



MINISTERIO
DE CIENCIA, INNOVACIÓN
Y UNIVERSIDADES

Pablo Martín González

SUBSECRETARIO DE CIENCIA,
INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES

Resolución de la Subsecretaría de Ciencia, Innovación y Universidades por la que se adapta 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, al ámbito del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece la aplicación y garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito público y privado, y prohíbe la discriminación, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El artículo 95.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, 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.

La Secretaría de Estado para la Función Pública dictó la Resolución de 28 de julio de 2011, 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. Dicho Protocolo se estableció 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 Protocolo de actuación general 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.

Procede ahora adaptar el Protocolo de actuación general al ámbito del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

La Comisión de Igualdad de la Mesa Delegada en el Departamento dependiente de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, de la que forma parte la representación sindical, ha sido informada de esta adaptación del Protocolo.

Paseo de la Castellana, 162, planta 20
MADRID – 28046
subsecretaria@ciencia.gob.es

CSV : GEN-19c6-6e24-5668-e94f-2960-034b-b6da-d299

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : PABLO MARTIN GONZALEZ | FECHA : 20/09/2019 10:08 | Sin acción específica





Por todo ello,

DISPONGO

Artículo único. *Adaptación del 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, al ámbito del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.*

Se aprueba la adaptación, como Anexo I a esta resolución, del 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, aprobado y publicado por Resolución de 28 de julio de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública, al ámbito del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

ANEXO I

Adaptación del 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, al ámbito del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades

1. Ámbito de aplicación:

Esta adaptación del Protocolo será de aplicación a todo el personal del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, tanto si se trata de la persona que realiza la conducta como de la víctima.

Además, los organismos públicos vinculados con el Departamento podrán adherirse a esta adaptación del Protocolo mediante adenda al mismo.

2. Conductas prohibidas:

2.1. La Directiva 2006/54/CE, del Parlamento europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, 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, definen estas conductas, y establecen medidas para prevenirlas y, en su caso, combatirlas. En concreto, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, 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.

2.2. Definiciones:

a) 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.





b) 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. También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier discriminación por motivo de identidad u orientación sexual o de género.

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 indirectamente por razón de sexo, quedando estas conductas estrictamente prohibidas.

c) 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.

d) Delito de acoso sexual: el artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, tipifica el delito de acoso sexual como el cometido por 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.

3. Compromisos:

3.1. Declaración:

El Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades manifiesta de forma rotunda el rechazo a todo tipo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, con independencia de quién sea la víctima o la acosadora, su situación en el Ministerio, su nivel jerárquico, puesto que ocupe o relación jurídica con la Administración, y se compromete a:

a) Garantizar el derecho de las empleadas y empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno.

b) Denunciar, investigar, mediar y sancionar en su caso, conforme a lo previsto en esta adaptación del Protocolo y en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, aplicando los procedimientos específicos aquí establecidos que respondan 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.

c) Apoyar y asesorar a las víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.





3.2. Cultura departamental:

Todos los órganos superiores y directivos del Departamento promoverán una cultura de prevención y tolerancia cero del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

En concreto, la Subsecretaría de Ciencia, Innovación y Universidades:

- a) Incorporará a su plan de formación anual acciones formativas de sensibilización a todo el personal en materia de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación.
- b) Publicará y difundirá información en materia de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación a través de su página web y otros medios de difusión y comunicación con el personal del Departamento.

4. Prevención, detección y erradicación de conductas prohibidas:

4.1. Esta adaptación del Protocolo se difundirá y comunicará a todo el personal, a través de los siguientes mecanismos:

- a) Publicación en la página web del Departamento del Protocolo y adaptación del Protocolo, así como de los datos más relevantes de seguimiento, evaluación y estudios que se realicen, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas.
- b) Sesiones informativas y formación.
- c) Información facilitada junto al Manual de Bienvenida, para las personas que se incorporan al Ministerio.

4.2. Siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la Inspección General de Servicios, en cualquier momento de los procedimientos, propondrá a los órganos competentes la adopción de aquellas medidas que eviten que la situación de acoso genere un mayor perjuicio para la persona acosada.

4.3. La representación sindical de la Comisión de Igualdad del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades recibirá información anual sobre el número de denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo, sobre los resultados de las investigaciones, incluyendo el archivo de denuncias, y sobre las medidas que se adopten en virtud de lo previsto en este protocolo, y serán informadas 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.

En todo caso, las y los representantes de la Comisión de Igualdad tendrán deber de sigilo respecto de aquellos hechos de los que pudieran tener conocimiento en el ejercicio de su representación.

5. Criterios generales:

5.1. Todo el personal:





Todo el personal tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores los casos de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo que conozca.

Además, cualquier persona podrá poner en conocimiento de la Inspección General de Servicios del Ministerio aquellas conductas que puedan ser consideradas acoso sexual o acoso por razón de sexo.

5.2. La víctima:

La persona afectada por una conducta susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o de acoso por razón de sexo podrá denunciarlo ante la Inspección General de Servicios del Ministerio, y tendrá derecho a obtener una respuesta de la misma en todo caso.

5.3. El Departamento ministerial:

a) Se dejará constancia escrita de la denuncia y de todo lo actuado en los procedimientos.

b) Las personas titulares de los órganos superiores y directivos del Departamento están obligadas a prestar atención y a tramitar, en su caso, las denuncias que reciban sobre supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en el ámbito de su competencia.

5.4. Garantías de los procedimientos:

a) Se garantizará la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, incluidas las que testimonien y/o que denuncien las conductas.

b) Las actuaciones o diligencias se realizarán 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, ni antes, ni durante, ni después de la tramitación de los procedimientos.

c) Se garantizará el tratamiento reservado de la información que figure en los procedimientos. Las personas que intervengan en los procedimientos guardarán una estricta confidencialidad y reserva, y no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

Para ello, desde el momento en que se formule la denuncia, se asignarán códigos numéricos identificativos tanto de la víctima como de la persona supuestamente acosadora.

d) Se aplicará el principio de celeridad en la iniciación, tramitación y resolución de los procedimientos. La investigación y la resolución serán realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que los procedimientos puedan ser completados en el menor tiempo posible.

e) Las personas implicadas podrán ser asistidas por representaciones unitarias o sindicales o acompañantes de su elección, en todo momento a lo largo de los procedimientos, si así lo requieren.

f) Se garantizará la imparcialidad y la contradicción durante los procedimientos.





6. Asesoría Confidencial:

6.1. Funciones: la Inspección General de Servicios del Ministerio dispondrá de una lista de personas que tengan carácter de Asesor o Asesora Confidencial, y que hayan recibido formación específica en materia de género.

Las funciones de la Asesoría Confidencial son de asesoramiento y asistencia a cualquier persona que se sienta víctima de una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su ámbito laboral, tanto antes como durante y después de presentar la denuncia por tales hechos. Así:

a) La Asesoría Confidencial no ostentará funciones de asesoramiento respecto de la persona presuntamente acosadora, ni tampoco desempeñará estas funciones con respecto a posibles testigos.

b) Las funciones de información, asistencia y apoyo a la víctima deberán desarrollarse con la máxima objetividad y diligencia.

c) La Asesoría Confidencial no deberá intervenir para proporcionar pautas de actuación y propuestas que pongan fin a una situación que no ha sido considerada como acoso, pero que, si pudiera serlo a futuro, sino que podrá remitir propuestas o recomendaciones a la Inspección General de Servicios, acompañadas de su opinión técnica.

Las unidades del Departamento ministerial y de 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.

6.2. Nombramiento:

Formarán parte de la Asesoría Confidencial, al menos, los Inspectores e Inspectoras Generales de Servicios del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

Con posterioridad, y mediante proceso selectivo, podrán ser seleccionadas las empleadas y empleados públicos que superen un proceso, que incluirá, entre otras, una prueba objetiva y entrevista personal.

6.3. Formación:

Para el ejercicio de sus funciones, las personas que formen parte de la Asesoría Confidencial deberá recibir, tal y como se especifica en el anexo del Protocolo de 2011, una formación específica de 100 horas de duración como mínimo, atendiendo a la materia de la que se trata y a la importancia de recibir la debida formación para eliminar sesgos inconscientes de género y adquirir conocimientos y herramientas clave para tratar con casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

7. Comité de Asesoramiento:

7.1. Composición del Comité de Asesoramiento:





El Comité de Asesoramiento estará formado por dos personas de la Asesoría Confidencial diferentes de la Asesora o Asesor Confidencial que haya elaborado el informe de valoración inicial, designadas por la Inspección General de Servicios , y un representante del personal del Departamento ministerial u organismo público donde preste sus servicios la 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 Administración General del Estado. En dicho acuerdo se establecerá un listado de representantes por parte de servicios centrales del Ministerio y de sus organismos adscritos.

Cuando el Comité lo estime necesario, o a solicitud de la víctima, podrán asistir al Comité otras personas expertas en materia de igualdad y acoso sexual o por razón de sexo.

En la designación de las personas integrantes del Comité se aplicarán las normas de abstención y recusación contenidas en los artículos 23 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

7.2. Deber de confidencialidad:

Todas las personas que formen parte del Comité deberán guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir, y no podrán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o ya resueltas.

7.3. Régimen de funcionamiento del Comité de Asesoramiento:

El Comité se regirá en su funcionamiento por las siguientes normas:

- a) Directivas y recomendaciones de la Unión Europea en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo que resulten de aplicación.
- b) Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- c) Normativa española en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo que resulte de aplicación.
- d) Normas contenidas en 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, y en esta adaptación del Protocolo.
- e) Normas de funcionamiento que establezca el Comité.

8. Procedimiento general:

8.1. Iniciación:

La Inspección General de Servicios será la unidad responsable de la recepción y tramitación de las denuncias.

La presentación de la denuncia iniciará el procedimiento, podrá ser verbal o escrita, y podrá ser realizada:

- a) Por la víctima y/o su representante legal.





b) Por la representación de las empleadas y empleados públicos en el ámbito del Departamento, con autorización de la víctima.

c) Por cualquier persona que tenga conocimiento de hechos o situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo.

En todo caso, si la formulación de la denuncia fuera realizada de forma verbal, será necesaria su formalización posterior por escrito para que pueda ser tramitada.

La denuncia podrá presentarse en persona en las oficinas de la Inspección General de Servicios, o por correo electrónico en la dirección acoso@ciencia.gob.es siempre que venga firmada .

Se adjunta modelo de denuncia como anexo II.

8.2. Actuación de la Asesoría Confidencial:

a) La Inspección General de servicios determinará la persona Asesora Confidencial a la que se remitirá la denuncia.

b) La Asesoría Confidencial comprobará la denuncia y emitirá informe motivado sobre la procedencia de su admisión a trámite o los motivos de su inadmisión, y comunicará dicho informe a la Inspección General de Servicios, que a la vista del informe decidirá sobre su tramitación, y en su caso admitirá a trámite la denuncia y la calificará.

c) Para garantizar la protección de las personas implicadas, la Inspección General de Servicios podrá proponer debidamente motivada la posible movilidad de éstas en cualquier fase del procedimiento, así como cuantas otras medidas cautelares estime adecuadas, así como su revisión, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

8.3. Investigación:

a) Admitida a trámite la denuncia, la Asesoría Confidencial recabará toda la información disponible para poder efectuar una primera valoración del caso, con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo, sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, y participación de todas las personas implicadas de forma directa o indirecta.

En todo caso deberá proceder a entrevistar a la persona presuntamente responsable de acoso, a la víctima, y a posibles testigos y otras personas que puedan aportar información de interés. Los órganos superiores y directivos, unidades y personal del Ministerio deberán prestar colaboración a la Asesoría Confidencial.

b) En todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por una representación unitaria o sindical o acompañantes de su elección.

8.4. Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial:





a) Una vez finalizada la investigación, la Asesoría Confidencial emitirá un informe de valoración inicial, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que remitirá a la Inspección General de Servicios que será la unidad encargada de tomar la decisión oportuna. El informe de valoración inicial de la Asesoría Confidencial propondrá alguna de las siguientes alternativas:

1.º) Archivo de la denuncia, en los supuestos de falta de objeto o insuficiencia de indicios, o desistimiento de la persona denunciante, si bien en este caso la investigación de la denuncia continuará de oficio si se detectarán indicios de acoso.

En este caso, el informe motivado sobre la procedencia de admisión a trámite de la denuncia hará las veces de informe de valoración inicial.

En el caso de que los hechos aún no fueran susceptibles de ser calificados como acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero si no se actuara podrían acabar siéndolo, la Inspección General de Servicios podrá proporcionar una propuesta de pautas de actuación y medias preventivas a la vista del informe de la Asesoría Confidencial.

En ningún caso se podrá inadmitir la denuncia a trámite cuando la situación sea susceptible de ser calificada como falta administrativa o como delito penal.

2.º) Incoación del expediente disciplinario que corresponda, si del análisis del caso se dedujera la inexistencia de una falta por acoso sexual o acoso por razón de sexo, y en cambio pueda haberse cometido otro tipo de falta administrativa.

3.º) Incoación de expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, cuando del informe de valoración inicial se deduzca la posible comisión de una falta por acoso sexual o acoso por razón de sexo.

En este supuesto, la Inspección General de Servicios podrá proponer que se adopten medidas correctoras de la situación y para la protección de la víctima, en su caso con 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.

b) En todos los casos, la Inspección General de Servicios realizará alguna de las siguientes actuaciones:

1.º) El archivo del expediente, en su caso acompañado de propuesta de pautas de actuación y medidas preventivas.

2.º) La propuesta de incoación del expediente disciplinario correspondiente, en su caso acompañado de propuesta de medidas correctivas.

3.º) La propuesta de incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave por acoso sexual y/o por acoso por razón de sexo, y la adopción de las correspondientes medidas correctoras de la situación y para la protección de la víctima.





c) De la resolución se dará traslado a la víctima, para que en un plazo de 5 días naturales pueda solicitar la intervención del Comité de Asesoramiento designado al efecto.

d) En cualquiera de los supuestos, si la víctima solicita o ha solicitado no estar vinculada y/o trabajar en el entorno de la presunta acosadora, el Departamento hará lo posible por dar satisfacción a esta pretensión, para lo que podrá ofrecer tanto a la víctima como a la presunta acosadora un cambio de puesto de trabajo.

9. Procedimiento en el Comité de Asesoramiento:

9.1. Admisión a trámite de la solicitud de intervención del Comité de Asesoramiento:

La solicitud de intervención del Comité de Asesoramiento sólo será admitida cuando la solicitante aporte nuevos elementos de juicio debidamente motivados, en los dos supuestos siguientes:

1.º) Que la denuncia se haya archivado por falta de objeto o insuficiencia de indicios.

2.º) Que la resolución aprecie la posible existencia de una falta disciplinaria distinta del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

9.2. Actuación del Comité de Asesoramiento:

El Comité de Asesoramiento se constituirá en el plazo de cinco días hábiles desde la presentación de la solicitud de intervención. El documento de constitución contendrá el nombramiento de las personas miembros del Comité y la designación de alguna de ellas como persona tramitadora.

Reunido el Comité de Asesoramiento, a la vista del informe de valoración inicial, dará por terminada la investigación si no aprecia indicios de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, y en caso de apreciarlos, la persona tramitadora 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, en un plazo no superior a 15 días naturales contados desde la constitución del Comité de Asesoramiento.

9.3. Informe de conclusiones y recomendaciones:

Una vez finalizadas las actuaciones de la persona tramitadora, ésta elaborará un informe de conclusiones y recomendaciones que presentará al Comité de Asesoramiento para su aprobación. Desde el inicio de la actuación del Comité de Asesoramiento hasta la finalización de la misma, el plazo no podrá superar los treinta días naturales.

El informe de conclusiones y recomendaciones deberá incluir, como mínimo, la siguiente información:

a) 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.

b) Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.





c) Actuaciones previas: informe de valoración inicial y en su caso archivo del expediente y propuestas de la Inspección General de Servicios.

d) Otras actuaciones: testimonios, etc.

e) Conclusiones y propuesta de medidas y de responsables de su implantación y ejecución, y en su caso medidas cautelares y de compensación a la víctima.

f) 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.

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

10. Información y seguimiento:

10.1. Información:

De las actuaciones y las resoluciones adoptadas se informará a las partes implicadas, y se remitirá información estadística a la Comisión de Igualdad y a la Unidad de Igualdad del Departamento, preservando la intimidad de las personas.

10.2. Datos o testimonios falsos:

En el caso de que, del informe inicial de valoración de la Asesoría Confidencial, y/o del informe de conclusiones y recomendaciones del Comité de Asesoramiento, resulte que los datos aportados o los testimonios pudieran ser falsos, se dará traslado a la Inspección General de Servicios a los efectos en su caso de la incoación de los correspondientes procedimientos disciplinarios y se dará traslado al Ministerio Fiscal.

10.3. Seguimiento:

La Inspección General de Servicios registrará los informes de conclusiones y remitirá dichos informes a las personas 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 comprenderá 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 la Mesa Delegada de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, corresponderá a la Comisión Delegada derivada de la Comisión Técnica de Igualdad informar y, en su caso, negociar las acciones de información, formación y difusión de las medidas, con la finalidad de conseguir mayor eficacia en la aplicación del protocolo y lograr una mayor seguridad jurídica para las víctimas.

11. Protección de la víctima:

Si se constatará la existencia de acoso sexual o por razón de sexo una vez resuelto el procedimiento disciplinario en su caso tramitado, sin necesidad de que la resolución sea firme, se adoptarán de forma inmediata las siguientes medidas conducentes a favorecer la recuperación y protección de la víctima, tales como:

a) Examinar con la celeridad necesaria todas aquellas solicitudes relativas a su situación administrativa, a la concesión de licencias o permisos, y a cualquier otra solicitud que realizare respecto a sus derechos profesionales.

b) Adoptar cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud física y psíquica de la víctima hasta su completo restablecimiento.

Firmado de forma electrónica por el Subsecretario de Ciencia, Innovación y Universidades, Pablo Martín González

