

PROTOLIO DE ACTUACION FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZON DE SEXO EN LA ADMINISTRACION GENERAL DEL ESTADO.

1.- INTRODUCCIÓN: EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

Se considera el "acoso sexual" como "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."

En cuanto que "acoso por razón de sexo" se define como "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 acoso sexual o por razón de sexo puede manifestarse de diversas formas, entre las que cabe incluir:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo.
- La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- La exposición o exhibición de gráficos o imágenes de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
- Peticiones de favores sexuales, incluidos los que asocien esos favores con la mejora de las condiciones de trabajo del trabajador/a o su estabilidad en el empleo.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de un trabajador/ por razón de su sexo.
- Toda agresión sexual.

Si comportamientos así tipificados son claramente atentatorios contra el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo proclamado en la Constitución española, cuando los mismos se producen en el mundo laboral tienen especial relevancia. Es por ello que la referida Ley Orgánica, establece en su artículo 48 una serie de Medidas específicas para prevenir el acoso

sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, que han de ser promovidas tanto por la dirección de las empresas como por la representación de los trabajadores en las mismas.

Pero esta exigencia no se debe circunscribir únicamente a la empresa privada sino que se ha de hacer extensible, incluso de manera ejemplificante, a todas las Administraciones Públicas en tanto que organizaciones que deben de vigilar y mejorar las condiciones laborales de sus empleados.

2.- EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LA A.G.E.: PLANTEAMIENTOS Y COMPROMISOS.

En el ámbito de la AGE, el acoso sexual o por razón de sexo, junto con otros acosos discriminatorios y al acoso psicológico en el trabajo (o "mobbing"), están considerados en el Estatuto Básico del Empleado Público, desde 2007, como una falta disciplinaria muy grave (art. 95 – EBEP).

En consonancia con esta calificación y en tanto que constituye un acto de coacción que ignora la voluntad de quién es víctima, el acoso sexual niega el respeto a la integridad física y psíquica, conviene la condición y la orientación sexual en objeto de hostilidad, presentando un serio obstáculo para el acceso, formación y promoción igualitarios de mujeres y hombres en el empleo.

Es, por tanto, un problema que afecta no sólo a la dignidad de las personas – en este caso, a los empleados públicos al servicio de la AGE-, sino que también puede acabar provocando problemas a la salud física y psíquica de estos, por lo que puede también ser considerado como un riesgo para la salud ; como un riesgo laboral, por tanto, incluido en el amplio y complejo campo de los riesgos psicosociales.

Es por ello, y con el fin de asegurar que todos los empleados públicos de la AGE disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, que la Administración General del Estado declara formalmente que rechaza el acoso sexual y por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el ofensor ni cual sea su rango jerárquico.

Pero para hacer efectivo dicho rechazo y el compromiso de actuación que debe llevar aparejado, es necesario diseñar y poner en marcha diversos procedimientos que permitan prevenir, detectar y erradicar las conductas que supongan un acoso sexual o acoso por razón de sexo y, en el caso de que ocurran tales supuestos, adoptar las medidas correctoras y de protección a las víctimas.

Los procedimientos, medidas o actuaciones concretas que sea necesario desarrollar deberán apoyarse, a su vez, en algunas medidas e iniciativas de carácter general como las siguientes:

- La recomendación, a todos los Departamentos y Organismos de la AGE, para que formulen y articulen expresamente este rechazo en sus correspondientes organizaciones, indicando claramente los comportamientos que no serán tolerados y recordando que los mismos podrán ser calificados como falta muy grave.
- El reconocimiento del papel de los sindicatos en el apoyo y representación de los trabajadores que así lo soliciten y del derecho a estar informados de los casos que se produzcan en los términos que en cada caso se acuerden.
- El desarrollo de procedimientos de gestión y de actuación en el ámbito de la prevención de los riesgos laborales que incluya una auténtica prevención de los riesgos psicosociales, actuando con ello de forma preventiva para minimizar o evitar las situaciones de trabajo que resulten un caldo de cultivo para las conductas de acoso.

3.- ACTUACIONES FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LA AGE.

Desde la AGE se plantea la realización de una serie de actuaciones, tanto preventivas como de intervención ante los casos de denuncia de situaciones de acoso, que se resumen a continuación. Este conjunto de actuaciones se plantea, en todo caso, en base a dos principios básicos:

1º.- Debe darse prioridad a las acciones preventivas frente a las de intervención.

2º.- La prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo debe integrarse en el conjunto de las actuaciones que se diseñen para la prevención y actuación frente a cualquier otro tipo de acoso en el trabajo, en particular, el acoso moral o psicológico.

Establecidos estos principios, deberán promoverse los siguientes tipos de actuaciones:

3.1.- ACTUACIONES PREVENTIVAS:

Todos los Departamentos y Organismos de la AGE deberán impulsar actuaciones preventivas frente al acoso, entre las que se proponen las siguientes:

a) Evaluación y prevención de los riesgos psicosociales:

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 de los riesgos psicosociales, en general. 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.

Para ello podrá seguirse el documento de "Criterios de actuación para la prevención del estrés en la Administración General del Estado", elaborado a instancias de la D.G de la Función Pública, como guía para la prevención de los riesgos psicosociales.

b) Elaboración de estrategias de sensibilización:

- Promover una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente de jefes y responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.
- Difundir información a través de las intranets y de otros medios de comunicación:
 - Elaborar documentos divulgativos sobre el riesgo y las medidas preventivas y hacer una amplia difusión.
 - Realizar sesiones de información a las personas trabajadoras para explicarles sus derechos, los reglamentos y las leyes que los protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para activar el protocolo. Así mismo, informar de las responsabilidades en que se podrá incurrir en caso de denuncias falsas o improcedentes.
 - Proporcionar información de la existencia del protocolo de acoso y de la web donde lo podrán encontrar
 - Proporcionar información sobre el procedimiento administrativo contra el acoso.
 - Establecer un apartado de preguntas frecuentes en el web, a manera de autodiagnos.
 - Informar de la existencia del protocolo de acoso en los Manuales de Acogida.
 - Hacer difusión dirigida y adaptada a los diferentes colectivos y categorías laborales.
 - Establecer algún sistema (buzón, correo electrónico o teléfono) dónde se puedan realizar consultas y recibir asesoramiento sobre acoso de forma anónima.

c) Realización de estudios de incidencia del problema, de sus características e impacto, de los que se puedan extraer informaciones que permitan mejorar su prevención.

3.2.- ACTUACIONES DE INTERVENCIÓN: EL PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN.

Incluso si se desarrolla una adecuada actuación preventiva pueden producirse, ocasionalmente, conductas o situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. Por ello, es necesario disponer de un procedimiento o PROTOCOLO a seguir en los casos en que se produzcan quejas o reclamaciones por este motivo.

Todos los Departamentos y Organismos de la AGE se asegurarán de que todos sus trabajadores conozcan la existencia de este protocolo, así como el funcionamiento de los procedimientos concretos y posibles acuerdos posteriores de seguimiento que se establezcan, derivados de este protocolo.

3.2.1.- Inicio del procedimiento:

El procedimiento se iniciará por medio de queja, que deberá presentar por escrito la persona denunciante.

Debe existir un modelo de denuncia fácilmente asequible e, igualmente, debe estar claramente identificada la persona, personas o unidades a la(s) que se debe dirigir dicha queja.

Por otra parte, todos los Departamentos y Organismos se asegurarán de que las personas que planteen una queja en materia de acoso, o presten su asistencia en algún proceso de investigación por este motivo, no serán objeto de intimidación, discriminación o represalia.

3.2.2 Información y actuaciones previas.

A través de una Comisión restringida, o por el mecanismo que en cada caso se acuerde, se recopilará la información que se requiera, -con la máxima confidencialidad y participación de todos los implicados-, y se establecerá una primera valoración del caso.

3.2.3.- Resolución del Conflicto.

Si tras un primer análisis de la información disponible se aprecia que se trata de un conflicto que puede resolverse amistosamente, a través de mecanismos de conciliación o de la actuación de un mediador, deberá resolverse por esta vía, y hacerlo a la mayor brevedad.

Si, por el contrario, de la información recopilada se derivan indicios de un presunto caso de acoso sexual o por razón de sexo, o bien no se ha podido llegar a una solución amistosa, se informará de ello al responsable del centro de trabajo, quien deberá proceder a constituir una Comisión de Investigación interna y, en base a su informe, incoar un expediente disciplinario y aplicar, si proceden, las medidas sancionadoras y/o correctoras, o bien, declarar la inexistencia de acoso y aplicar, si proceden, las medidas correctoras.

Si a resultas de la investigación se demuestra que la denuncia se ha realizado de mala fe, podrá incoarse expediente contra el propio denunciante.

3.2.4.- Seguimiento:

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a cada Departamento u Organismo implicado, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

Todos los Departamentos y Organismos de la AGE realizarán, por otra parte, un registro y seguimiento estadístico de los casos que se produzcan en los mismos.

3.2.5.- Garantías del procedimiento.

A todas las personas que participen en cualquiera de las fases del procedimiento se les exigirá el deber de sigilo.

Por otra parte, en todo momento se garantizará la protección al derecho a la intimidad de las personas afectadas o que han tomado parte en el proceso.