERRIZAINGO SAILA

5398

AGINDUA, 2007ko irailaren 10ekoa, Herrizaingo sailburuarena, ertzaiztaren laneko jazarpen moral kasuetarako prebentzio-neurriak eta jarduera-prozedura arautzen dituena.

Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeko azaroaren 8ko 31/1995 Legeak xedatzen duenez, lan-erakunde guztiek, administrazio publikoek barne, euren funtzionarioen lan-baldintzen hobekuntza bultzatu eta horien segurtasunaren eta osasunaren babes-maila igo behar dituzte, eta horretarako prebentzioaz eta babesaz arduratu behar dute, baina ez soilik kalte fisikoa eragin dezaketen arriskuen aurrean, baizik eta baita funtzionarioen osasun psikikoak okerrera egitea eragin dezaketen arriskuen aurrean ere.

Testuinguru horretantxe sortzen da langileen arrisku psikosozialak antzemateko prozedurak zein laneko jazarpenagatiko salaketak dauden kasuetan jarduteko prozedura bat abian jartzeko Herrizaingo Sailak hartu duen konpromisoa. Herrizaingo sailburuak halaxe jaso zuen 2000ko ekainean egindako adierazpenean, izan ere, Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeko Legearen oinarriak eta oinarritzko printzipioak bere egin zituen.

Hizpide dugun testuak laneko jazarpenagatiko salaketak dauden kasuetarako jarduera-prozedura bat jasotzen du. Horren edukia berri eman zaie Ertzaiztako Laneko Segurtasun eta Osasunerako Batzordeko kide guztiei. Eduki hori prebentzioa, segurtasuna eta laneko osasuna Ertzaiztaz sartzeko nahiaren adibide argia da. Gainera, funtzionario orok nagusiengandik eta lankideengandik begirunezko tratua jasotzeko beharri erantzuten dio.

Prozeduran bada bitartekotza-fasea deritzon zati bat, eta bere helburua pertsonen arteko eta erakundearen gatazkak azkar eta eraginkortasunez konpontzea da, hasierako desadostasuna ez dadin larritu eta iraunkor bihurtu. Horri dagokionez, ulertzen dugu xede hori lortzeko biderik eraginkorrena langileak kudeatzeko arduradunen organoetara mota horretako portaeren prebentzioan eta gobernuan parte harraraztea dela.

Hala ere, garrantzitsua da laneko jazarpena, hots, lan-alorreko esetsaldi luzea, jazarritako langileen edo profesionalaren duintasunaren aurkako laneko arrisku larria dela jakitea. Gainera, argi eta garbi gaingaitzen di-

Disposiciones Generales

DEPARTAMENTO DE INTERIOR

5398

ORDEN de 10 de septiembre de 2007, del Consejero de Interior, que regula las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en los casos de acoso moral en el trabajo del personal de la Ertzaiztza.

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 funcionarios/as 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 puedan ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica de los funcionarios/as.

Es en este contexto en donde se produce el compromiso del Departamento de Interior de poner en marcha procedimientos que detecten los riesgos psicosociales del personal, así como un procedimiento de actuación en los casos en los que existan denuncias de acoso laboral. Así lo hace constar el Consejero de Interior en la declaración que realizó en junio de 2000, donde hace suyas las bases de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus principios inspiradores.

El texto que nos ocupa recoge un procedimiento de actuación en los casos en los que existan denuncias de acoso laboral. Se ha informado de su contenido a todos los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Ertzaiztza. Su contenido es un claro ejemplo del deseo de integrar la prevención, la seguridad y salud laboral en la Ertzaiztza. Además, responde a la necesidad de que todo funcionario/a reciba un trato respetuoso y digno por parte de sus superiores y compañeros/as.

En el procedimiento se articula, una fase 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.

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/a.

tu pertsonen arteko ohiko gatazken mugak, izan ere, kalteak eragin diezazkioke funtzionarioaren osasunari, eta batzuetan oso zaila izaten da horiek konpontzea. Horregatik, eta bitartekotza-faseak huts eginez gero, aurreikusita dago Ikuskapen Orokorreko Alorrak Agindu honen xede diren portaerak ikertzen jarraitzea, jazarpen moralik izan denentz informatu ahal izateko. Jazarpen moralik izanez gero, Ikuskapen Orokorreko Alorrak haien berri emango du eta diziplina prozedura irekitzeko eskatuko du. Horri esker, beldurra eragiteko portaerak amaitzeko eta biktimen eskubideak eta, batez ere, osasuna babesteko behar diren neurriak hartu ahal izango dira, Herrizaingo sailburuak 2006ko martxoaren 15ean Ertzaintzaren egitura berria onartzeko eman zuen Aginduan xedatzen den legez; Agindu horren eranskineko VI atalak honakoa dio: «Ikuskapen Orokorreko Alorrak (...) Ertzaintzako funtzionarioen jorkabideen ikerketak zuzendu, koordinatu eta garatzen ditu, aintzat hartu behar direnak bultzatzeko eta etikaren aurkakoak prebenitzeko.»

Bitartekotza fasearen garapena xehetasunez azaldu ta dago Agindu honetan eta, gainera, epe jakinak ezarri dira beharrezko jarduerak gauzatzeko. Epe horiek, bestalde, laburrak dira prozedura premiarik gabe funtzionarioen osasunaren kalterako luzatzea ekiditeko.

Nolanahi ere, doktrina zientifikorik gaurkotuenari, nazioarteko erakundeen orientabideei (LNEren gidak eta hitzarmenak) eta erkidegoaren arteztarauei jarraiki, laneko jazarpenak «laneko indarkeria» kontzeptu orokorrari erantzuten diolako eta gupidarik gabe eten behar delako ideia dago prozedura guztiaren azpian.

Amaitzeko, azpimarratu beharra dago Administrazio honek funtzionarioen eskubideenganako begiruneari buruzko informazioa eta hezkuntza bultzatu nahi dituela langileen artean. Horri dagokionez, ezinbestekotzat jotzen dira laneko oinarritzko printzipio eta eskubideei buruzko Lanaren Nazioarteko Erakundearen Adierazpena eta lan-arriskuen prebentzioari buruzko legedia. Honakoa

XEDATU DUT:

I. KAPITULUA
XEDAPEN OROKORRAK

1. *artikulua*.— Helburua.

1.— Agindu honen helburua Ertzaintzaren lan-alorrean jazarpen moral portaerarik egonez gero jarraitu beharreko jarduera-prozedura ezartzea da.

2.— Horri dagokionez, kontuan hartu behar da erakundearen baitan gauzatzen den jazarpen moralak izatera psikosozialdun laneko arriskutzat joko dela eta, on-

Además, sobrepasa claramente los límites de un conflicto interpersonal ordinario puesto que puede causar daños en la salud del funcionario/a que en ocasiones son difícilmente reparables. Por esta razón, y en el supuesto de que la fase de mediación haya fallado, está previsto que la División de Inspección General prosiga con la investigación de las conductas objeto de esta Orden con la finalidad de informar sobre si ha habido acoso moral o no. En el supuesto de que hubiera habido acoso moral la División de Inspección General informaría de ello y solicitaría la apertura del procedimiento disciplinario, el cual permitirá adoptar las medidas necesarias para poner fin a conductas intimidatorias y proteger los derechos, y, sobre todo, la salud de las víctimas, tal y como establece la Orden 15 de marzo de 2006, del Consejero de Interior, por la que se aprueba la nueva estructura de la Ertzaintza, en cuyo apartado VI de su anexo dice, «La División de Inspección General (...) dirige, coordina y desarrolla investigaciones de conductas de funcionarios de la Ertzaintza para potenciar aquéllas susceptibles de reconocimiento y prevenir las contrarias a la ética profesional».

El desarrollo de la fase de mediación está pormenorizado en la presente Orden y, además, se ha introducido unos 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 funcionarios/as.

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.

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 funcionarios/as. 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 Orden es establecer un procedimiento de actuación a seguir en caso de conductas de acoso moral en el espacio laboral de la Ertzaintza.

2.— En este sentido, debe tenerse en cuenta que el acoso moral que se realice en el seno de la organización se considerará un riesgo laboral de carácter psicossocial

dorioz, portaera horiek eteteko neurri zuzentzaileak hartuko direla. Gainera, biktimak babesteko neurriak hartuko dira.

3.– Honako testua Ertzaintzaren barneko jazarpen moral kasuak arinduko eta zuzenduko dituzten neurriak aplikatuta Ertzaintzako funtzionarioen segurtasuna eta osasuna bultzatzeko filosofian oinarrituta dago.

2. artikulua.– Aplikazio-eremua.

Agindu honetan jasotako xedapenak jarduneko zerbitzuko eta bigarren jarduerako egoera administratibotant dauden Ertzaintzako karrerako funtzionarioei eta praktiketako funtzionarioei aplikatuko zaizkie.

3. artikulua.– Laneko jazarpen moralaren definizioa.

1.– Laneko jazarpen moralizat ulertzen da pertsona edo talde batek, pertsonalki edo profesionalki hondatzeko helburuarekin eta lanean etsaitasuneko klima edo giroa sortuta, lantokiko beste pertsona baten edo batzuen aurka indarkeria psikologikoa erabiltzen dueneko egoera. Indarkeria horrek sistematikoa edo ohikoa izan behar du, hots, prozesu batean murgilduta dago eta ez da ekintza bakarra, larria eta bortitza izanda ere.

2.– Jazarpena laneko edo lanetik kanpoko arrazoiaren ondorio izan daiteke, baina lantokian gertatu behar da.

3.– Adinean, minusbaliotasunean, osasun egoeran, familia-baldintzetan, sexuan, sexu-joeran, generoan, arrazan, kolorean, hizkuntzan, iritzi politiko, sindikal zein bestelakoetan, nazio- edo gizarte-jatorrian, gutxiengo bateko kide izatean, jabetzan, jaiotzan zein bestelako baldintzaren batean oinarritzen diren, eta gizonen eta emakumeen arteko laneko berdintasunari eragiten dioten larderia eta esetsaldia hartzen ditu barne, besteak beste.

4. artikulua.– Kalte-mehatxua edo kaltea.

3. artikuluan deskribatutako portaerek kalte moral, psikikoa edo/eta fisikoa (edo halako kalterik jasateko mehatxua) eraginez gero kaltetutako funtzionarioei, Agindu honetan aurreikusitako prebentzio-neurriak eta jarduera-prozedura aplikatu ahal izango dira.

5. artikulua.– Salbuespenak.

1.– Laneko jazarpen moral kontzeptutik at geratuko dira giza harremanen alorrean eman daitezkeen eta lanaren antolakuntzari zein garapenari eragin arren gatazkan partaide diren alderdiak pertsonal edo profesionalki suntsitzeko helbururik ez duten pertsona arteko gatazka iragankorrak, une jakin batean gertatuak.

2.– Halako gatazka kasuetan, bi funtzionarioen interesek bateraezinak diruditenean, langileak kudeatze-

y, en consecuencia, se adoptarán las medidas correctoras necesarias para que tales conductas cesen. Además, se adoptarán medidas de protección de las víctimas.

3.– El presente texto se basa en la filosofía de promover la seguridad y la salud de los funcionarios/as de la Ertzaintza, mediante la aplicación de medidas que mitiguen y corrijan los casos de acoso moral dentro de la misma Ertzaintza.

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.– Definición del 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 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 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 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.– Amenaza de daño o 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 3 produzcan amenaza de daño o daño de carácter moral, psíquico y/o físico al/los funcionarios/as afectados.

Artículo 5.– 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 funcionarios/as parecen incompatibles, los

ko organoek gidaritzza-eginkizuna hartu beharko dute, eta ezkutuko zein ageriko gatazkak konpontzeko beharrezko eginbideak gauzatu beharko dituzte.

6. artikulua.— Prestakuntza.

1.— Bitartekari-lana egiteko izendatutako pertsonen besteak beste lege-informazioa, gizarte-gaitasunak eta jarduera-prozedurak barne hartzen dituen gaiari buruzko berariazko prestakuntza jasoko dute lan-alorrean jazarpen moralaren inguruan sortzen diren gatazkei egokiro aurre egin ahal izateko.

2.— Ertzaintzan prestakuntza-plan orokorra jarriko da abian laneko jazarpen moralari saihesteko. Prestakuntza horrek jazarpen moralari egoerak identifikatzeko eta halako kasuetan jarraitu beharreko prozedura jakiteko aukera eman beharko die langileei.

3.— Herrizaingo Saileko Prebentzio Zerbitzua izango da gai honen inguruko prestakuntza- eta informazio-jarduerak egiteko arduraduna.

II. KAPITULUA
BITARTEKOTZA-FASEA

7. artikulua.— Helburua.

1.— Fase honetan gatazka bizkor, elkarrizketaren bidez eta bitartekari baten laguntzarekin konpondu nahi da. Azken horrek gatazka amaizteko eta hori etorkizunean errepikatzea ekiditeko jarduera-jarraibideak eta proposamenak emango ditu.

2.— Erakundeak, bestalde, bitartekariari jarduera hori garatzeko beharrezko prestakuntza eta bitartekotza lanean lagunduko dioten adituen aholkularitza emateko konpromisoa hartu du.

8. artikulua.— Lehenengo komunikazioa.

1.— Ertzaintzako edozein funtzionariok eman ahal izango du edozein jazarpen moralari egoeraren berri jakinaren gainean baldin badago. Arduradunak edo zuzendariak ere hasiera eman ahal izango diote ofizios fase honi, baldin eta langileen osasuna babesteko beharrezko jotzen badute.

2.— Komunikazio horiek idatziz egingo dira.

3.— Idatzizko komunikazioak honakoen aurrean aurkeztu ahal izango dira, arauzko bidea jarraitu beharrik gabe:

a) Bere Unitateko burua edo kasuan kasuko mailaz goragokoa.

b) Kasuan kasuko zuzendaria.

c) Ikuskapen Orokorreko Alorra.

d) Herrizaingo Saileko Prebentzio Zerbitzua.

9. artikulua.— Komunikazioaren formatua.

1.— Komunikazio horretan salatzailearen lanbide zenbakia eta nori zuzenduta dagoen jaso beharko da.

órganos de gestión de personal deberán asumir una función de liderazgo y harán las diligencias necesarias para resolver los conflictos latentes y presentes.

Artículo 6.— Formación.

1.— Las personas que sean designadas para ejercer de mediadores recibirán una formación específica en esta materia, que recoja información legal, habilidades sociales, y procedimientos de actuación, entre otros, para afrontar de manera adecuada los conflictos que surjan con relación al acoso moral en el ámbito laboral.

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

3.— El Servicio de Prevención del Departamento de Interior será el encargado de realizar las actividades formativas e informativas en esta materia.

CAPÍTULO II
FASE DE MEDIACIÓN

Artículo 7.— Finalidad.

1.— En esta fase se pretende resolver el conflicto de manera ágil, dialogada y con la intervención de un mediador/a. 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/a la formación necesaria para el desarrollo de esta actividad, así como al asesoramiento de expertos/as en la materia que le ayudarán en la tarea de mediación.

Artículo 8.— Comunicación inicial.

1.— Cualquier funcionario/a de la Ertzaintza podrá comunicar cualquier situación de acoso moral de la que tenga conocimiento. También podrá/n dar inicio a esta fase de oficio el propio jefe/a o director/a cuando consideren que es necesario para la protección de la salud de su personal.

2.— Estas comunicaciones se realizarán por escrito.

3.— Las comunicaciones escritas se podrán presentar, sin necesidad de seguir el conducto reglamentario, ante:

a) El Jefe/a de su Unidad o superior jerárquico correspondiente.

b) El Director/a correspondiente.

c) División de Inspección General.

d) Servicio de Prevención del Departamento de Interior.

Artículo 9.— Formato de la comunicación.

1.— En la comunicación deberá constar el número profesional del denunciante y a quién va dirigida.

2.– Testuan inongo zalantzarik gabe identifikatu beharko dira ustezko biktima edo biktimak, ustezko jazartzailea edo jazartzaileak, eta salatutako bere ustezko jazarpen-egoera.

3.– Komunikazioak edonon aurkeztuta ere, organo hartzaileak hurrengo kapituluan araututako bitartekariari eta Ikuskapen Orokorreko Atalari igorriko dizkio.

10. artikulua.– Bitartekaria.

1.– Ustezko jazarriaren unitateko Unitate burua hartuko da bitartekaritzat.

Ustezko jazartzailea Unitate burua bera izanez gero, hurrengo mailaz goragokoa izango da bitartekotza-ren arduraduna.

Ustezko jazartzailea Ertzaintzako Alor-bururen bat izanez gero, bitartekaria Ertzaintzaren zuzendaria izango da, Ikuskapen Orokorreko Alorreko burua ez bada; hala izanez gero, bitartekaria Segurtasun sailburuordea izango da.

2.– Bitartekariak bitartekotza-jarduera prestatzeko beharrezko jarduera guztiak gauzatu beharko ditu egoera ahalik eta modu egiatienan ezagutzeko. Horri dagokionez zera eskatu ahal izango du:

a) Segurtasun Sailburuordetzaren eta Euskal Herriko Poliziaren Ikastegiaren menpeko organo guztiak egintzei lotuta dituzten dokumentu guztiak.

b) Ikerketa Orokorreko Alorraren eta Herrizaingo Sailaren Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeko Zerbitzuaren aholkua.

3.– Halaber, bitartekariak ustezko jazarpenak aurrea egitea ekiditeko beharrezkotzat jotzen dituen zuhurtziako neurri guztiak hartzeko eskubidea izango du fase honetan.

4.– Gatazkako aldeek bitartekaria onartu beharko dute, eta ohiko abstentzio- eta ezespren-kausak aplikatu ahaliko zaizkio. Abstentzio- eta ezespren-kasuetan Segurtasun sailburuordeak erabakiko du nor izango den bitartekaria. Izendapena behar bezala jakinaraziko zaie ustezko jazartzaileari, ustezko jazarriari eta haien buru edo zuzendariari.

11. artikulua.– Bitartekotza-bilera.

1.– Bitartekariak idatziz dei egingo die interesdunei arazoa konpontzen saiatzeko bilera baterako. Zitazio horrekin batera, bitartekariaren esku dagoen dokumentazio guztiaren kopia ere igorriko zaie. Horrenbestez, fase hau gauzatu ahal izateko ezinbesteko baldintza da esku-hartzaileek berariazko baimena ematea.

2.– Bitartekotza-bilera idazkia jaso ondorengo hamar egun baliodunen barruan egingo da, epea -gehie- nez beste hamar egun baliodun- luzatzea gomendatzen

2.– En el texto se deberá identificar sin ningún género de dudas a la presunta víctima o víctimas, al presunto acosador/a o acosadores y la situación, que a su juicio, de acoso denunciada.

3.– Independientemente de dónde se presenten las comunicaciones, éstas se remitirán por el órgano al que haya sido dirigida la denuncia al mediador/a regulado en el siguiente Capítulo y a la División de Inspección General.

Artículo 10.– Mediador/a.

1.– El Jefe/a de Unidad en la que esté encuadrado el presunto acosado/a tendrá la consideración de mediador/a.

En el caso de que el presunto acosador/a sea el Jefe/a de Unidad será su superior jerárquico el responsable de la mediación.

En el supuesto de que el presunto acosador/a sea un Jefe/a de División de la Ertzaintza, el mediador/a será el Director/a de la Ertzaintza, salvo que sea el Jefe/a de la División de Inspección General, en cuyo caso será el Viceconsejero/a de Seguridad.

2.– El mediador/a deberá 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. En tal sentido podrá solicitar:

a) cuantos documentos que en relación con los hechos se dispongan en todos los órganos dependientes de la Viceconsejería de Seguridad y de la Academia de Policía del País Vasco.

b) asesoramiento de la División de Inspección General y del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Departamento de Interior.

3.– Asimismo, el mediador/a en esta fase estará facultado para adoptar cuantas medidas cautelares consideren necesarias a fin de impedir que se siga produciendo el supuesto acoso.

4.– El mediador/a deberá ser aceptado por las partes en conflicto, siéndole de aplicación las causas habituales de abstención y recusación. Será el Viceconsejero/a de Seguridad el que determinará quién actuará como mediador/a en los casos de abstención y recusación. Esta designación será debidamente comunicada al presunto acosador/a y acosado/a y a su jefe/a o director/a.

Artículo 11.– Reunión de mediación.

1.– El mediador/a citará por escrito a las partes a una reunión en la que se tratará de dar una solución al problema. Junto a esta citación se le remitirá copia de toda la documentación obrante en poder del mediador/a. Por ello, para que esta fase pueda tener lugar es requisito indispensable el consentimiento expreso de las partes intervinientes.

2.– La reunión de mediación se celebrará dentro de los diez días hábiles siguientes a la recepción del escrito, salvo que existan causas que aconsejen la ampliación

duten arrazoiak egon ezean. Hori idatziz jakinaraziko zaie interesdunei.

12. artikulua.– Bitartekotzaren ebazpena.

1.– Bitartekariak emango du jarduera-proposamena bitartekotza-bileratik 15 eguneko epean.

2.– Proposamena idatzizkoa izango da eta honakoak jaso beharko ditu:

- a) Bitartekotza-fasean gauzatutako jarduerak.
- b) Arazoa konpontzeko proposatutako neurriak.

3.– Jarduera-proposamena interesdunei, Ikuskapen Orokorreko Alorrari eta Prebentzio Zerbitzuari jakinaraziko zaie hurrengo bost egun baldiodunen barruan.

13. artikulua.– Bitartekotza-fasea baztertzea.

Dokumentazio guztia Ikuskapen Orokorreko Alorrari igorriko da horrek ikerketa-faseari hasiera eman diezaion, hurrengo kasuetan:

- a) Alderdietako edozeinek bitartekotza edo bitartekariak proposatutako neurriak baztertzen dituenen.
- b) Ezinbesteko arrazoiren batengatik bitartekotza-fasea burutu ezin izan denean.
- c) Bitartekotza-fasean proposatutako neurriek gatazka konpondu ez dutenean.
- d) Ustezko jazarriaren egoera fisiko edo psikikoa dela eta bitartekotza bidezko jotzen ez denean. Horrelakoetan, berehala emango zaio egoeraren berri Herrizaingo Saileko Prebentzio Zerbitzuari.

14. artikulua.– Neurri zuzentzaileen aplikazioaren kontrola.

Prebentzio Zerbitzua neurri zuzentzaileen jarraipena egiteaz eta horien eraginkortasuna egiaztatzeaz arduratuko da, eta horren berri emango die Ikuskapen Orokorreko Alorrari eta Segurtasun Sailburuordetzari.

III. KAPITULUA PROZEDURAREN BERMEAK

15. artikulua.– Isiltasun betebeharra.

Testu honetan aurreikusitako edozein fasetan parte hartu duen Ertzaintzako funtzionario eta Administrazioari lotutako pertsona orori isiltasun betebeharra eskatuko zaio, Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legean, Euskal Herriko Poliziari buruzko Legean eta Diziiplina Araubidearen Arautegian jasotakoaren arabera.

16. artikulua.– Intimitaterako eskubidearen babesa.

1.– Prozedura honetan parte hartu duen edozein pertsonaren intimitaterako eskubidearen babesa une oro bermatu beharko da.

del plazo, como máximo en diez días hábiles más. Este hecho se comunicará por escrito a las partes.

Artículo 12.– Resolución de la mediación.

1.– La propuesta de actuación la emitirá el mediador/a en el plazo de 15 días desde la reunión de mediación.

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

- a) Las actuaciones realizadas en la fase de mediación.
- b) Las medidas propuestas para dar solución al problema.

3.– La propuesta de actuación será comunicada a las partes, a la División de Inspección General y al Servicio de Prevención, dentro de los cinco días hábiles siguientes.

Artículo 13.– Rechazo de la fase de mediación.

Toda la documentación será trasladada a la División de Inspección General con el fin de iniciar la fase de investigación en los siguientes supuestos:

- a) Cualquiera de las partes rechaza la mediación o las medidas propuestas por el mediador/a.
- 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 acusado/a aconsejen no acudir a la mediación. En este supuesto se pondrá inmediatamente en conocimiento del Servicio de Prevención del Departamento de Interior.

Artículo 14.– El control de la aplicación de las medidas correctoras.

El Servicio de Prevención se encargará de hacer un seguimiento de las medidas correctoras y comprobar su eficacia, informando de ello a la División de Inspección General y a la Viceconsejería de Seguridad.

CAPÍTULO III GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 15.– Deber de sigilo.

A todo funcionario/a de la Ertzaintza, y persona vinculada con la Administración que haya participado en cualquiera de las fases previstas en el presente texto, se les exigirá el deber de sigilo, conforme a lo recogido en la Ley de Función Pública Vasca, la Ley de Policía del País Vasco y el Reglamento de Régimen Disciplinario.

Artículo 16.– 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.– Prozedura honetan sortutako informazio pertsonalaren tratamendua datu pertsonalen babeserako 15/1999 Lege Organikoan eta Datu Pertsonaletarako Jabetza Publikoko Fitxategiei eta Datuak Babesteko Euskal Bulegoa Sortzeari buruzko otsailaren 25eko 2/2004 Legean xedatutakoaren arabera gobernatuko da.

17. artikulua.– Funtzionarioek osasunaren erabateko babesa izateko duten eskubidea.

Jazarpen moralaren biktima izan diren funtzionarioen osasunaren babes egokia bermatzeko beharrezko neurri zuzentzaileak hartuko ditu Herrizaingo Sailak. Halaber, antolaketa aldetik eta psikologikoki behar duten babesa emango die guztiz senda daitezten.

XEDAPEN GEHIGARRIA

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

AZKEN XEDAPENAK

Lebenengoa.– Segurtasun sailburuordeak ahalmena izango du agindu hau garatzeko beharrezkoak izan daitezkeen alderdi osagarriak garatzeko.

Bigarrena.– Xedapen hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta biharamunean sartuko da indarrean.

Vitoria-Gasteiz, 2007ko irailaren 10a.

Herrizaingo sailburua,
JAVIER BALZA AGUILERA.

2.– El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento, se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de protección de datos personales 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 17.– Derecho de los funcionarios/as a una protección integral de la salud.

El Departamento de Interior adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de los funcionarios/as que hayan sido víctimas de acoso moral. Asimismo se brindará el apoyo organizativo y psicológico necesario para lograr su total restablecimiento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Si se produjese una situación de acoso laboral entre funcionarios/as 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 las medidas correctoras se hará de forma coordinada entre las 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 Seguridad para el desarrollo de los aspectos complementarios que pudieran parecer necesarios para el desarrollo del presente Orden.

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

En Vitoria-Gasteiz, a 10 de septiembre de 2007.

El Consejero de Interior,
JAVIER BALZA AGUILERA.