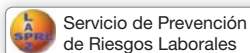


Orden de 20 de Junio de 2011,  
que regula las medidas de prevención  
y el procedimiento de actuación en  
casos de **acoso moral y/o  
sexista en el trabajo,**  
en el ámbito educativo.

Esta información y otra complementaria  
está a su disposición en:  
[www.hezkuntza.net](http://www.hezkuntza.net)



Psicosocial



**EUSKO JAURLARITZA**  
**GOBIERNO VASCO**

HEZKUNTZA, UNIBERTSITATE  
ETA IKERKETA SAILA  
DEPARTAMENTO DE EDUCACION  
UNIVERSIDADES E INVESTIGACION

Edición: Diciembre 2011

Edita: Departamento de Educación, Universidades e  
Investigación del Gobierno Vasco

Autor: Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

Diseño gráfico: Bell Comunicación

Impresión: Gráficas Dosbi S.L.

Depósito legal: VI 779/2011



## ÍNDICE

pág

INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I. Disposiciones generales (Artículos 1 a 6)	5
CAPÍTULO II. Procedimientos para la resolución de los casos de acoso moral y sexista en el trabajo. FASE DE MEDIACIÓN (Artículos 7 a 12)	10
CAPÍTULO III. Procedimientos para la resolución de los casos de acoso moral y sexista en el trabajo. FASE DE INVESTIGACIÓN (Artículos 13 a 17)	14
CAPÍTULO IV. Procedimiento de actuación de la Comisión (Artículos 18 a 23)	18
CAPÍTULO V. Garantías del procedimiento (Artículos 24 a 28)	21
DISPOSICIONES ADICIONALES	23
DISPOSICIONES FINALES	24
ANEXOS:	
• Solicitud de mediación por conflicto laboral	25
• Denuncia de acoso laboral	26

ORDEN DE 20 DE JUNIO DE 2011, DE LA CONSEJERA DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN, QUE REGULA LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO MORAL Y/O SEXISTA EN EL TRABAJO, EN EL ÁMBITO DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN  
(BOPV DE 26 DE JULIO, IL 2971/2011)

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece que todas las organizaciones laborales, incluidas las administraciones públicas, deben promover la mejora de las condiciones de trabajo del personal empleado y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud del mismo, 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 las personas empleadas.

De igual modo el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores considera que es un derecho laboral «el respeto a su intimidad y a la consideración debida de su dignidad, comprendida la protección frente al acoso (...), y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo», en consonancia con las declaraciones de la OIT y las directivas comunitarias reconociendo la necesidad de actuar frente a estas situaciones.

La Legislación actual en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres insta directamente a las administraciones públicas a actuar frente al acoso sexista. Así la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, regula en su artículo 48 medidas específicas con identidad propia y separadas de la existencia del plan de igualdad para prevenir el acoso sexual o sexista y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

En nuestro marco, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de Mujeres y Hombres de aplicación a todos los poderes públicos vascos, en su artículo 43.2 dispone que «el acoso sexista tendrá la consideración de falta disciplinaria muy grave para el personal funcionario de

---

las administraciones públicas vascas», en relación con el artículo 83.b) de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.

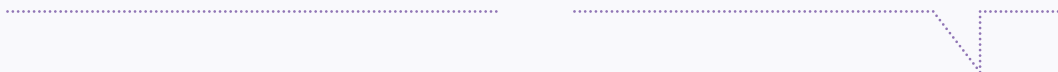
En el punto 3 del mismo artículo la Ley señala que las Administraciones públicas vascas deberán «poner en marcha políticas dirigidas a su personal para prevenir y erradicar el acoso sexista en el trabajo. Dichas políticas entre otras medidas, deben prever la elaboración y aplicación de protocolos de actuación».

Es en este contexto y en este encuadre jurídico en donde se produce el compromiso de este Departamento de poner en marcha un procedimiento de actuación en los casos de conflicto y cuando existan denuncias de acoso moral y/o sexista en el trabajo.

El texto que nos ocupa recoge un procedimiento de actuación en los casos en que se tenga conocimiento, o sean presentadas denuncias acoso moral y/o sexista en el ámbito laboral. Su contenido cuenta con el consenso los miembros del Comité de Seguridad y Salud Interterritorial e Intersectorial, y es un claro ejemplo del deseo de integrar la prevención, la seguridad, la salud laboral y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, así como el derecho a no recibir discriminación, en la Administración Educativa. Además, responde a la necesidad de que todo el personal empleado reciba un trato igualitario, respetuoso y digno por parte de sus superiores y compañeras 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.

Sin embargo, se ha de ser consciente de que el acoso moral en el trabajo, esto es, el hostigamiento prolongado en el ámbito del trabajo, y el acoso sexista en el trabajo, son riesgos laborales graves que atentan contra la dignidad personal y/o profesional de la persona acosada. Además, sobrepasan claramente los límites de un conflicto interpersonal ordinario puesto que pueden causar daños en la salud de la persona que en ocasiones son difícilmente reparables. Por esta razón, y en el supuesto de que la fase de mediación haya fallado, 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 del personal.

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 moral en el trabajo 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 la igualdad de trato de mujeres y hombres, y los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. En este sentido se consideran primordiales la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la legislación sobre prevención de riesgos laborales y lo establecido por el marco jurídico en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, de conformidad con la Directiva 2002/73/CE, la Ley 4/2005 para la igualdad de Mujeres y Hombres, y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

Y en virtud de lo cual,  
DISPONGO:

---

---

# CAPÍTULO I

---

## Disposiciones generales

---

### Artículo 1

---

#### OBJETO

---

1. La expresión «acoso» abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que pueda considerarse discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada. Incluye los supuestos que se recogen a continuación, si bien estos no conforman una lista cerrada:

a. Intimidación:

Agresión repetida o persistente, perpetrada por una o más personas, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como consecuencia la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de una persona protegida. La intimidación puede manifestarse a través de:

- I medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona protegida;
- II ataques persistentes y negativos al rendimiento personal o profesional;

III la manipulación de la reputación personal o profesional de una persona protegida a través del rumor, la denigración y la ridiculización;

IV el abuso de poder a través del menosprecio persistente de la labor de una persona protegida, o de la fijación de objetivos con plazos poco razonables o inalcanzables, o de la asignación de tareas imposibles;

V el control desmedido o inapropiado del rendimiento de una persona protegida;

VI la denegación inexplicable o infundada de periodos de licencia y formación.

VII el vaciamiento paulatino del ejercicio de las funciones inherentes a su puesto de trabajo;

b. Acoso sexista:

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

- I el contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario;
  - II comentarios o gestos repetidos de carácter sexual acerca del cuerpo, la apariencia o el estilo de vida de una persona protegida;
  - III llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo;
  - IV la persecución reiterada y ofensiva contra la integridad e indemnidad sexual;
  - V la exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual;
  - VI preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de una persona protegida, que afecten a la integridad e indemnidad sexual;
  - VII bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual;
2. Los comportamientos antedichos ocasionan daños a la salud mental o física y al bienestar de los trabajadores y trabajadoras. Consecuentemente dichos

comportamientos pueden llegar a ser calificados como maltrato físico y/o psicológico a las personas. También socavan los objetivos y la labor de la Administración Educativa y empañan su reputación.

Por ello, y como medida preventiva y con el objeto de procurar una mejora de las condiciones psicosociales en el ambiente laboral, por parte de este Departamento de Educación, Universidades e Investigación, se articula y promueve la puesta en marcha de los procedimientos de mediación y/o reclamación que a continuación se describen.

## Artículo 2

### ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones recogidas en la presente Orden serán de aplicación para todos los empleados públicos que presten servicios en los Centros Educativos no universitarios y al personal docente que preste servicios en otros Centros o instalaciones educativas o de gestión educativa, dependiente del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.



## Artículo 3

### AMENAZA DE DAÑO O DAÑO

1. Las medidas de prevención y el procedimiento de actuación previstos en la presente Orden serán de aplicación cuando los comportamientos descritos en el artículo 1 produzcan daño en la integridad moral y amenaza de daño o daño de carácter, psíquico y/o físico a las personas afectadas.
2. El servicio médico del servicio de prevención ofrecerá a la persona afectada, y a otras personas si fuera necesario, un seguimiento de su estado para procurar el apoyo médico y psicológico necesario.

## Artículo 4

### 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 ni la consecuencia ni la finalidad de destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto. En todo caso, la decisión de interrumpir el procedimiento se tomará conforme al artículo 18.1.a) de esta norma.

2. Estos casos de conflicto, en los que los intereses de dos personas empleadas 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 5

### FORMACIÓN

1. Se formularán y aplicarán estrategias que incluirán elementos de información, educación, capacitación, con el objetivo no sólo de prevenir el acoso moral y sexual en el trabajo sino también de influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas vinculadas con la Administración Educativa de conformidad con el espíritu y la intención de la presente Orden.

2. Las personas que sean designadas para ejercer de mediadores recibirán una formación específica en esta materia, que recoja información legal, habilidades sociales, igualdad de trato de mujeres y hombres, y procedimientos de actuación, entre otros, para afrontar de manera adecuada los conflictos que surjan con relación al acoso moral y el acoso sexista en el ámbito laboral.
3. Se pondrá en marcha un plan de formación en el Departamento de Educación, Universidades e Investigación, para la prevención del acoso moral o sexista en el trabajo. Esta formación deberá permitir al personal poder identificar las situaciones de acoso moral o sexista en el trabajo y conocer el procedimiento a seguir en dichos casos. Las actividades de formación previstas se impartirán tanto en euskera como en castellano.
4. El Servicio de Prevención del Departamento de Educación, Universidades e Investigación será el encargado de realizar las actividades formativas e informativas en esta materia.
5. En el Comité de Seguridad y Salud Interterritorial e Intersectorial se establecerán los mecanismos necesarios para la divulgación del procedimiento a todo el personal del Departamento.

## Artículo 6

---

### INDICIO RACIONAL

---

### DE ACOSO MORAL O

---

### SEXUAL EN EL

---

### TRABAJO

---

1. Entendemos por indicio racional de acoso moral o sexual en el trabajo las conjeturas fundadas en apariencia o viso de verdad de que una persona empleada del Departamento está sufriendo acoso en su ámbito laboral, en los términos que se indican en el presente Capítulo.
2. Si existe ese indicio racional de acoso moral o sexista en el trabajo, se realizará una investigación en el seno del Departamento de Educación, Universidades e Investigación u/y órganos periféricos. 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 Administración Educativa y la salvaguarda de los derechos de las personas

trabajadoras. 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. Sin perjuicio de las medidas cautelares adoptadas la investigación quedará en suspenso si la persona trabajadora interpone una denuncia ante la Inspección de Trabajo o demanda en el ámbito jurisdiccional.

3. Se entiende que existirá indicio racional hasta que exista una resolución del Departamento de Educación, Universidades e Investigación en la que se indique que ha existido o no acoso moral y/o sexista entre las personas trabajadoras indicados en el punto 1 del artículo 2 de la presente Orden, y después de que se haya producido la investigación correspondiente.
-

# CAPÍTULO II

---

## Procedimientos para la resolución de los casos de acoso moral y sexista en el trabajo.

---

### FASE DE MEDIACIÓN

---

#### Artículo 7

---

#### FINALIDAD

---

1. En esta fase se pretende la resolución de conflictos y/o denuncias de acoso moral y/o sexista en el trabajo de una 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 Administración Educativa se compromete a poner a disposición del mediador la formación necesaria para el desarrollo de esta actividad, así como el asesoramiento de personas expertas en la materia que le ayudarán en la tarea de mediación.

#### Artículo 8

---

#### MEDIACIÓN

---

1. La fase de mediación se iniciará mediante un escrito presentado por parte de los empleados públicos que se sientan incursos, o tengan conocimiento fundado, de hostigamiento por encontrarse en su entorno laboral. En el escrito se recogerán los hechos o comportamientos que a juicio de quien lo interpone constituyen conflicto y/o acoso moral y/o sexista en el trabajo. Dichos hechos deberán haber tenido lugar, al menos, en los últimos doce meses.
2. Esta fase de mediación será voluntaria para cualquiera de las partes, y éstas podrán pedir asesoramiento y/o ayuda para su consecución, a los Delegados y las Delegadas de Prevención, o a otras

personas que el afectado considere de confianza.

Los Delegados y las Delegadas de Prevención que intervengan en esta fase quedarán excluidos para formar parte de la Comisión regulada en el artículo 14 de la presente Orden.

3. Dentro de las medidas de prevención que pueden ser adoptadas tras el inicio de la fase de mediación, podrán establecerse medidas cautelares entre las que debe contemplarse el poder dejar de trabajar con la persona denunciada sin temor a ser objeto de ningún trato injusto o desventajoso o de represalias.
4. La interposición del escrito se hará:
  - a. Ante el Director o Directora del Centro de trabajo donde presta sus servicios la persona o personas denunciadas.
  - b. Ante la Delegada o el Delegado Territorial de Educación, si el conflicto y/o acoso moral o sexista en el trabajo se produjera con la persona que ostenta el cargo de dirección en el centro. En el caso de que el conflicto de acoso moral o sexista en el trabajo recayese en la Delegada o el Delegado Territorial de Educación se presentará ante la Viceconsejero o el Viceconsejero de Administración y Servicios del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

## Artículo 9

### RESPONSABLE DEL PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN Y MEDIADOR

1. El Director o Directora tendrá la responsabilidad del procedimiento de mediación, y contará con el apoyo técnico del servicio de inspección educativa.
2. El servicio de inspección del Departamento formará de entre sus miembros un grupo de Inspectores e Inspectoras especializado en procedimientos de mediación.
3. El Director o Directora a través del Delegado o Delegada solicitará la intervención de un mediador, que será nombrado por el Delegado o Delegada Territorial correspondiente, y en su caso por la Viceconsejero o Viceconsejera de Educación de entre los Inspectores o Inspectoras formados para dicha intervención, teniendo en cuenta que nunca podrá intervenir un Inspector o Inspectora como mediador en sus Centros de referencia.

4. En el supuesto de que el conflicto recaese en el Director o la Directora la responsabilidad del procedimiento de mediación recaerá en el delegado o delegada, que se servirá, igualmente, del apoyo técnico del servicio de inspección educativa.
5. El mediador realizará todas las actuaciones necesarias para preparar la mediación, con el fin de que tenga un conocimiento lo más ajustado posible a la realidad.
6. La persona responsable del procedimiento de mediación dará el apoyo necesario al mediador para llevar a cabo su función.

## Artículo 10

---

### REUNIÓN DE MEDIACIÓN

---

1. La persona responsable del procedimiento de mediación comunicará a las partes el inicio del procedimiento y solicitará su participación voluntaria en el mismo, y se obtendrá por escrito. Una vez obtenida, continuará con el procedimiento citando 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 conflicto y/o posible acoso que obrara en poder la persona responsable del procedimiento de mediación.

2. La reunión de mediación se celebrará dentro de los diez días hábiles siguientes a la recepción del escrito por el mediador, salvo que existan razones justificadas 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 mediador asignado no pudiera llevar a cabo la reunión de mediación por causa de fuerza mayor o por estar incurso en alguna de las causas de abstención y recusación previstas en la ley, será la Viceconsejera o el Viceconsejero de Administración y Servicios del Departamento de Educación, Universidades e Investigación quien designe a otro Inspector o Inspectora para actuar como mediador. Esta designación será debidamente comunicada a las partes y a la Jefatura Territorial de Inspección.

## Artículo 11

---

### ASISTENCIA A LA REUNIÓN DE MEDIACIÓN

---

Cualquiera de las partes podrá acudir a la reunión, si lo desea, acompañado por un Delegado de prevención, o persona de su confianza.

## Artículo 12

---

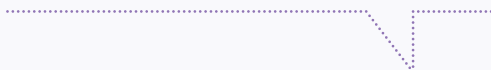
### RESOLUCIÓN DE LA FASE DE MEDIACIÓN

---

1. El mediador, en el plazo máximo de quince días hábiles desde la reunión de mediación recogerá/n por escrito:
  - a. Las actuaciones realizadas en la fase de mediación.
  - b. Las medidas propuestas para dar solución al problema, en el denominado documento de mediación.
2. El documento de mediación será rubricado, en un plazo no superior a cinco días hábiles desde su dictado, por las partes. La firma supondrá la conformidad

con su contenido. Además de las partes será rubricado por la el mediador y la persona responsable de la mediación.

3. La persona responsable del procedimiento de mediación será la garante de la vigilancia y adopción de las medidas acordadas en el documento de mediación, e informará al Servicio de Prevención para que actúe en el ámbito de sus competencias.



# CAPÍTULO III

---

## Procedimientos para la resolución de los casos de acoso moral y sexista en el trabajo.

---

### FASE DE INVESTIGACIÓN

---

#### Artículo 13

---

#### INICIACIÓN DE LA FASE DE RESOLUCIÓN DEL ACOSO MORAL O SEXUAL EN EL TRABAJO

---

1. Se considerará que las denuncias por acoso moral o sexual en el trabajo no se han resuelto en la fase de mediación en los siguientes supuestos:
  - 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 y/o la situación de acoso moral o sexista en el trabajo.
2. La fase de resolución del acoso moral o sexista en el trabajo se llevará a cabo siguiendo los ítems a continuación descritos:
  - a. En el caso de que una denuncia para resolución de conflicto no se haya resuelto en la fase de mediación, cualquiera de las partes podrá interponer denuncia por acoso moral o sexista en el trabajo para continuar con el procedimiento
  - b. El plazo para la interposición de dicha denuncia será de treinta días hábiles contados a partir de la finalización del proceso de mediación.



- c. La denuncia se dirigirá a la Delegada o Delegado Territorial de Educación, salvo en que la sospecha de acoso moral o sexista en el trabajo recayese sobre la misma persona, en cuyo caso el escrito se dirigirá la Viceconsejera o el Viceconsejero de Administración y Servicios. A ese escrito se le acompañará una copia del documento de mediación, si es que aquella ha tenido lugar y aquellos otros documentos que se consideren oportunos.
3. Cualquier afectado por un supuesto de los descritos en el artículo 1 de la presente Orden, podrá interponer denuncia ante el Delegado o Delegada Territorial de Educación, salvo en que la sospecha de acoso moral o sexual en el trabajo recayese sobre él o ella, en cuyo caso el escrito se dirigirá al Viceconsejero/a de Administración y Servicios. Los hechos descritos en la denuncia deberán haberse producido, al menos, en los últimos doce meses.

## Artículo 14

### CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

1. La Delegación Territorial de Educación, o en su caso, la Viceconsejería de Administración y Servicios constituirán una Comisión de Investigación en el plazo de diez días hábiles desde la recepción del escrito de cualquiera de las partes.
2. La Comisión de Investigación estará formada por:
  - a. 1 Representante de la Viceconsejería de Administración y Servicios, tendrá la consideración de presidente, que designará el/la Viceconsejero/a de Administración y Servicios.
  - b. 1 Miembro de la Delegación Territorial de Educación, que designará el Delegado o Delegada Territorial de Educación.
  - c. 1 Miembro del Servicio de Prevención, que designará la Viceconsejera o Viceconsejero de Administración y Servicios.

- d. 1 Delegado o Delegada de prevención o de personal del ámbito del Departamento de Educación, Universidades e investigación. Quedando excluidos aquellos que hubieran intervenido en la fase de mediación, como así se refiere en el artículo 8.2 de la presente Orden.
- e. 1 Secretaria o Secretario, que será designada por la Viceconsejería de Administración y Servicios.

Las centrales sindicales del ámbito mencionado propondrán para formar parte de la Comisión de Investigación un número de delegados y/o delegadas de prevención o personal, conforme a la representatividad obtenida en las elecciones sindicales del ámbito del departamento de Educación, Universidades e Investigación, que entrarán a formar parte de una lista con un máximo de 10 componentes. De entre los nombres que aparezcan en esa lista se designará por riguroso orden alfabético la persona delegada de prevención o personal que formará parte de la comisión.

En atención a lo establecido por el artículo 23 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, la composición de la Comisión de Investigación deberá estar conformada de forma equilibrada por mujeres y hombres. A efectos de la Ley 4/2005, se considera que existe una representación equilibrada, cuando los dos sexos están representados al menos al 40%.

## Artículo 15

### SECRETARÍA DE LA COMISIÓN

1. El Secretario o Secretaria de la Comisión podrá ser designado de entre los miembros de la Comisión, o ser una persona al servicio de la Administración, que sea licenciado en derecho.
2. En el caso de que la persona que ostenta el cargo de la secretaría no sea miembro de la Comisión no tendrá derecho a voto.

## Artículo 16

### RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN

1. La Comisión se regirá en su funcionamiento por:
  - a. Las disposiciones de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones 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.
2. El o la miembro del servicio de prevención dará el apoyo técnico necesario para la realización de la investigación.
  3. Los miembros de la Comisión podrán utilizar tanto el castellano como el euskera en las reuniones, y de la misma manera, en la redacción de las convocatorias, orden del día, actas, informes y demás escritos se garantizará el uso de ambas lenguas oficiales en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

## Artículo 17

---

### COMUNICACIÓN A LAS PARTES

---

1. La Delegación Territorial de Educación, o en su caso, la Viceconsejería de Administración y Servicios, 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 cinco días hábiles.

# CAPÍTULO IV

---

## Procedimiento de actuación de la Comisión

---

### Artículo 18

---

#### ACTUACIONES PREVIAS

---

1. En su primera reunión, que tendrá lugar en el plazo de cinco días hábiles, una vez finalizado el plazo para hacer alegaciones que establece el artículo 17.2, estudiada la documentación obrante en el expediente decidirá:
  - a. Dar por terminada, la investigación al considerar que los hechos no son constitutivos de acoso moral o sexista en el trabajo. Esta decisión se adoptará por unanimidad, deberá ser motivada, recogida por escrito y comunicada a las partes convenientemente.
  - b. Continuar con la investigación.

### Artículo 19

---

#### 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 sexista en el trabajo.
2. Tanto el Departamento como los órganos periféricos 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.
3. Desde la primera reunión de la comisión, en la que se decide iniciar la investigación, se dispondrá de un plazo un mes para realizar la investigación. Este plazo podrá ampliarse, notificándose a las partes, durante un mes más, hasta un máximo de dos meses, si la comisión ve razones para ello.

## Artículo 20

### 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 convocar a la reunión a personas que tengan relación directa con el asunto a tratar, bien por haber sido testigos de la situación, o bien por ser personas expertas en la materia. En este caso, se le indicará a las partes, a efectos informativos, quiénes son las personas que van a asistir a la reunión.

## Artículo 21

### ASISTENCIA A LA REUNIÓN

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

## Artículo 22

### 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 moral o sexista en el trabajo o no, así como las medidas que se proponen para solucionar el problema.
2. La Comisión de Investigación comunicará a la Viceconsejera o Viceconsejero de Administración y Servicios las conclusiones de su informe, y él o ella dictará la resolución pertinente en virtud de las competencias que se recogen en el Decreto 233/2010, de 14 septiembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.
3. En dicha resolución se propondrán las medidas correctoras precisas para poner fin o minimizar el riesgo laboral que se ha producido, conforme a lo dispuesto en el normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales. Del mismo modo 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, y ello conforme a lo establecido en la normativa vigente de empleo público. Asimismo, se determinará a quien o quienes corresponden la aplicación de las medidas correctoras.

## Artículo 23

---

### 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 24

#### DEBER DE SIGILO

A toda aquella persona que tenga una relación de servicio con este Departamento de Educación, Universidades e Investigación 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 de Función Pública Vasca.

### Artículo 25

#### PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA INTIMIDAD

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

2. El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la 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 26

#### DERECHO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A UNA PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD

El Departamento adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de la persona que haya sido víctima de acoso moral o sexista en el trabajo. Así como, brindará el apoyo organizativo y psicológico necesario para lograr su total restablecimiento.

## Artículo 27

---

### AUSENCIA DE REPRESALIAS

---

El Departamento se asegurará de que las personas que consideren que han sido objeto de acoso moral o sexista en el trabajo, las que planteen una reclamación en materia de acoso moral o sexista en el trabajo o las que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo a la presente Orden, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto disciplinario.

## Artículo 28

---

### FALSA DENUNCIA

---

Si de la investigación se concluyera que la persona denunciante presentado una falsa denuncia a sabiendas, con el ánimo de difamar a la denunciada esta acción se considerará como un asunto disciplinario.

---



# DISPOSICIONES ADICIONALES

---

## Primera

---

Si se produjese una situación de acoso moral o sexista en el trabajo entre el personal de esta Administración y de una empresa externa que compartan 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.

A estos efectos en el procedimiento de contratación se incluirá la obligación de los contratantes de conocer y cumplir con los contenidos de esta Orden en el ejercicio de su derecho de dirección y control de sus trabajadores.

## Segunda

---

Si la Administración Educativa considerase que los hechos, sobre los cuales ha tenido conocimiento durante el desarrollo de las fases reguladas en la presente Orden, pudieran ser constitutivos de delitos, en virtud de la regulación recogida en el Código Penal, se pondrán en conocimiento de la Fiscalía. Del mismo modo, si se considerasen constitutivos de infracción

administrativa, cuyo procedimiento singular de aplicación haya de circunscribirse a unos plazos de prescripción concretos y/o requieran la intervención de oficio, se actuará en cumplimiento con lo dispuesto en la normativa de aplicación.

## Tercera

---

A los empleados públicos que intervengan en alguna de las fases reguladas en el procedimiento establecido en la presente Orden se les garantizará el derecho de usar tanto el castellano como el euskera, de forma oral y escrita. Del mismo modo se garantizará que los interesados reciban sus comunicaciones y/o resoluciones en la lengua en la que hayan iniciado su interlocución con la Administración Educativa.

## Cuarta

---

Comité de Seguridad y Salud Interterritorial e Intersectorial del Departamento de Educación, Universidades e Investigación será informado, en sus reuniones ordinarias y/o extraordinarias, sobre los procesos que tengan lugar en aplicación de la presente Orden, y ello siempre respetando los principios de las normas reguladoras de la Protección de Datos, pudiendo acceder exclusivamente a datos disociados.



# DISPOSICIONES FINALES

---

## Primera

---

Se faculta a la Viceconsejera o Viceconsejero de Administración y Servicios para el desarrollo de los aspectos complementarios que pudieran parecer necesarios para el desarrollo de la presente Orden.

Del mismo modo, se determina la obligación de la Viceconsejera o Viceconsejero de Administración y Servicios, Presidenta o Presidente, del Comité de Seguridad y Salud Interterritorial e Intersectorial del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, que transcurridos dos años de vigencia de la presente Orden, consulte al citado Comité sobre la conveniencia de revisar el Protocolo descrito en esta 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 Interterritorial e Intersectorial del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

## Tercera

---

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

**Vitoria-Gasteiz, a 20 de Junio de 2011**

**La Consejera de Educación, Universidades e Investigación,**

**MARÍA ISABEL CELAÁ DIÉGUEZ**

---

# SOLICITUD DE MEDIACIÓN POR CONFLICTO LABORAL

## Identificación del solicitante

SEXO \_\_\_\_\_ EDAD \_\_\_\_\_

NOMBRE \_\_\_\_\_

APELLIDOS \_\_\_\_\_

DIRECCIÓN \_\_\_\_\_

CENTRO Y DIRECCIÓN DE TRABAJO \_\_\_\_\_

TELÉFONO DE CONTACTO \_\_\_\_\_

## Identificación de la parte en conflicto

SEXO \_\_\_\_\_ EDAD \_\_\_\_\_

NOMBRE \_\_\_\_\_

APELLIDOS \_\_\_\_\_

DIRECCIÓN \_\_\_\_\_

CENTRO Y DIRECCIÓN DE TRABAJO \_\_\_\_\_

TELÉFONO DE CONTACTO \_\_\_\_\_

Detalle las acciones que consideras en el conflicto laboral

(Se describe en hojas adjuntas) \_\_\_\_\_

Para acreditar lo anterior, se cuenta con:

Todo lo cual ratifica con su firma.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

Firma solicitante

DESTINO SOLICITUD \_\_\_\_\_

Modelo disponible en: [www.hezkuntza.net](http://www.hezkuntza.net)

# DENUNCIA DE ACOSO LABORAL

## Identificación del denunciante

SEXO \_\_\_\_\_ EDAD \_\_\_\_\_

NOMBRE \_\_\_\_\_

APELLIDOS \_\_\_\_\_

DIRECCIÓN \_\_\_\_\_

CENTRO Y DIRECCIÓN DE TRABAJO \_\_\_\_\_

TELÉFONO DE CONTACTO \_\_\_\_\_

Para su tramitación, provee los siguientes antecedentes:

1. Datos del denunciado/a: \_\_\_\_\_

2. Lugar de trabajo: \_\_\_\_\_

3. El/La denunciante declara haber sido víctima del Acoso Laboral desde hace  
\_\_\_\_\_ DÍAS / SEMANAS / MESES

4. Detalle las acciones que se consideran Acoso Laboral

Se describen en hojas adjuntas \_\_\_\_\_

5. Para acreditar lo anterior se cuenta con:

- Ningún antecedente específico
- Antecedentes documentales de respaldo
- Testigos
- Otros

Detallar nómina de testigos \_\_\_\_\_

Todo lo cual ratifica con su firma.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_

Firma denunciante

DESTINO DENUNCIA \_\_\_\_\_

Modelo disponible en: [www.hezkuntza.net](http://www.hezkuntza.net)