

RESOLUCIÓN DE 20 DE MAYO DE 2024, DE LA PRESIDENTA DE LA AUTORIDAD INDEPENDIENTE DE RESPONSABILIDAD FISCAL, AAI, POR LA QUE SE ADAPTAN A LAS CARACTERÍSTICAS DE LA AUTORIDAD INDEPENDIENTE DE RESPONSABILIDAD FISCAL, AAI LOS PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, FRENTE A LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los ciudadanos la dignidad de la persona (artículo 10), así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (artículo

15), así como el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18). Asimismo, la Carta Magna encomienda a los poderes públicos, en el artículo 40.2, la función de velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

La Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal, AAI (AIReF) nace con la misión de velar por el estricto cumplimiento de los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera recogidos en el artículo 135 de la Constitución Española.

Contacto AIReF:

C/José Abascal, 2-4, 2º planta. 28003 Madrid. Tel. + 34 910 100 895

Email: Info@airef.es.

Web: www.airef.es

Esta documentación puede ser utilizada y reproducida en parte o en su integridad citando necesariamente que proviene de la AIReF.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y establece específicamente, en su artículo 62 y en su disposición final sexta, la obligación 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.

Resulta necesaria una acción administrativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

Por otro lado, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público reconoce en su artículo 14, entre los derechos individuales de los empleados públicos, el derecho al respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral. Asimismo, en su artículo 95.2 tipifica como faltas disciplinarias muy graves el acoso laboral, así como toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, el acoso moral y sexual.

Igualmente, con el objeto promover la seguridad y la salud de todos los trabajadores -incluidos los empleados públicos- mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, se aprobó la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Finalmente, cuando revisten una especial gravedad, estas conductas de violencia, acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo merecen reproche penal y han sido tipificadas en nuestro Código Penal, aprobado por Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre.

En el ámbito de la Administración General del Estado, se han aprobado diversos protocolos de actuación frente a situaciones de discriminación, acoso y violencia que pueden suceder en el entorno laboral, aprobados por:

- Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.
- Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, sobre el protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo en la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.
- Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba 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 sus organismos públicos.

Analizado el contenido de estos protocolos, se considera que se ajustan a las características de organización y funcionamiento de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal, AAI (en adelante, AIReF), y que, llegado el caso, el procedimiento de actuación previsto en cada uno de ellos sería adecuado para su aplicación en la institución, por lo que resulta procedente su publicación en la página web y en la intranet de la AIReF junto con la presente Resolución para que estén a disposición de las posibles víctimas.

De este modo, la AIReF se compromete a prevenir y no tolerar ninguna manifestación de cualquier forma de acoso laboral, de violencia en el trabajo, o de acoso sexual o por razón de sexo.

Asimismo, esta institución rechaza cualquier actuación que pueda ser constitutiva de cualquiera de los supuestos descritos en el párrafo anterior, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cuál sea su situación en la organización, garantizando el derecho del personal a recibir un trato respetuoso y digno.

La AIReF asume el compromiso de promover una cultura de prevención a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para todo su personal, impidiendo todos aquellos comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, agresivas, violentas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.

Además, se compromete a comunicar, tramitar e investigar cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso laboral, de violencia en el trabajo, o de acoso sexual y/o por razón de sexo, aplicando los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de la información, con el consiguiente deber de sigilo para todas las personas implicadas en la implementación de cada uno de los protocolos, según lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.

La AIReF garantizará y mantendrá la máxima confidencialidad de todas las actuaciones que se produzcan conforme lo señalado en estos protocolos, y mediante la presente Resolución identifica en sus correspondientes Anexos a las unidades responsables de recibir y tramitar las solicitudes de activación de los distintos protocolos.

En el caso concreto del protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, la AIReF se compromete a identificar a las personas que pueden desempeñar la Asesoría Confidencial y a apoyar y asesorar a las presuntas víctimas facilitando su acceso a servicios de apoyo psicosocial y/o acompañamiento integral de la administración autonómica o local competente para su recuperación.

Por todo ello y previa deliberación favorable del Comité Directivo,

RESUELVO

Primero.- Aprobar las medidas para la adaptación a la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal, AAI (AIReF) del Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado, del Protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo en la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, y 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 de sus organismos públicos.

Segundo.- Dejar sin efecto la Resolución de 22 de septiembre de 2021, de la Presidenta de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal, AAI, por la que se adapta el Protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo en la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, a las características de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal, AAI.

Tercero.- Ordenar la publicación de esta Resolución y de los Protocolos en la página web y en la intranet de la AIReF junto con la presente Resolución para que estén a disposición de las posibles víctimas.



Resolución

Cuarto.- La presente resolución será de obligado cumplimiento para todo el personal de la AIReF y entrará en vigor el día de su publicación en la página web.

LA PRESIDENTA DE LA
AUTORIDAD INDEPENDIENTE
DE RESPONSABILIDAD FISCAL, AAI

Cristina Herrero Sánchez

ANEXO I.

ADAPTACIÓN A LA AIReF DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO.

En cumplimiento de lo previsto en el apartado III Procedimiento de actuación del ANEXO de la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, se procede a identificar al titular del órgano al que se dirigirán los escritos o comunicaciones de denuncia y a la unidad responsable de recibirlas y tramitarlas:

- Jefatura superior de personal: Presidencia de la AIReF.
- Unidad responsable de la recepción de la comunicación de activación del protocolo: División Jurídico-Institucional de la AIReF.

Buzón de correo electrónico para la presentación de las comunicaciones y solicitudes de activación del protocolo: asistencia_acoso@airef.es

ANEXO II.

ADAPTACIÓN A LA AIReF DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y LOS ORGANISMOS PÚBLICOS VINCULADOS O DEPENDIENTES DE ELLA.

En cumplimiento de lo previsto en el apartado 3.2.c-2 Actuaciones de los distintos responsables afectados del Departamento u Organismo público del ANEXO I de la Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, se procede a identificar al titular al que se dirigirán los escritos o comunicaciones de denuncia y a la unidad responsable de recibirlas y tramitarlas:

- Jefatura superior de personal: Presidencia de la AIReF.
- Unidad responsable e Personal/RR.HH encargada de la recepción de la comunicación de activación del protocolo: División Jurídico Institucional de la AIReF.

Buzón de correo electrónico para la presentación de las comunicaciones y solicitudes de activación del protocolo: asistencia_acoso@airef.es

ANEXO III.**ADAPTACIÓN A LA AIReF 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 DE SUS ORGANISMOS PÚBLICOS.**

En cumplimiento de lo previsto en el apartado 4.1 Procedimiento de desarrollo de las actuaciones del ANEXO del Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, se procede a identificar al titular al que se dirigirán las comunicaciones y solicitudes de activación del protocolo y las unidades responsables de recibirlas y tramitarlas:

- Jefatura superior de personal: Presidencia de la AIReF.
- Unidad responsable de la recepción de la comunicación de activación del protocolo: División Jurídico Institucional de la AIReF.

La Asesoría Confidencial de la AIReF estará compuesta por personas de entre su personal que hayan recibido la formación adecuada según el diseño que haga la Dirección General de la Función Pública, con la colaboración del Instituto de las Mujeres. El listado de asesores y asesoras confidenciales y la manera de contactar con ellos se publicará en la intranet de AIReF.

Buzón de correo electrónico para la presentación de las comunicaciones y solicitudes de activación del protocolo: asistencia_sexual@airef.es