I. DISPOSICIONES GENERALES

MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

13553 *Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el 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.*

La Constitución española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Además en su artículo 9.2 dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. El artículo 10.1 de la Constitución también impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62). Establece específicamente en su artículo 62 y Disposición final sexta, el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Por otra parte, el artículo 95.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, aplicable a las empleadas y empleados públicos que trabajen en la Administración General del Estado (AGE) tipifica 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.

El acoso sexual también se encuentra regulado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (artículo 8); en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso administrativa [artículo 19.1.i)] y en la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (artículo 11 bis) en materia de legitimación; en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 4.2.e, 54.2 y 95.14), en el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (artículos 175 a 182); en la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9) y en el artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

cve: BOE-A-2011-13553

Como complemento de este conjunto de iniciativas normativas, dirigidas todas ellas a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de las y los trabajadores –en este caso, de los trabajadores públicos– y, haciéndose eco del compromiso recogido en el Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la Función Pública en el marco del Diálogo Social 2010-2012, desde la Secretaría de Estado para la Función Pública se consideró oportuno el promover la elaboración de una serie de protocolos en los que se establecieran las acciones y procedimientos a seguir tanto para prevenir o evitar en lo posible las conductas de acoso en los centros de trabajo de la Administración General del Estado, como para actuar y sancionar éstas en los casos en los que se produzcan.

En este contexto, corresponde a la Secretaría de Estado para la Función Pública, de conformidad con lo previsto en el articulo 6 del Real Decreto 393/2011, de 18 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Política Territorial y Administración Pública, la dirección e impulso de las atribuciones ministeriales en materia de relaciones laborales, así como el ejercicio de las atribuciones de dicho Ministerio en materia de inspección de servicios de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

En su virtud, en uso de las indicadas facultades, previo acuerdo en el ámbito de la Comisión Técnica de Igualdad de trato entre mujeres y hombres y su posterior aprobación por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, resuelvo:

Primero.

Aprobar y publicar el Acuerdo alcanzado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al Acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados a ella, así como el texto del mismo, cuyo contenido aparece desarrollado en el anexo de esta Resolución.

Segundo.

El citado Protocolo se establece como modelo a utilizar por los distintos Departamentos y Organismos Públicos de la Administración General del Estado para la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. A tal fin los Departamentos y Organismos Públicos de la Administración General del Estado deberán realizar sobre el mismo la adaptación que se requiera, en el plazo de tres meses desde la publicación de esta Resolución en el «Boletín Oficial del Estado», mediante procedimientos de trabajo, instrucciones o cualquier otra herramienta que en cada caso resulte adecuada, para acomodarlo a sus necesidades específicas y garantizar su efectiva implantación que deberá contener con carácter exclusivo los siguientes puntos:

1. Ámbito que corresponda, en cada caso.
2. Declaración de compromisos establecidos en el punto 2.3.1 del referido Protocolo.
3. Establecer la unidad responsable para la programación de la formación e información.
4. Determinar la unidad responsable de la tramitación e identificar las formas de publicitar el protocolo.
5. Tener en cuenta especialmente, su estructura, ubicación y dispersión geográfica, así como cualquier otra característica o circunstancia de especial relevancia.

Madrid, 28 de julio de 2011.–La Secretaria de Estado para la Función Pública, María Consuelo Rumí Ibáñez.

cve: BOE-A-2011-13553

ACUERDO DE 27 DE JULIO DE 2011, DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO SOBRE «EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DE LA AGE Y DE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS VINCULADOS A ELLA»

La Comisión Técnica para la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, dependiente de la Mesa General de Negociación en la Administración del Estado, acordó en su reunión de 20 de julio de 2011, la conformidad al texto elaborado sobre el «protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos», dando así cumplimiento al artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y elevar el convenido texto a la Mesa General para su ratificación definitiva y formal.

Por todo ello, la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado

ACUERDA

Primero.

Aprobar el «protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la administración general del estado y en sus organismos públicos», cuyo texto correspondiente se adjunta.

Segundo.

Remitir el presente Acuerdo con sus correspondientes anexos al órgano técnico competente para, una vez efectuados los trámites oportunos, proceder a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Por la Administración General del Estado, la Directora General de la Función Pública, Cristina Pérez-Prat Durbán.–Por las Organizaciones Sindicales, CCOO, Pablo Caballero Ramírez; UGT, M. Yolanda Palomo del Castillo; CSIF, Samuel Vega Moralejo; CIG, Xaime Rey Teixeira.

ANEXO

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

I. Introducción.

1.1 Justificación y antecedentes normativos.
1.2 Principios de actuación.

II. Política de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo.

2.1 Objetivos y ámbito de aplicación.

2.1.1 Objetivo General.
2.1.2 Objetivos específicos.
2.1.3 Ámbito de aplicación.

2.2 Definiciones.

cve: BOE-A-2011-13553

2.3 Compromisos.

2.3.1 Departamento, Organismo o Entidad Pública.
2.3.2 Representación unitaria y sindical de las y los empleados públicos.

2.4 Criterios generales a los que debe ajustare la actuación y garantías del procedimiento.

III. Medidas preventivas frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

3.1 Comunicación, difusión, publicidad del protocolo y acciones de sensibilización.

IV. Procedimiento de actuación.

4.1 Iniciación del procedimiento.
4.2 Investigación
4.3 Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.
4.4. Comité de Asesoramiento.
4.5 Información.
4.6 Datos o testimonios falsos.

V. Evaluación y seguimiento del informe de conclusiones.
VI. Disposición final.
Anexo I. Asesoria confidencial
Anexo II. Comité de Asesoramiento
Anexo III. Modelo de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo.

I. *Introducción*

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de ese derecho la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, declaran que el acoso sexual y acoso por razón de sexo, suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechazan y prohíben cualquier práctica de este tipo en el trabajo, y hacen expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones, así como de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral.

La Administración, todo su personal, incluyendo a sus representantes, deben procurar un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En concreto, sus órganos y personal directivo deben proveer todos los medios a su alcance para prevenir, evitar y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, así como sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones, garantizando en todo caso, que la asistencia y protección de las víctimas se realiza siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad.

Queda, por tanto, expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones que este protocolo y la Ley 7/2007, de 12 de abril, proponen para este tipo de conductas.

En consecuencia, la Administración General del Estado y las y los representantes del personal a su servicio se comprometen a prevenir y sancionar, en su caso, conforme a lo regulado por medio del presente protocolo, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales, administrativas y declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo. Protocolo que tiene por finalidad definir, implementar y comunicar a todo el personal a su servicio las medidas que la Administración despliega para evitar y sancionar los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

cve: BOE-A-2011-13553

1.1 Justificación y antecedentes normativos:

Ámbito Nacional: La Constitución española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (Art. 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (Art. 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (Art. 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (Art. 18.1). El artículo 35.1 CE incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Además en su artículo 9.2 dispone que «Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social» y el artículo 10.1 CE impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62). Estableciendo específicamente en su artículo 62 y Disposición final sexta, el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Por otra parte, el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, atribuye a las Administraciones Públicas el deber general de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de obtener condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo, en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. También adapta esta Ley las infracciones, las sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, reforzando el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, aplicable a las empleadas y empleados públicos que trabajen en la Administración General del Estado (AGE) (artículo 93.4) tipifica 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» (art. 95.2. b).

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo NÚM/69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

El Acoso sexual también se encuentra regulado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (artículo 8); en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso administrativa (artículo 19.1.i) y en la ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (artículo 11 bis) en materia de legitimación; en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 4.2.e, 54.2 y 95.14), en el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (artículos 175 a 182); en la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9) y artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Asimismo, el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, aprobado en el seno de la Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades, el 20 de enero de 2011 y ratificado por la Mesa General

cve: BOE-A-2011-13553

de Negociación de la Administración General del Estado el 26 de enero de 2011, elevado el Acuerdo al Consejo de Ministros y aprobado el 28 de enero de 2011, cuyo objetivo general es la promoción, fortalecimiento y desarrollo de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración General del Estado, uno de los compromisos que contempla es la elaboración de un Protocolo de actuación que regule el acoso sexual y el acoso por razón del sexo.

Ámbito Comunitario e Internacional: En el ámbito comunitario, 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, ya recoge un «Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual».

La Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que deroga, entre otras, la Directiva 76/207/CEE, modificada por la Directiva 2002/73/CE, recoge las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras cuestiones horizontales aplicables a toda conducta o acto discriminatorio en la materia que nos ocupa.

La Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (COM (2007) 686 final) firmado por los agentes sociales europeos habla de diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización.

En el ámbito internacional, cabe mencionar, el Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras, y la Recomendación Núm. 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

Ante todo este conjunto de mandatos legales, dirigidos a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de las empleadas y empleados públicos, el Ministerio de Política Territorial y Administración Pública ha promovido la elaboración del presente protocolo en el que se establecen las acciones y procedimientos a seguir para prevenir o evitar, en lo posible, las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo en los centros de trabajo de la Administración General del Estado y organismos públicos de ella dependientes, que ha sido negociado en la Comisión Técnica de Igualdad y ratificado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (MGNAGE), para su posterior elaboración y tramitación como Real Decreto.

1.2. Principios de actuación: De conformidad con el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo,

«Para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, las Administraciones Públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

a. El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una denuncia.»

cve: BOE-A-2011-13553

II. *Política de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo*

2.1 Objetivos y ámbito de aplicación.

2.1.1 Objetivo general: Evitar las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado y en los organismos dependientes de ésta y afrontarlas de manera efectiva en caso de que éstas lleguen a producirse.

2.1.2 Objetivos específicos:

– Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan.

– Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.

– Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas, acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.

La tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso la iniciación, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas de las acciones administrativas o judiciales pertinentes.

2.1.3 Ámbito de aplicación: El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ésta.

2.2 Definiciones: La Directiva 2006/54/CE, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas. En concreto, la Ley Orgánica hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad en sus artículos 7 y 8. Por su parte el artículo 9 garantiza la indemnidad frente a posibles represalias. A los efectos de este protocolo, y en todo caso, es plenamente aplicable lo dispuesto en el título I de esta Ley Orgánica.

• Acoso sexual es 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 es 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 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 también estará amparado por la aplicación de este protocolo cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como toda orden de discriminar directa o indirecta por razón de sexo, quedando estas conductas estrictamente prohibidas.

• Indemnidad frente a represalias: También estará prohibido cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación por acoso sexual o acoso por razón de sexo, o la de otra persona.

cve: BOE-A-2011-13553

• Delito de acoso sexual: El artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, tipifica el delito de acoso sexual estableciendo que:

«1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.»

2.3 Compromisos.

2.3.1 Departamento, Organismo o Entidad Pública: La Administración General del Estado y los Organismos Públicos vinculados y dependientes de ella deben prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, de conformidad con lo establecido en el artículo 62.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Con el fin de dar cumplimiento a lo preceptuado en este artículo y para asegurar que todas las empleadas y empleados públicos disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y no se vea afectada por ninguna conducta de acoso sexual y acoso por razón de sexo, cada Departamento, Organismo o Entidad Pública deberá:

• Declarar formalmente por escrito y difundir el rechazo a todo tipo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cual sea su situación en la organización, garantizando el derecho de las empleadas y empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno. Esta declaración debe llegar a todas las personas que trabajen dentro de su ámbito de dirección y/o organización.

• 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 denunciar, investigar, mediar y sancionar en su caso, conforme a lo previsto en este protocolo y en la Ley 7/2007, de 12 de abril, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, aplicando el procedimiento específico aquí establecido que responda a los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, con el consiguiente deber de sigilo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.

• Apoyar y asesorar a las presuntas victimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Dichos compromisos han de articularse expresamente por los Departamentos ministeriales y los Organismos Públicos vinculados y dependientes de ellos indicando claramente los comportamientos que no serán tolerados y recordando que los mismos, de producirse, podrán ser calificados de falta muy grave (artículo 95.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril,). Para ello serán comunicados a todas las personas de la organización, dejando claramente establecido que esta política se aplicará a todas las personas recogidas en el ámbito de aplicación del protocolo, independientemente del nivel jerárquico, puesto que ocupen o de cual sea su relación jurídica con la Administración.

cve: BOE-A-2011-13553

Finalmente, para hacer efectivo este compromiso de actuación, cada Departamento u Organismo se dotará de los procedimientos, acciones e instrumentos que permitan prevenir, detectar y erradicar las conductas que pudiera ser constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo y, para que en el caso de que ocurran tales supuestos, poder evaluarlos y adoptar las medidas correctoras y de protección que correspondan.

2.3.2 Representación unitaria y sindical de las y los empleadas y empleados públicos: En la aplicación de esta política es imprescindible reconocer el papel de la representación unitaria y sindical en la prevención, denuncia de situaciones de acoso y acoso sexual, la vigilancia del cumplimiento de la normativa en materia laboral y de condiciones de trabajo, tareas de sensibilización e información, así como en el apoyo y representación de las empleadas y los empleados públicos que expresamente lo solicitan.

La representación sindical de la correspondiente comisión de igualdad departamental tendrá derecho a recibir información periódica sobre el número de denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo, de los resultados de las investigaciones, incluyendo el archivo de denuncias, de las medidas que se adopten en virtud de lo previsto en el presente protocolo, y a ser informada de cuantos estudios se realicen en este ámbito, siempre que éstos no contengan datos de carácter personal de aquellas personas que hayan intervenido o intervengan como parte en los procedimientos que nos ocupan. En todo caso, tanto los y las representantes de las organizaciones sindicales, tendrán el deber de sigilo respecto de aquellos hechos de los que pudieran tener conocimiento en el ejercicio de su representación.

En cualquier caso, todas las personas trabajadoras contribuirán a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas trabajadores, observando y respetando, para ello, las medidas contenidas en este Protocolo y en la normativa aplicable.

2.4 Criterios generales a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento: En el contexto de este protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

• Cualquier empleada/o público tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso sexual o acaso por razón de sexo que conozca.

• La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o acoso por razón de sexo podrá denunciarlo ante la organización y tendrá derecho a obtener una respuesta, debiendo siempre la Administración dejar constancia por escrito de la denuncia, incluso cuando los hechos sean denunciados verbalmente, así como de todo lo actuado en el procedimiento.

• Todo responsable público está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las denuncias que reciba sobre supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en el ámbito de su competencia.

• Todas las personas implicadas en el procedimiento han de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados.

• Debe garantizarse la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

• Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

• La investigación y la resolución del procedimiento, incluida la imposición de medidas cautelares y sanciones en su caso, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.

• La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas.

cve: BOE-A-2011-13553

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

Respeto y protección a las personas: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún representante unitario o sindical u otra u otro acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su iniciación y tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona supuestamente acosada, como a la supuestamente acosadora, preservando así su identidad.

Diligencia y celeridad: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

Imparcialidad y contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Protección de la dignidad de las personas afectadas: La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo en los términos previstos en la normativa aplicable.

III. *Medidas de prevención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo*

La prevención de unas conductas inadecuadas e inaceptables como son las conductas de acoso sexual o por razón de sexo debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno laborar exento de acoso. Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar, situaciones o conductas inadecuadas como la que nos ocupa.

Siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, las Unidades competentes de su tramitación, en cualquier momento del procedimiento, propondrán a los órganos competentes en los departamentos ministeriales o en los organismos públicos vinculados o dependientes de la Administración General del Estado la adopción de aquellas medidas que eviten que la situación de acoso genere un mayor perjuicio para la persona presuntamente acosada.

Todos los Departamentos, Organismos Públicos deberán impulsar actuaciones preventivas frente al acoso, con objeto de prevenir y evitar los comportamientos constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo, y en su caso garantizar que se aplican los procedimientos sancionadores oportunos, implantando las siguientes medidas:

3.1 Comunicación, difusión, publicidad del protocolo y acciones de sensibilización: El protocolo debe difundirse de forma que llegue a ser conocido por todas las personas

cve: BOE-A-2011-13553

que trabajen en la Administración General del Estado o en cualquiera de los organismos dependientes de ella. La difusión podrá hacerse a través de intranets o de otros medios de comunicación, como por ejemplo, a través de:

- Documentos divulgativos que faciliten información dando a conocer la existencia del protocolo y sus principales características, así como la Web donde podrán descargarlo.
- Sesiones de información y campañas específicas explicativas del contenido del Protocolo, derechos y deberes de las personas trabajadoras, de sus representantes y de la Administración, sanciones y responsabilidades establecidas, medidas cautelares, etc.
- Los Manuales de Acogida, en aquellos Departamentos u Organismos que dispongan de ellos.
- Formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento, y a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas.
- Formación general sobre el contenido del protocolo para las y los empleadas y empleados públicos en general.
- Elaboración de estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como publicación periódica de estos datos, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas.
- Conveniencia de hacer un estudio de riesgos psicosociales, que permitan conocer sobre una base científica cuales son aquellos colectivos o grupos de personas trabajadoras más susceptibles de sufrir acoso en cada centro de trabajo.
- Evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del Procedimiento.

IV. *Procedimiento de actuación*

4.1 Iniciación del procedimiento: En la adaptación a que se hace referencia en el epígrafe 2.3.1 y en la disposición final, la persona titular de la jefatura superior de personal –en los términos establecidos en los artículos 15 y 23 de la Ley 6/1997, de 14 de abril–, de organización y funcionamiento de la Administración General del Estado (LOFAGE), del Departamento u Organismo deberá identificar inequívocamente cual es la unidad responsable de la recepción y tramitación de los escritos y denuncias en estas materias.

Con carácter general, dicha Unidad será la Inspección General de Servicios departamental, salvo que la persona titular de la jefatura a la que se refiere el párrafo anterior establezca otra.

Dicha unidad deberá disponer de una lista de personas que hayan recibido formación específica en materia de género o que, sin tenerla, esté dispuesta a recibirla y participar en este procedimiento. A sugerencia del Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991, se denominará Asesor o Asesora Confidencial (en adelante Asesoría Confidencial) y se dará a conocer a todo el personal, así como la forma en que se podrá contactar con estas personas.

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia verbal o escrita, que podrá ser realizada por la persona presuntamente acosada y/o por su representante legal. Además de las personas afectadas y siempre con su autorización podrán también presentarla la representación de las empleadas y empleados públicos en el ámbito en donde aquéllos presten sus servicios, o por cualquier empleada y empleado público que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo. En todo caso, si la formulación de la queja o denuncia fuera realizada verbalmente, será necesaria su ratificación posterior por escrito.

El documento o comunicación de denuncia debe dirigirse a la Unidad responsable de su tramitación en los términos establecidos en cada organización donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada.

cve: BOE-A-2011-13553

La Asesoría Confidencial, tras realizar un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso podrá:

1. No admitir a trámite dicha denuncia, cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. Deberá manifestarse por escrito a la persona denunciante las causas que han motivado la no admisión de la denuncia.
2. Resolución informal. En el caso que, a juicio e la Asesoría Confidencial, se encuentre ante una situación que aún no fueran constitutivos de calificarlos como acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero que si no se actúa podrían acabar siéndolo, podrá intervenir con carácter voluntario y tendrá como objetivo proporcionar pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.
3. Admitir la denuncia e iniciar la tramitación del procedimiento, según lo previsto en este protocolo.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, de oficio o a instancia de las mencionadas personas y previa audiencia a las mismas, la Asesoría Confidencial podrá proponer, en cualquier fase de éste protocolo, debidamente motivada la posible movilidad de éstas, y cuantas otras medidas cautelares estime adecuadas, así como su revisión, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

4.2 Investigación: Admitida a trámite la denuncia, la Asesoría confidencial referida iniciará la tramitación del procedimiento, para lo que recabará la mayor información posible para poder efectuar una primera valoración del caso.

El proceso de recopilación de información, deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad (tratamiento reservado de las denuncias que le confiere el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007), sigilo y participación de todos las personas implicadas (incluidos los testigos y todas aquellas personas que directa o indirectamente participen en este proceso), deberá ser necesario proceder a entrevistar a las personas afectadas –persona presuntamente responsable de acoso o la presunta victima del mismo– y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto la persona presuntamente acosadora como la persona presuntamente acosada.

En todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por un o una representante unitario o sindical u otra u otro acompañante de su elección.

Los departamentos ministeriales y los organismos públicos vinculados o dependientes de la Administración General del Estado tendrán la obligación de colaborar con la Asesoría Confidencial a lo largo de todo el proceso de investigación.

4.3 Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial: Al finalizar esta indagación, la Asesoría Confidencial emitirá un informe de valoración, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que remitirá a la unidad responsable para su resolución, acompañando las actuaciones practicadas.

Este informe deberá ser emitido, siempre con la cautela señalada respecto al tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

El informe de valoración de la Asesoría Confidencial propondrá alguna de las siguientes alternativas:

A. Archivo de la denuncia. Corresponderá proponer el archivo del expediente que ha provocado la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- Desistimiento de la persona denunciante (en todo caso, y de oficio, continuará la investigación de la denuncia si detectarán indicios de acoso).
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.

cve: BOE-A-2011-13553

B. Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso sexual o acoso por razón de sexo y tipificada en la normativa existente se propondrá la incoación de expediente disciplinario que corresponda.

C. Indicios claros de Acoso sexual o acoso por razón de sexo. Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la precitada persona responsable del Departamento u Organismo donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada, propondrá la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, y las correspondientes medidas correctoras de la situación.

De la resolución aquí adoptada se dará traslado a la persona objeto del acoso, para que en un plazo de cinco días naturales, pueda presentar alegaciones en caso de desacuerdo con la misma.

En caso de desacuerdo con la resolución adoptada, la persona objeto de acoso podrá solicitar la intervención del Comité de Asesoramiento designado al efecto. Dicha solicitud sólo será admitida, mediante la aportación de nuevos elementos de juicio por parte de la persona interesada, debidamente motivados, en cualquiera de los dos supuestos siguientes:

- Que el desacuerdo tenga su base en el archivo de la denuncia por falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Que la resolución aprecie una falta disciplinaria distinta de la del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

4.4 Comité de Asesoramiento: La solicitud motivará que se constituya un Comité de Asesoramiento en el plazo de cinco días hábiles (en los términos establecidos en el anexo II).

En el documento de constitución del Comité además de nombrarse a las personas que van a ser miembros del Comité se designará a alguno de ellos como persona tramitadora.

Reunido el Comité de Asesoramiento, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación al no apreciar indicios de acoso sexual o de acoso por razón de sexo,

Si el Comité de Asesoramiento acuerda continuar el procedimiento, éste designará a una persona del Comité, quien realizará las actuaciones pertinentes para recabar la información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Al término de dichas actuaciones, elaborará un informe de conclusiones que presentará al Comité de Asesoramiento para su aprobación y tramitación. El plazo para recabar información y aprobar el informe correspondiente no será superior a quince días naturales.

Desde el inicio el expediente hasta la finalización del mismo, el plazo no podrá superar los treinta días naturales.

4.5 Información: Con carácter general, de las actuaciones y la(s) resolución(es) adoptada(s) se informará a las partes implicadas. Asimismo se emitirá la información estadística a la correspondiente Comisión Delegada de la Comisión Técnica de Igualdad, preservando la intimidad de las personas

4.6 Datos o testimonios falsos: En el caso de que del informe de valoración de la Asesoría Confidencial o del informe de conclusiones emitido, en su caso, por el Comité de Asesoramiento, resulte que los datos aportados o los testimonios son falsos, el responsable del Departamento u Organismo podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

cve: BOE-A-2011-13553

V. *Evaluación y seguimiento del informe de conclusiones*

El responsable en esta materia en el Departamento u Organismo decidirá quien tiene la competencia dentro de cada Departamento u Organismo para registrar los informes de conclusiones y remitir dichos informes a los titulares de los órganos que tengan competencias para realizar las medidas que en dichos informes se propongan.

Anualmente, remitirán a la Dirección General de la Función Pública una memoria de las actividades realizadas a lo largo del año. Esta relación comprendería los informes de conclusiones que hayan determinado la solicitud de apertura de un procedimiento disciplinario por la posible existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo; los que hayan acordado la solicitud de un procedimiento disciplinario por la posible existencia de alguna otra falta disciplinaria, con especial mención a aquéllos en donde se haya concluido la posible existencia de una denuncia falsa, y aquéllos que hayan determinado que no existe, ninguna conducta infractora, así como cuantos otros datos sobre esta materia se soliciten por la Comisión Delegada de la Comisión Técnica de Igualdad.

En el ámbito de cada Mesa Delegada de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, a la Comisión Delegada derivada de la Comisión Técnica de Igualdad, con la finalidad de conseguir mayor eficacia en la aplicación del protocolo, y lograr una mayor seguridad jurídica para las victimas, le corresponderá informar y, en su caso, negociar las acciones de información, formación y difusión de las medidas de prevención del acoso por razón de sexo y del acoso sexual en el ámbito correspondiente.

VI. *Disposición final*

Una vez aprobado éste protocolo por la correspondiente Mesa Negociadora, y sin perjuicio de su aplicación inmediata, en los términos y condiciones establecidos en el Estatuto Básico del Empleado Público, el Ministerio de Política Territorial y Administración Pública, y en base a los principios fijados, procederá a elaborar el correspondiente proyecto de Real Decreto con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 62 y la disposición final sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que se comunicará a la mencionada Comisión, sin perjuicio de su tramitación en los ámbitos correspondientes.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, desde la aprobación del presente protocolo, en el plazo de tres meses, cada Departamento u Organismo deberá realizar sobre el mismo la adaptación que se requiera, mediante procedimientos de trabajo, instrucciones o cualquier otra herramienta que en cada caso resulte adecuada, para acomodarlo a sus necesidades específicas y garantizar su efectiva implantación que deberá contener con carácter exclusivo los siguientes puntos:

6. Ámbito que corresponda, en caso.
7. Declaración de compromisos establecidos en el punto 2.3.1 del presente protocolo.
8. Establecer la unidad responsable para la programación de la formación e información.
9. Determinar la Unidad responsable de la tramitación e identificar las formas de publicitar el protocolo.
10. Tener en cuenta especialmente, su estructura, ubicación y dispersión geográfica, así como cualquier otra característica o circunstancia de especial relevancia.

ANEXO I

Asesoría confidencial

1. Definición: El «Asesor o Asesora Confidencial» es la persona que tramitará directamente la denuncia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, y por tanto, la persona encargada de gestionar y tramitar las citadas quejas y/o denuncias en la AGE y sus organismos públicos dependientes. Asiste e informe a la víctima sobre sus derechos

cve: BOE-A-2011-13553

y sobre las distintas formas de actuación posible, conforme a lo dispuesto en el presente protocolo. Su identidad y la forma en que se podrá contactar con ellas y se dará conocer a todo el personal del Departamento u Organismo.

2. Nombramiento: Cualquier empleada y empleado público que, previa convocatoria, se presente voluntariamente a un proceso de selección, que incluirá la superación de una prueba objetiva, será designada, por la persona titular de la unidad responsable, para el ejercicio de las funciones encomendadas por este protocolo.

En la realización de los nombramientos y la confección del listado de asesoras/es confidenciales, la unidad responsable, procurará que la lista esté integrada por personas que ostenten distintas categorías profesionales, que pertenezcan a ambos sexos y que sean adecuados en número, de forma que se garantice que sean fácilmente accesibles por todo el personal del departamento u organismo de que se trate, teniendo en cuenta la estructura, ubicación y dispersión geográfica.

3. Principios de actuación:

▪ Se garantizará en todo caso la presunción de inocencia de las personas presuntamente acosadoras.

▪ Cuando la víctima está de acuerdo, se intentará la resolución informal.

▪ Serán aplicables las causas y motivos de abstención y recusación establecidos en la normativa (artículo 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común).

▪ Toda persona designada vendrá obligada a guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir. No pudiendo transmitir, ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o ya resueltas.

▪ Las y los asesores confidenciales no podrán sufrir ningún perjuicio derivados del ejercicio de sus funciones.

4. Formación: La Dirección General de la Función Pública, Dirección General para la Igualdad en el Empleo y Contra la Discriminación, y la participación de personas expertas, diseñarán los contenidos formativos que deban recibir las personas que vayan a ser nombradas asesoras confidenciales.

El módulo, que no será inferior a 100 horas de contenido eminentemente práctico, versará sobre cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres, acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo, sobre el presente protocolo y los procedimientos o instrucciones a las que se hace referencia en los epígrafes 2.3.1 y la disposición final, formación en atención psicológica a víctimas, habilidades comunicativas y de gestión de equipos humanos.

Así mismo, el curso preverá sistemas de evaluación que garanticen la superación de los mismos y la adecuada preparación del alumnado.

ANEXO II

Comité de Asesoramiento

1. Composición. El Comité de asesoramiento estará formado por:

▪ Dos personas de la Unidad responsable, que tengan la condición de Asesores confidenciales, ninguno de ellos no podrá haber participado en la tramitación del expediente.

▪ Un/a representante del personal del departamento ministerial u organismo público donde preste sus servicios la presunta víctima de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, que será elegido, previo Acuerdo, por los representantes de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Delegada dependiente de la Mesa General de Negociación de la AGE.

cve: BOE-A-2011-13553

Cuando el Comité lo estime necesario o a demanda de la víctima, podrá asistir un/a experto/a en materia de igualdad y acoso sexual o por razón de sexo designado/a al efecto.

En la designación de las personas integrantes del Comité se garantizará la distancia de parentesco, por afinidad o consanguinidad, así como las relaciones de amistad o enemistad manifiesta, y/o relación de ascendencia o dependencia funcional u orgánica entre ellas y las personas implicadas en el procedimiento. La persona del Comité de asesoramiento afectada quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho procedimiento y será sustituida por otra persona que se nombrará al efecto.

Todos los componentes de este Comité vendrán obligados a guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir. No pudiendo transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias y quejas presentadas, en proceso de investigación o ya resueltas.

2. Régimen de funcionamiento del Comité de Asesoramiento. Se regirá en su funcionamiento por:

• Las disposiciones de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común, relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.

• La normativa legal y convencional española en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo que resulte de aplicación.

• Las Directivas y recomendaciones de la Unión Europea en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo que resulten de aplicación.

• Las disposiciones recogidas en el presente protocolo.

• Las norma de funcionamiento que acuerde el Comité.

3. Informes de conclusiones/recomendaciones. El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

– Relación nominal de las personas que integran el Comité de asesoramiento e identificación de las personas supuestamente acosada y acosadora mediante el correspondiente código numérico.

– Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.

– Actuaciones previas: Informe de valoración y propuesta de conclusiones elaborado por la asesoría confidencial.

– Otras actuaciones: Testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos, etc.

– Informe de conclusiones y medidas propuestas concretas (incluyendo las propuestas que estime oportunas, y las establecidas en el punto 4.4 del protocolo, así como la propuesta de las personas responsables de su implantación y ejecución, y las medidas cautelares y de compensación a la víctima, en su caso).

– Identificación de una fecha a corto y/o medio plazo para la supervisión y revisión posterior de la implantación de las medidas y de verificación de la ausencia de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

cve: BOE-A-2011-13553

ANEXO III

Modelo de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo

SOLICITANTE

☐ Persona afectada ☐ Recursos Humanos ☐ Asesoria Confidencial ☐ Unidad directiva afectada

☐ Representantes de los trabajadores:Junta de Personal/ Comité de Empresa o Delegados/das de personal

☐ Otros

TIPO DE ACOSO

☐ Sexual ☐ Por razón de sexo

☐ Otras discriminaciones (Especificar)

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombres y apellidos | NIF | Sexo

		☐ H ☐ M

Teléfono de contácto

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo/Unidad Directiva | Puesto de trabajo

Vinculación laboral:

☐ Funcionario/a ☐ Estatutario/a ☐ Interino/a ☐ Laboral fijo ☐ Laboral temporal

☐ Grupo ☐ Nivel ☐ Antigüedad en el lugar de trabajo

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

☐ Si. (Especificar) ☐ No

En el caso de testigos se deberá indicar su identificación cuando aporten pruebas

SOLICITUD

☐ Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual o Acoso por razón de sexo.

LOCALIDAD Y FECHA **FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA**

cve: BOE-A-2011-13553