PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXULA Y AL ACOS POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DE LA AGE Y DE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS VINCULADOS A ELLA

Subdirección General Adjunta de Igualdad y Políticas Sociales.
DEPARTAMENTO DE RECUSOS HUMANOS

Antecedentes

Resolución de 28 de julio de 2011. Por esta resolución, publicada el 8 de agosto del mismo año en el BOE, se aprobaba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, consecuencia del Acuerdo de la Mesa General de Negociación.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. 11 de marzo de 2014. El TSJM dictó sentencia por la que se anulaba el Acuerdo de la Mesa General que aprobaba el Protocolo.

Sentencia del Tribunal Supremos. 16 de junio de 2015. Por la que deviene firme la sentencia del TSJM, por la que se estimó el recurso interpuesto por organización sindical USO

III Plan de Igualdad. El vigente plan de Igualdad recoge como una medida dentro del Eje de Medidas instrumentales para la transformación organizativa, la elaboración y a probación de un nuevo protocolo.

NUEVO PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DE LA AGE Y DE SUS ORGANISMOS PÚBLICOS.

Aprobado en Consejo de Ministros con fecha de **8 de marzo de 2024**

Una vez aprobado y publicado el protocolo, cada departamento ministerial u **organismo público** deberá realizar sobre él mismo la adaptación que se requiera para que responda a sus necesidades específicas y garantizar su efectiva implantación.

CONTEXTUALIZACIÓN

En España el art.14 de nuestra Constitución prohíbe la discriminación por razón de sexo, sin embargo:

- El 57,3 % de las mujeres que viven en España ha sufrido algún tipo de violencia de género a lo largo de su vida, 11,3 millones: más de 8 millones aseguran haber sido víctima de acoso sexual.
- El acoso sexual o acoso por razón de sexo afecta de forma **abrumadora a las mujeres.**
- El acoso laboral está presente también en el **entorno laboral**.

CONTEXTUALIZACIÓN

"Para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, las AAPP negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores un protocolo de actuación". Artículo 62 de la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo **para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**

Artículo 13.1 **Ley Orgánica 10/2022,** de 6 de septiembre, **de garantía integral de la libertad sexual** (LOGILS) que recoge la obligación de las AAPP "de arbitrar procedimientos o protocolos específicos para la prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas"

OBJETIVOS

Objetivo general:

Evitar las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la AGE y en los organismos vinculados o dependientes de la misma y **afrontarlas de manera efectiva.**

Objetivos específicos:

- Fomentar la **cultura preventiva** en todos los ámbitos de la Administración General del Estado.
- Manifestar la **tolerancia cero frente a las situaciones de acoso sexual** y por razón de sexo que puedan detectarse en la organización.
- Facilitar la **identificación de las conductas constitutivas de acoso** en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo.

OBJETIVOS

Objetivos específicos:

- Implantar un **mecanismo sencillo, rápido, accesible y confidencial**
- **Informar, formar y sensibilizar** a las empleadas y empleados públicos en materia de acoso sexual
- **Esclarecer internamente, de manera ágil, rápida y confidencial** las comunicaciones de acoso
- Garantizar la **seguridad, integridad y dignidad de las personas implicadas,** la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las víctimas en todo momento,
- **Seguimiento** de las actuaciones derivadas de la activación del protocolo.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

- Todo el personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de la misma.

- Personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la Administración General del Estado o algunos de sus organismos (personas en formación, en prácticas no laborales o en colaboración análoga..)

- Personas pertenecientes a empresas externas que desarrollan su trabajo para la AGE. Las empresa deberán informar de la existencia del protocolo a su personal.

GARANTÍAS DE ACTUACIÓN

- Respeto y **protección** de las personas.
- **Confidencialidad** y respeto a la intimidad.
- **Diligencia y celeridad**, seguridad, coordinación y colaboración en el protocolo.
- **Imparcialidad**
- Protección de la dignidad de las personas implicadas
- Derechos a la **información**
- **Prohibición de represalias**
- Adopción de **medidas organizativas**, en su caso.
- Apoyo a la persona que ha sido objeto de acoso sexual: **evitar victimización secundaria**. Reparación.
- **Acompañamiento psicosocial**, si es necesario.

COMPROMISOS DE LA ADMINISTRACIÓN

- Declarar formalmente por escrito y difundir el rechazo al acoso sexual y acoso por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades.

- Difundir esta declaración a todas las personas que prestan servicio dentro de su ámbito.

- Promover una cultura de prevención contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para todo su personal.

- Comprometerse a comunicar, tramitar e investigar cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, con profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de la información y el debido sigilo.

.

COMPROMISOS DE LA ADMINISTRACIÓN

- Garantizar y mantener la máxima confidencialidad de todas las actuaciones.

- Identificar y difundir la Unidad Responsable de recibir y tramitar las solicitudes de activación del protocolo, así como el listado de personas que pueden desempeñar la Asesoría Confidencial.

- Apoyar y asesorar a las presuntas víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, facilitando el acceso a servicios de apoyo psicosocial

COMPROMISOS DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

- El papel de la representación sindical de las empleadas y empleados públicos en la **prevención**
- Labor de **comunicación** y, en su caso, **denuncia** de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Vigilancia del **cumplimiento de la normativa** en materia laboral y de condiciones de trabajo.
- Tareas y acciones de **sensibilización e información**.
- **Apoyo y acompañamiento de las empleadas y los empleados** públicos que expresamente lo soliciten

COMPROMISOS DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

- La representación sindical de la correspondiente comisión de igualdad departamental tendrá derecho a **recibir información periódica** (nº veces que se ha activado el protocolo; resultado de las investigaciones; medidas adoptadas)

- Se informará a la representación sindical del **número de expedientes disciplinarios y acciones judiciales** como consecuencia de un acoso sexual o por razón de sexo o motivados por la activación del protocolo.

- En todo caso, la representación de las organizaciones sindicales tendrá el **deber de sigilo** respecto de aquellos hechos de los que pudieran tener conocimiento en el ejercicio de su representación.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

- Difusión a través de la **intranet**
- **Documentos divulgativos** que faciliten información
- Difusión del protocolo a través del correo electrónico **'mailing'.**
- Sesiones de **información y campañas específicas explicativas** del contenido del protocolo.
- Inclusión del protocolo en los **manuales de acogida**

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

- **Formación adecuada y transversal** en toda la organización:
- Elaboración de **estadísticas** relativas a los casos de acoso con la correspondiente desagregación
- Conveniencia de hacer un estudio de **riesgos psicosociales**.
- **Evaluación y revisión periódica** del funcionamiento e implantación del protocolo.

PROCEDIMIENTO

Consideraciones generales

- La directora del Departamento de RRHH identificará a la Unidad Receptora de la comunicación para la activación del protocolo.
- Si hay indicios de acoso, la Unidad Receptora podrá proponer la adopción de medidas.
- Si hay evidencias suficientes de acoso, la unidad receptora o la asesoría confidencial lo podrán en conocimiento de la directora del Departamento de RRHH
- La Unidad receptora deberá disponer de un listado actualizado de personas con formación específica para desarrollar la función de asesoría confidencial.

PROCEDIMIENTO

Fases del procedimiento

Inicio de las actuaciones

- Buzón de **correo electrónico**
- Remisión comunicación: **verbal o escrita**
- Presentada por:
  - Persona acosada
  - Representación sindical
  - Cualquier empleado o empleada conocedora de los hechos.

PROCEDIMIENTO

Desarrollo del procedimiento:

Plazo de 24 horas para que Unidad receptora asigne caso a asesora confidencial

Asesoría confidencial:

- Análisis y estudio de los hechos
- Apoyo, acompañamiento, asesoramiento víctima.
- Proponer a la Unidad receptora la adopción de medidas organizativas
- Realizar entrevistas, en su caso.
- Elaboración de un informe técnico en el que se contengan las conclusiones sobre los hechos denunciados.

PROCEDIMIENTO

Conclusiones e informe

La asesoría confidencial emitirá un informe de valoración con conclusiones y propuestas.

En informe incluirá en todo caso:

- Persona acosada y persona supuestamente acosadora
- Relación de personas que han participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- Antecedentes y circunstancias de los hechos.
- En su caso: pruebas, resúmenes, entrevistas…
- Circunstancias agravantes si las hubiera.
- Conclusiones.
- Plazo de 10 días desde recepción a informe: salvo justificación

PROCEDIMIENTO

Conclusiones e informe:

- En informe deberá concluir una de las siguientes alternativas:
- Archivo de la comunicación:
  - Por desistimiento de la persona acosada.
  - Por falta de objeto o indicios suficientes
  - Por resolución de las circunstancias con las actuaciones realizadas
- Propuesta al órgano competente para que acuerde el inicio de un expediente disciplinario por acoso sexual o por razón de sexo.
- Propuesta al órgano competente para que acuerde el inicio de un expediente disciplinario por otras faltas tipificadas distintas del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

El informe será remitido a la Unidad receptora que lo comunicará a las partes (víctima, presunto acosador y jefatura superior de personal)

COMITÉ DE ASESORAMIENTO

- Víctima en desacuerdo con el informe de la asesora confidencial: condición imprescindible. Plazo de 10 días para presentar alegaciones a la Unidad receptora.

- Motivos:
  - Desacuerdo con el archivo por falta de objeto o insuficiencia de indicios
  - Desacuerdo con falta disciplinaria distinta del acoso sexual o por razón de sexo.

- Unidad Receptora constituye un comité en el plazo de 7 días:

- Resolución del comité en el plazo máximo de 20 días:
  - Dar por terminada la investigación por estar de acuerdo con el informe
  - Proponer informe final distinto:
    - Propuesta de apertura de expediente disciplinario por acoso sexual o por razón de sexo.
    - Propuesta de apertura de expediente disciplinario por motivo distinto del acoso por razón de sexo.
- Traslado de la propuesta a la Unidad receptora

COMITÉ DE ASESORAMIENTO

- El comité de asesoramiento estará formado por:
  - dos personas del organismo y al menos una tendrá la condición de asesora confidencial (no participante en la fase anterior del procedimiento.
  - dos representantes del personal del organismo elegidos por los representantes de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Delegada.

- Posibilidad de asistencia de una experta en materia de igualdad y acoso sexual que sea empleada de la AGE.

DIAGRAMA PROCEDIMIENTO FASE 1

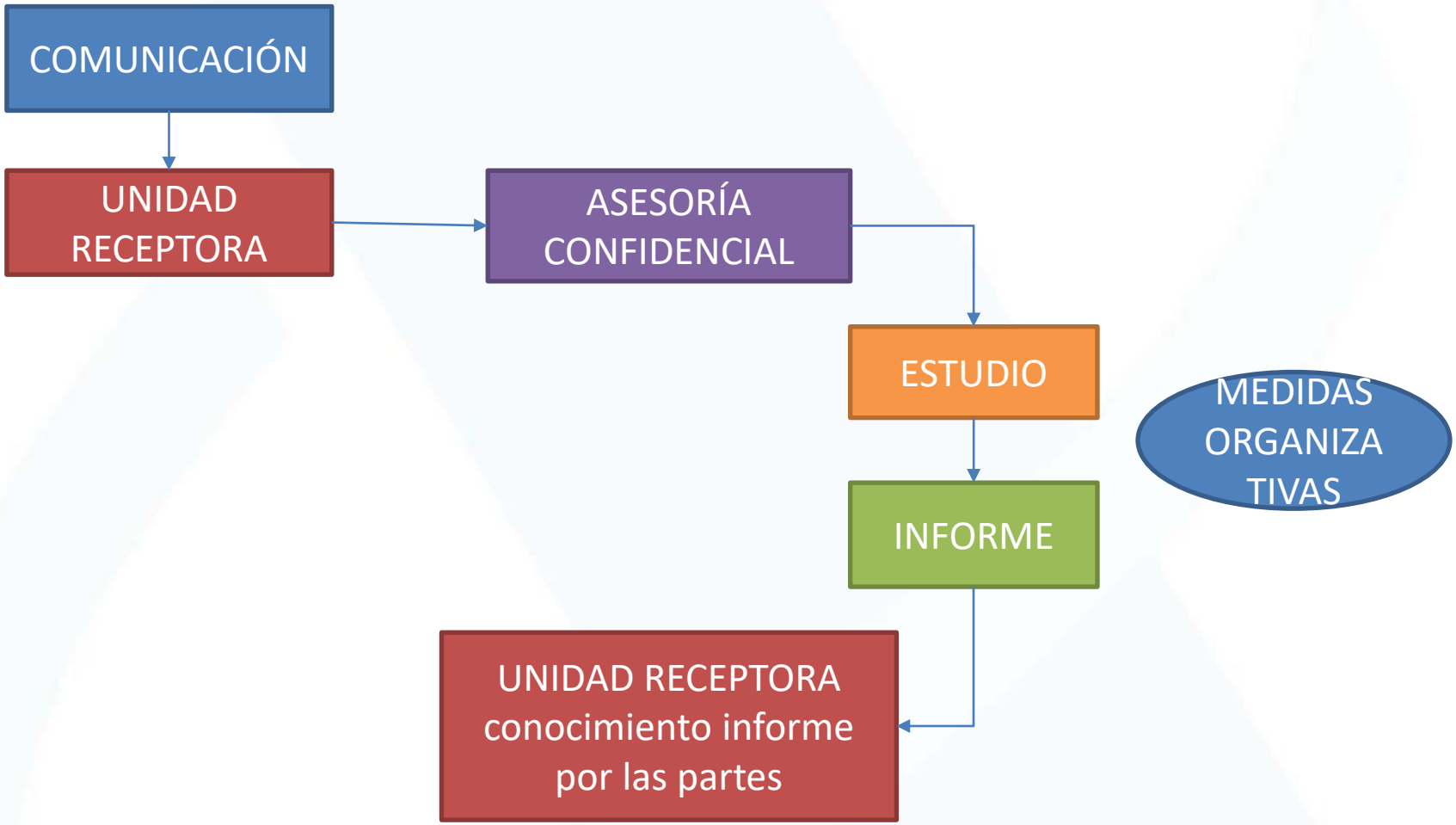
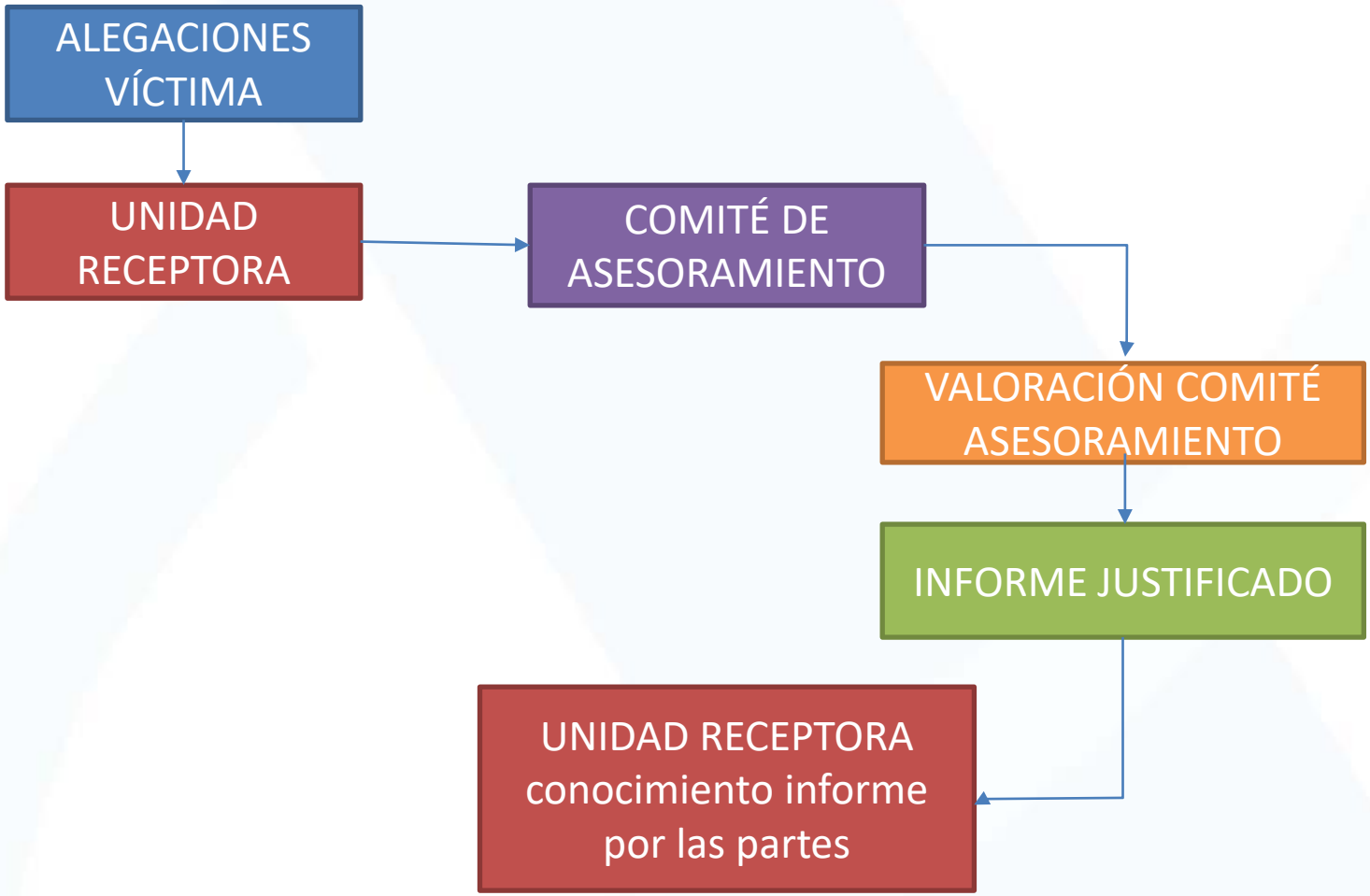


DIAGRAMA PROCEDIMIENTO FASE 2



PLAZOS PROCEDIMIENTO

UNIDAD RECEPTORA — 24 HORAS

ASESORÍA CONFIDENCIA — 10 DÍAS

ALGACIONES VÍCTIMA — 10 DÍAS

CREACIÓN COMITÉ — 7 DÍAS

COMITÉ ASESORAMIENTO — 20 DÍAS

DEFINICIONES Y CONCEPTOS

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo recoge en su artículo 7 las definiciones:

- Acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual 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.

- Acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- El artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, tipifica el delito de acoso sexual

DEFINICIONES Y CONCEPTOS

Para que una situación sea calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos:

- Hostigamiento (conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente)
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir discriminación, ni daños a la salud, psíquica o física.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares estará amparado por la aplicación de este protocolo cuando se den los requisitos definidos.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

El protocolo recoge una serie de conductas que ejemplifican los comportamientos constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Las clasifica así:

Acoso sexual

- Conductas verbales
- Conductas no verbales
- Comportamientos físicos
- Chantaje sexual
- Acoso sexual ambiental

Acoso por razón de sexo:

- Relacionadas con la maternidad o la paternidad.
- Relacionadas con derechos de conciliación de la vida labora y familiar
- Relacionadas con roles socialmente asignados
- Basadas en prejuicios de género

MUCHAS GRACIAS

Agencia Tributaria

https://sede.agenciatributaria.gob.es