

DISPOSICIONES GENERALES

DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD

2390

ORDEN de 12 de mayo de 2023, del Vicelehendakari Primero y Consejero de Seguridad, por la que se regulan las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo del personal laboral del Departamento de Seguridad y del Organismo Autónomo Academia Vasca de Policía y Emergencias.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

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, que guardan relación con los roles que tradicionalmente se han atribuido 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.

II

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.

lunes 22 de mayo de 2023

En la Comunidad Autónoma de Euskadi, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres 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 Consejería de Seguridad y su Organismo Autónomo Academia Vasca de Policía y Emergencias, la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo fue abordada a través de la Orden de 11 de julio de 2007, del Consejero de Interior, que regula las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en los casos de acoso moral o sexual en el trabajo del personal laboral de los Servicios Auxiliares de la Administración de Seguridad y de la academia de Policía del País Vasco.

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 requiere un tratamiento diferenciado.

El Convenio Colectivo del personal laboral del Departamento de Interior y del Organismo Autónomo Academia de Policía del País Vasco del año 2008, en su Disposición Adicional tercera, establece que el Departamento de Interior está obligado a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptará medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, elaborando y aplicando un plan de igualdad negociado y acordado con la representación del personal.

En respuesta a lo anterior y en cumplimiento del mandato legal, la Viceconsejería de Administración y Servicios ha aprobado el primer Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el personal laboral de los Servicios Auxiliares de la Administración de Seguridad y de la Academia de Policía del País Vasco, que incorpora 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.

lunes 22 de mayo de 2023

La presente Orden ha sido aprobada por la Comisión Técnica de Igualdad del personal laboral el 3 de marzo de 2022, el Comité de Seguridad y Salud Laboral del personal laboral el 17 de marzo de 2022 y en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del personal laboral el 20 de mayo de 2022.

III

En primer lugar, se recogen en el Capítulo I los compromisos asumidos por la Administración en la prevención y la intervención frente a los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que puedan producirse en su ámbito.

En el Capítulo II se definen el objeto y el ámbito de aplicación de la presente Orden, se describe qué tipo de conductas y comportamientos deben considerarse como acoso sexual o acoso por razón de sexo y se determinan los ámbitos excluidos.

A continuación, en los Capítulos III, IV, V, VI y VII se regula las medidas de prevención a aplicar, el procedimiento a seguir en los casos en que se tenga conocimiento o sean presentadas comunicaciones o denuncias de posible acoso sexual o de acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, así como los principios y garantías que regirán dicho procedimiento y los mecanismos y recursos dispuestos para su aplicación.

La presente norma se completa con una serie de disposiciones adicionales y finales, que recogen previsiones necesarias para su aplicación, seguimiento y revisión.

Por último, 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 y de su Organismo Autónomo, para el personal laboral de los Servicios Auxiliares de la Administración de Seguridad, 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 cuarta.

En su virtud,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Artículo 1.– Compromiso general.

1.– El Departamento de Seguridad y el Organismo Autónomo Academia Vasca de Policía y Emergencias (en adelante a los efectos de esta norma, «esta Administración») expresan su férreo compromiso de no tolerar ningún tipo de violencia 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:

a) 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.

b) 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 Técnica de Igualdad, que incidan en la información, sensibilización y formación de la plantilla en su conjunto.

c) 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 procedimiento de actuación y de cuantas otras medidas puedan adoptarse en esta materia.

d) Facilitar ayuda y asistencia a quien inste la aplicación del procedimiento de actuación, 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.

e) 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 procedimiento de actuación, tanto en la fase de la asesoría confidencial como en la fase de investigación.

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

g) 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 Técnica de Igualdad del Departamento de Seguridad y la información a dicha comisión, al Comité de Seguridad y Salud Laboral del personal 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 las medidas de prevención y 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 esta Administración dentro del colectivo del personal laboral y, más concretamente:

a) Proporcionar al personal trabajador pautas para identificar y reconocer una situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

b) Establecer mecanismos que faciliten la intervención temprana, así como un procedimiento de actuación 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.

c) 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.

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 verbal o físico, de naturaleza sexual, independientemente de su duración o periodicidad, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Sin perjuicio de otras conductas que cumplan la definición anterior, en todo caso serán consideradas constitutivas de acoso sexual las comprendidas en la letra A del Anexo I.

2.– Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento, independientemente de su duración o periodicidad, 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. Sin perjuicio de otras conductas que cumplan la definición anterior, en todo caso serán consideradas constitutivas de acoso por razón de sexo las comprendidas en la letra B del Anexo I.

Artículo 5.– Definición de ámbito laboral.

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

a) en los centros de trabajo de esta Administración; o

b) 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 todo el personal laboral de esta Administración, que se encuentre 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, la División de Prevención y Salud Laboral 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.

CAPÍTULO III

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Artículo 8.– Medidas de Prevención.

Con la finalidad de prevenir el acoso sexual y por razón de sexo o situaciones potencialmente constitutivas del mismo, además de la presente Orden, se establecerán las siguientes medidas:

– Declaración formal y por escrito respecto del rechazo institucional a todo tipo de acoso sexual y acoso por razón de sexo en todas sus formas y modalidades, así como de los principios de actuación sobre estos ámbitos, haciendo llegar dicha declaración a todo el personal de esta Administración.

– Promoción de un entorno de respeto y corrección, incentivando valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad, mediante acciones formativas –dentro del Plan de Formación– e informativas de sensibilización para su personal.

– Incluir la presente Orden en el Manual de Acogida del personal laboral de los Servicios Auxiliares de la Administración de Seguridad (en adelante, personal laboral SAAS) e informar de la misma en la acogida que se realiza al personal por la División de Prevención y Salud Laboral.

– Utilización de todos los recursos legales existentes, dotándose asimismo de todos los recursos organizativos necesarios para la prevención e intervención ante los casos de acoso que se detecten.

– Publicación en la intranet del personal laboral (Gurenet) –de la presente Orden, de forma que todo el personal lo conozca y sepa la intervención a seguir ante un posible caso de acoso.

CAPÍTULO IV

GARANTÍAS Y FASES DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 9.– 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:

a) 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.

b) 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 el procedimiento no será difundida, salvo expreso consentimiento de ambas partes o a requerimiento de la autoridad judicial.

c) 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.

d) Credibilidad. La Comisión de Asesoramiento y Ayuda partirá siempre de la credibilidad de la persona que presenta la comunicación 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.

e) 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.

f) 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.

g) Imparcialidad y contradicción. Se garantizará la imparcialidad. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos comunicados. Las personas que integran la Comisión de Asesoramiento y Ayuda 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.

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

i) Accesibilidad. El personal al servicio de esta administración dispondrá de información pública y accesible sobre la existencia de este procedimiento, y concretamente de la Comisión de Asesoramiento y Ayuda, su composición, funciones y vías de contacto.

j) 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.

k) Sanción de falso testimonio. Los escritos 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.

l) Prohibición de represalias. Se prohíbe la adopción de represalias contra las personas que comuniquen haber vivido situaciones de acoso y contra las que comparezcan como testigos o participen en el procedimiento. En caso de producirse, estas personas podrán poner en conocimiento de la Comisión de Asesoramiento y Ayuda los hechos acaecidos a fin de que sean valorados, atendidos y neutralizados.

Artículo 10.– Fases.

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

1.ª Inicio: Comunicación y Acogida.

2.ª Investigación que comienza con un escrito presentado por la persona interesada y se desarrolla por medio de una comisión designada al efecto.

3.ª Resolución de la Dirección de Recursos Humanos sobre el inicio del procedimiento sancionador y adopción de medidas correctoras o, en su caso, el archivo del procedimiento.

CAPÍTULO V

INICIO: COMUNICACIÓN Y ACOGIDA

Artículo 11.– Comunicación.

Cualquier persona al servicio de esta Administración 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 través de la persona que ostente la secretaría de la Comisión de Asesoramiento y Ayuda, de forma verbal o escrita, o 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.

Este procedimiento se iniciará independientemente de que la persona presuntamente acosada presente una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La presentación de una acción por vía judicial, dejará en suspenso el procedimiento que se regula en la presente Orden; sin perjuicio de cuantas medidas cautelares puedan adoptarse.

Artículo 12.– Comisión de Asesoramiento y Ayuda.

1.– Esta Comisión es el recurso dispuesto con el fin de gestionar las comunicaciones y/o denuncias 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; adoptar, en su caso, las medidas de protección necesarias; así como, una vez finalizado el procedimiento regulado en esta orden, proponer medidas correctoras, con referencia a plazos para seguimiento y evaluación de su implantación llevar a cabo y concluir la fase de investigación.

2.– La Comisión de Asesoramiento y Ayuda estará integrada por:

a) Una persona perteneciente a la Dirección de Recursos Humanos.

b) Una persona técnica de la División de Prevención y Salud Laboral, con título superior en prevención de riesgos laborales y especialidad en ergonomía y psicología aplicada.

c) Una persona técnica de Igualdad del Departamento de Seguridad o de la Academia Vasca de Policía y Emergencias si las personas implicadas prestan servicios en dicho organismo.

d) Un delegado o delegada de prevención del personal laboral SAAS a propuesta del Comité Intercentros.

e) Un secretario o secretaria, perteneciente a la Dirección de Recursos Humanos, con Licenciatura o Grado en Derecho y titulación superior en prevención de riesgos laborales y especialidad en ergonomía y psicología aplicada.

Las personas pertenecientes a esta Comisión serán designadas por la Dirección de Recursos Humanos de la Viceconsejería de Administración y Servicios. Todas tendrán voz y voto a excepción de la persona que ostente la secretaría, que tendrá voz, pero no voto. La persona que ejerza la presidencia tendrá voto de calidad en caso de empate.

3.– Se procurará que dicha composición tenga una representación equilibrada y todas las personas que integran la Comisión deberán recibir una formación continua en materia de igualdad y, en especial, con relación al acoso sexual y al acoso por razón de sexo; así mismo recibirán la formación específica dispuesta en aplicación de la presente norma y cuyo itinerario será aprobado por la Comisión Técnica de Igualdad.

4.– La Comisión de Asesoramiento y Ayuda se regirá en su funcionamiento por:

a) Las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

b) Las disposiciones de la presente Orden.

c) Lo dispuesto en su Reglamento Interno de Funcionamiento.

Las personas componentes de esta Comisión, como cualquier otra persona en quienes se den algunas de las circunstancias señaladas en el artículo 23.2 de la Ley 40/2015 de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se abstendrán de intervenir en el procedimiento que se regula en la presente Orden, pudiendo así mismo promoverse recusación por parte de las personas interesadas o afectadas en cualquier momento de su tramitación. En caso de darse una causa de abstención o bien, cuando por causas de fuerza mayor alguna persona de esta Comisión no pudiese tomar parte de la misma, se nombrará para ese caso concreto, una persona sustituta, la cual deberá tener la formación requerida para el resto del personal miembro de la Comisión.

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

Artículo 13.– Entrevista con la persona afectada.

1.– Cuando la Comisión reciba una comunicación o tenga conocimiento de hechos que puedan constituir acoso sexual o por razón de sexo, la persona que ostente la secretaría convocará inmediatamente a las personas que forman parte de dicha Comisión en el plazo de dos días y, se pondrá en contacto a la mayor brevedad posible con la persona afectada para citarle a una entrevista inicial; así mismo, 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 a la que asistirá la persona técnica de la División de Prevención y Salud Laboral y la persona que ostente la secretaría:

a) 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.

b) Se ofrecerá a la persona afectada la posibilidad de acudir al servicio sanitario de la División de Prevención y Salud Laboral, 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.

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

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

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

f) Se garantizará el asesoramiento jurídico inicial, médico y psicológico de esas personas, 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.

Artículo 14.– Actuaciones durante la fase de acogida.

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

2.– Esta comisión podrá establecer o, en su caso, proponer a los órganos competentes de ejecución, las medidas que considere oportunas para proteger la salud de las personas implicadas.

Artículo 15.– 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 escrito 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 quedará archivado. No obstante, en estos casos, si la Comisión de Asesoramiento y Ayuda 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 abordar los indicios percibidos, con respeto a la voluntad de la persona afectada y al principio de confidencialidad.

Artículo 16.– Documentación.

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

2.– Al finalizar la primera fase, las personas de la Comisión, que han tomado parte en la primera fase, elaborarán 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 17.– Plazo.

Con carácter general, esta fase se desarrollará en el plazo máximo de diez días hábiles contados a partir del día siguiente a la fecha de la entrevista prevista en el artículo 13. 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.

CAPÍTULO VI

INVESTIGACIÓN

Artículo 18.– Denuncia.

1.– La fase de investigación se iniciará por medio de la 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 persona que ostente la Dirección de Recursos Humanos, salvo que en ella recayera la sospecha de acoso, en cuyo caso se dirigirá a la Viceconsejera o Viceconsejero de Administración y Servicios y si recae en la persona que ostente la Dirección de la Academia Vasca de Policía y Emergencias a la Consejera o Consejero de Seguridad.

Artículo 19.– Comunicación a las partes.

1.– La persona que ostente la secretaría, comunicará a las partes implicadas quiénes son las personas que componen la Comisión de Asesoramiento y Ayuda y les remitirá copia de la denuncia. Recibida la comunicación, las partes intervinientes podrán recusar a las personas integrantes de dicha Comisión, conforme a lo establecido en el artículo 12.4 de la presente Orden.

2.– A partir del día siguiente a la fecha de la comunicación prevista en el apartado anterior se abrirá un plazo de alegaciones de cinco días hábiles. Si no hay recusación, la secretaría convocará inmediatamente a la Comisión para que se dé inicio a esta fase.

Artículo 20.– Reunión inicial de investigación.

1.– En la primera reunión de esta fase, la Comisión de Asesoramiento y Ayuda estudiará la denuncia y las alegaciones presentadas y determinará las actuaciones necesarias para realizar la correspondiente investigación, así como la posible necesidad de adoptar otras medidas de protección.

2.– En caso de contemplar el archivo de la denuncia en esta primera reunión, dicha decisión 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 Asesoramiento y Ayuda, a través de la secretaría, 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 Asesoramiento y Ayuda 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 de actuación.

2.– En el marco de la investigación, la Comisión de Asesoramiento y Ayuda 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 de otra persona que estimen necesario.

4.– La Comisión de Asesoramiento y Ayuda 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.– Todo el personal incluido en el ámbito de esta Orden deberá 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 esta fase.

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 cuatro 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 Asesoramiento y Ayuda procederá a emitir su informe, que será de carácter vinculante a efectos de iniciar un procedimiento sancionador. 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 Asesoramiento y Ayuda tendrá el siguiente contenido:

- a) Identificación de las partes mediante los correspondientes datos identificativos.
- b) Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- c) Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- d) 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.

e) En su caso, circunstancias agravantes observadas:

I) Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso.

II) Si hay dos o más personas acosadas.

III) 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.

IV) Si la persona acosadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona acosada.

V) Si la persona acosada tiene algún tipo de discapacidad.

VI) Si el estado físico o psicológico de la persona acosada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por personal médico.

f) Cuando se haya realizado, el informe de riesgos psicosociales.

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

CAPÍTULO VII

RESOLUCIÓN

Artículo 23.– Resolución del procedimiento.

1.– La Comisión de Asesoramiento y Ayuda dará traslado del expediente a la Dirección de Recursos Humanos, 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 Asesoramiento y Ayuda.

3.– En dicha resolución:

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

b) 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.

c) La Dirección de Recursos Humanos acordará o propondrá al órgano competente el inicio de procedimiento sancionador 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. Las medidas disciplinarias a adoptar están recogidas en el Anexo II.

d) 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 División de Prevención y Salud Laboral 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 procedimiento, así como de aquellos aspectos que tengan que ver con el clima laboral y que puedan servir para detectar casos de acoso.

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. No obstante, la presentación de una acción por vía judicial, dejará en suspenso el procedimiento que se regula en la presente Orden

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.– Seguimiento y evaluación.

Anualmente la Comisión de Asesoramiento y Ayuda presentará a la Comisión Técnica de Igualdad del personal laboral y al Comité de Seguridad y Salud Laboral del personal laboral un informe sobre la aplicación de este procedimiento, que recogerá como mínimo los siguientes indicadores desagregados por sexo:

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

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

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

d) Número de resoluciones emitidas en el marco de este procedimiento.

e) Número de procedimientos sancionadores iniciados por causa de este procedimiento.

f) Media de duración (días) de los procedimientos desarrollados.

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.– Aplicación del procedimiento.

Esta Orden se aplicará, también, cuando la situación de posible acoso se diese entre una persona laboral y una o un funcionario en prácticas o de carrera de la Ertzaintza, con la salvedad de que en la Comisión de Asesoramiento y Ayuda formará parte, también, como representación del personal de la Ertzaintza un delegado o delegada de prevención, nombrado a propuesta de los sindicatos con representación en el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.– Revisión.

Cuando se estime pertinente la presente Orden será revisada por la Comisión Técnica de Igualdad o, en su defecto, órgano designado para ello por la Viceconsejería de Administración y Servicios, 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 sexual por razón de sexo en el ámbito de esta administración, la Orden de 11 de julio de 2007, del Consejero de Interior, que regula las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en los casos de acoso moral o sexual en el trabajo del personal laboral de los Servicios Auxiliares de la Administración de Seguridad y de la academia de Policía del País Vasco.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.

Se faculta a la Viceconsejería de Administración y Servicios del Departamento de Seguridad para el desarrollo de los aspectos complementarios que pudieran resultar necesarios para la aplicación de la presente Orden.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.

El personal al servicio de esta Administración dispondrá 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.

La División de Prevención y Salud Laboral elaborará un reglamento interno de funcionamiento de la Comisión de Asesoramiento y Ayuda en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de la presente Orden.

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA.

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

En Vitoria-Gasteiz, a 12 de mayo de 2023.

El Vicelehendakari Primero y Consejero de Seguridad,
JOSU IÑAKI ERKOREKA GERVASIO.

ANEXO I

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Sin perjuicio de otras conductas que cumplan las definiciones contenidas en el artículo 4 de esta orden, serán consideradas en todo caso constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo las siguientes conductas cuando tengan el propósito o el efecto señalado en el artículo 4:

A) Relación de conductas constitutivas de acoso sexual.

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

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

c) 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.

d) Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales.

e) Invitar o pedir citas cuando se ha expresado una negativa.

f) Realizar deliberadamente un contacto físico indeseado (como tocamientos, roces, abrazos, palmaditas o pellizcos).

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

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

i) Hacer insinuaciones sexuales o pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión.

j) Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona.

k) 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.

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

m) Hablar sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.

n) Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, como baños o vestuarios.

o) Uso y difusión en el entorno de trabajo de imágenes con contenidos degradantes desde el punto de vista sexual, sugestivos o pornográficos.

p) Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos.

q) Contar chistes o decir piropos de contenido sexual.

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

B) Relación de conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

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

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

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

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

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

f) 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.

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

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

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

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

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

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

m) Dar un trato desfavorable a una persona por razón de embarazo y maternidad o paternidad, así como por haber adoptado o acogido a un menor.

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

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

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

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

r) Utilizar humor sexista.

ANEXO II

MEDIDAS DISCIPLINARIAS A ADOPTAR EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El artículo 78 del Convenio del personal laboral de los servicios Auxiliares de la Administración de Seguridad establece que el personal laboral queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en el desarrollo del mismo.

El Título VII del Estatuto del Básico del Empleado Público en su artículo 95.2. b) recoge como falta muy grave toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Las sanciones que pueden corresponder se recogen en el artículo 96.1 del estatuto Básico del Empleado Público. El alcance de las mismas se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Asimismo, la persona sancionada disciplinariamente por estos hechos recibirá una formación específica al objeto de evitar este tipo de conductas en el ámbito laboral.