

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y DE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS VINCULADOS A ELLA

(Resolución de 28 de julio de 2011 de la
Secretaría de Estado para la Función Pública.
Publicado en el BOE de 8 de agosto de 2011)



Edita: MPTAP. Secretaría General Técnica. NIPO: 850-11-063-1

Antecedentes: Artículo 35 de la Constitución Española de 1978, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, normativa comunitaria y el Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la Función Pública en el marco del Diálogo Social 2010-2012.

Surge como un compromiso de la AGE y de sus Organismos Públicos de prevenir y no tolerar el acoso sexual y acoso por razón de sexo, y en el caso de producirse, afrontarlos de manera efectiva, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

Este Protocolo es fruto del consenso y la participación entre las organizaciones sindicales y la Administración.

¿Qué es el acoso sexual y acoso por razón de sexo?

Acoso sexual: Cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la 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 crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

¿Cuáles son los objetivos que se persiguen en el Protocolo?

- ✓ Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados públicos.
- ✓ Disponer de la organización y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- ✓ Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas.

- ✓ Respeto y protección a las personas.
- ✓ Confidencialidad
- ✓ Diligencia y celeridad.
- ✓ Imparcialidad y contradicción.
- ✓ Protección de la dignidad de las personas afectadas y prohibición de represalias.

La persona presuntamente acosada y/o su representante legal, representantes de los empleados públicos o cualquier empleada o empleado público que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso, mediante denuncia verbal o escrita.

A la Inspección General de Servicios departamental, salvo que se haya establecido otra designación.

Es la unidad que tramitará las denuncias o quejas, asistirá e informará a las víctimas sobre sus derechos y las formas de actuación posible.

La persona presuntamente acosada podrá solicitar la intervención de un Comité de Asesoramiento designado al efecto.

Se propondrá la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y las correspondientes medidas correctoras

¿Cuáles son las garantías que debe cumplir el procedimiento?

¿Quién puede denunciar y cómo?

¿A quién se dirige?

¿Qué es la Asesoría Confidencial?

¿Qué ocurre cuando exista desacuerdo con el informe de valoración elaborado por la Asesoría Confidencial?

¿... Y si existen indicios claros de acoso sexual o acoso por razón de sexo?

