



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

SECCIÓN CORTES GENERALES

XIV LEGISLATURA

Serie B:
RÉGIMEN INTERIOR

29 de septiembre de 2021

Núm. 66

Pág. 1

Personal y organización administrativa

NORMAS

413/000007 (CD) Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y frente a
899/000014 (S) todas las formas de acoso y violencia en las Cortes Generales.

En uso de las atribuciones conferidas por delegación de la Excm. Sra. Presidenta del Congreso de los Diputados, se ordena la publicación en la Sección Cortes Generales del BOCG, del Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y frente a todas las formas de acoso y violencia en las Cortes Generales, aprobado por las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado, en su reunión conjunta del día 21 de septiembre de 2021.

Palacio del Congreso de los Diputados, 23 de septiembre de 2021.—El Letrado Mayor de las Cortes Generales, **Carlos Gutiérrez Vicén**.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y FRENTE A TODAS LAS FORMAS DE ACOSO Y VIOLENCIA EN LAS CORTES GENERALES

Introducción

Las Mesas de las Cámaras consideran que el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y cualquier otra forma de acoso o violencia, suponen un atentado a la dignidad y a la integridad de las personas. Por ello, con la aprobación del presente protocolo manifiestan que no se tolerarán situaciones de acoso, tanto sexual como por razón de sexo, acoso discriminatorio o acoso laboral, y se comprometen a consolidar un entorno de trabajo libre de acoso y violencia de cualquier tipo, así como a adoptar las medidas necesarias para su prevención, para dar cauce a las quejas o denuncias que formulen quienes hayan sido objeto de las citadas conductas y para facilitar la recuperación de las víctimas.

I

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de las personas la igualdad y la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (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 a la libertad y a la seguridad (artículo 17) y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18). El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y cualquier otra forma de acoso y violencia son conductas que vulneran esos derechos fundamentales. En particular, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo vulneran el derecho a la no discriminación por razón de sexo, pues constituyen una forma de violencia de género. Si esas violencias se producen en el ámbito de una relación de empleo, sea laboral o funcional, suponen también una vulneración del derecho al trabajo (artículo 35). Además de reconocer

los derechos, la Constitución Española dispone en su artículo 9.2 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».

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece principios de actuación y medidas que deben adoptar los poderes públicos dirigidas a eliminar y corregir toda forma de discriminación por razón de sexo, incluido el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, conductas que define en su artículo 7. Por su parte, el artículo 48 obliga a las empresas a promover las condiciones de trabajo que eviten esas conductas y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes las han padecido.

La Ley Orgánica 10/1995, del Código Penal tipifica, desde 1995, el acoso sexual (artículo 184), y, desde 2010, el acoso laboral (artículo 173).

El acoso sexual también se encuentra regulado en 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 (artículo 14.h y 95.b) y 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 4.2.c, 17, 28 y 54.2.g); en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (artículo 2 e); y en la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9).

Con carácter general, la prevención del acoso y la violencia en el trabajo, en la medida en que se trata de riesgos psicosociales, encuentra un fundamento adicional en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

En lo que se refiere al ámbito de la Unión Europea, son numerosas las normas que desarrollan el principio fundamental de igualdad entre hombres y mujeres, regulado en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea. El artículo 157.3 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea proporciona la base jurídica para la adopción de medidas comunitarias destinadas a garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato en asuntos de empleo y ocupación, incluida la igual retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. La Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, refundida posteriormente en la Directiva 2006/54/CE, define tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, considerándolos discriminatorios, sexistas y prohibidos, y establece la obligación de los Estados miembros de alentar a los responsables a mejorar el acceso a la formación y a adoptar medidas para su prevención. En cuanto al acoso discriminatorio, aparece definido, y asimismo regulado en términos semejantes de prohibición y prevención, tanto en la Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, como en la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que contempla la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual. La Resolución del Parlamento Europeo sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión 2018/2055 (INI), de 11 de septiembre de 2018, recomienda a los Estados miembros poner en marcha planes de acción integrales y legislación a escala nacional sobre la violencia contra las mujeres, prestando la debida atención a facilitar recursos adecuados a los organismos para la igualdad. Por último, el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, de 26 de abril de 2007, contempla más genéricamente la prevención del acoso y de la violencia en el lugar de trabajo.

En desarrollo de estas normas las Administraciones públicas dependientes de los distintos poderes del Estado han aprobado protocolos de actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras formas de acoso y violencia. En el ámbito de la Administración General del Estado se alcanzó 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 y 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 o dependientes de ella. En lo que respecta al Poder Judicial, el Consejo General del Poder Judicial aprobó el 17 de febrero de 2015 el Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y frente a todas las

formas de acoso y violencia en la carrera judicial. Otros órganos de relevancia constitucional han aprobado protocolos de actuación frente al acoso en su ámbito de actuación, como el Protocolo de actuación frente a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral en el Tribunal de Cuentas, aprobado por el Pleno del Tribunal de Cuentas el 23 de diciembre de 2013; y el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el Tribunal Constitucional, aprobado por el Pleno gubernativo del Tribunal Constitucional, en su reunión del día 27 de mayo de 2014.

Asimismo, han sido tenidas en cuenta, en la redacción del presente protocolo, las actuaciones fijadas por Naciones Unidas en garantía de la igualdad entre hombres y mujeres contenidas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), números 5 y 8. El ODS 5 aborda específicamente el objetivo de alcanzar la igualdad de género, entre cuyas medidas destaca la eliminación de todas las formas de violencia en las esferas pública y privada. El ODS 8, relativo al trabajo decente y crecimiento económico, contempla, además de la igual retribución para el trabajo de igual valor, la protección de los derechos laborales y la promoción de la salud, la ausencia de violencia y la seguridad en el entorno laboral.

II

El 6 de marzo de 2020 las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado, en reunión conjunta, aprobaron el I Plan de Igualdad de las Cortes Generales. Uno de los objetivos generales del Plan es «prevenir y actuar correctivamente en los casos de acoso sexual y acoso por razón de género, así como cualquier otra conducta sexista y mejorar las condiciones de las trabajadoras víctimas de violencia de género». Asimismo, el Plan de Igualdad prevé, dentro del Eje 7 dedicado a la «Salud laboral, prevención del acoso y violencia de género», la elaboración de un protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso moral, sexual, y por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género (medida 49) y la puesta en marcha de actuaciones de difusión, sensibilización y formación (medida 50). Asimismo, encomienda a las unidades de igualdad creadas en las Cámaras funciones relacionadas con la tramitación de quejas y denuncias y con el apoyo a las víctimas (medida 55) y prevé que las conductas de acoso sean tipificadas como faltas muy graves (medida 56).

En desarrollo de lo previsto en el I Plan de Igualdad de las Cortes Generales, y a propuesta conjunta de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado, realizada la correspondiente negociación con la representación del personal funcionario y laboral de las Cámaras en el seno de la Comisión de seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad, y oída la Mesa Negociadora de las Cortes Generales en su reunión del día 20 de julio de 2021, la Mesa del Congreso de los Diputados y la Mesa del Senado, en su reunión conjunta del día 21 de septiembre de 2021, en ejercicio de sus atribuciones, aprueban el presente Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, y frente a todas las formas de acoso y violencia en las Cortes Generales.

En el protocolo se describen los objetivos y el ámbito de aplicación, las definiciones de acoso en sus distintas modalidades, los criterios generales de actuación, los medios de prevención del acoso y la violencia, la posibilidad de utilizar, como recomiendan las normas comunitarias, un procedimiento especial de solución y, por último, el régimen disciplinario aplicable.

El régimen disciplinario aplicable, de carácter formal, es el regulado en el Estatuto del Personal de las Cortes Generales para el personal funcionario, y la legislación a la que se remite en su disposición adicional quinta, y en los Convenios Colectivos de cada Cámara para su personal laboral.

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. Objetivos del protocolo.

1. El objetivo general del protocolo es establecer las medidas necesarias para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, o cualesquiera otras formas de discriminación, acoso y violencia en la Administración parlamentaria. Para lograr este objetivo se contemplan las siguientes actuaciones:

a) Establecer las medidas oportunas dirigidas a evitar cualquier forma de acoso y discriminación entre el personal de las Cámaras.

b) Establecer, en el ámbito de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado, procedimientos de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio o acoso o violencia en el entorno profesional.

c) Facilitar la recuperación de las personas sometidas a situaciones de acoso o violencia en el entorno profesional.

2. En cumplimiento de ese objetivo general, se enuncian como objetivos específicos los siguientes:

a) Informar del rechazo de las Cámaras frente a todo comportamiento de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio y cualquier otra forma de acoso o de violencia en el entorno profesional.

b) Formar y sensibilizar a quienes trabajan en las Cámaras en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio y cualquier otra forma de acoso o de violencia en el entorno profesional, dando pautas generales y concretas para identificar dichas situaciones y evitar que se produzcan.

c) Disponer de la organización específica y de los medios necesarios para atender, tramitar y resolver las quejas y denuncias que se produzcan.

d) Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas y, en particular, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas, incluidas las medidas cautelares pertinentes.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. El presente protocolo se aplicará en su integridad cuando la persona afectada y la persona presuntamente agresora pertenezcan al personal funcionario de las Cortes Generales, así como al personal laboral del Congreso de los Diputados o del Senado, sometidas a responsabilidad disciplinaria de acuerdo con lo establecido en el Estatuto del Personal de las Cortes Generales, en el Convenio Colectivo del personal laboral del Congreso de los Diputados o en el Convenio Colectivo del personal laboral del Senado, con independencia de la situación administrativa en la que se encuentren.

2. En todo caso, serán de aplicación al personal eventual de ambas Cámaras las medidas de prevención del acoso y la violencia y, en tanto no se oponga a la naturaleza jurídica de su vinculación con las Cámaras, lo establecido para el procedimiento especial de solución.

3. Si la persona afectada o la presuntamente agresora no forma parte del personal funcionario de las Cortes Generales, o laboral de una de las Cámaras, el protocolo se aplicará en los siguientes términos:

a) Se ofrecerán las medidas de prevención del acoso (información y divulgación) a todas las personas que desempeñen su trabajo en las Cámaras.

b) Si la persona presuntamente agresora forma parte del personal funcionario de las Cortes Generales o laboral de alguna de las Cámaras, le será de aplicación, a petición de la persona afectada, el procedimiento especial establecido en el protocolo y, en su caso, el régimen disciplinario que corresponda.

c) Si la persona afectada forma parte del personal funcionario de las Cortes Generales o laboral de alguna de las Cámaras, se le proporcionará apoyo para la defensa de sus intereses dentro de los procedimientos establecidos en el protocolo o las normas antiacoso que resulten de aplicación.

Artículo 3. Definiciones.

1. Acoso sexual: A los efectos del presente protocolo de actuación y de conformidad con el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye acoso sexual 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

— Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora, gestos obscenos y abusos verbales.

— Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de estos favores.

— Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de las personas por razón de su sexo.

— El contacto físico innecesario con connotación sexual y toda agresión sexual.

— Difusión de documentos, vídeos o imágenes relacionados con la vida sexual de las personas, a través de las redes sociales o de cualquier otro medio de comunicación, aunque hubiera habido consentimiento.

2. Acoso por razón de sexo: De conformidad con el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye acoso por razón de sexo (o acoso sexista) 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 artículo 8 de la misma Ley Orgánica establece que se considera discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, son conductas calificables como acoso por razón de sexo:

— Comentarios despectivos acerca de las mujeres y, en general, comentarios sexistas sobre mujeres u hombres basados en prejuicios de género.

— Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad.

— Conductas hostiles hacia cualquier persona que ejercite su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

3. Acoso discriminatorio: De acuerdo con lo establecido en el artículo 28.1.d) de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, se entiende como acoso discriminatorio toda conducta relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o la identidad de género de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

De manera meramente ejemplificativa, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán comportamientos constitutivos de acoso discriminatorio los comentarios o comportamientos:

— Racistas y xenófobos.

— Contrarios a la libertad religiosa o a la no profesión de religión o credo.

— Degradantes de la valía personal o profesional de las personas con discapacidad.

— Peyorativos por razón de edad o aspecto físico.

— Homófobos o relacionados con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales.

— Los comportamientos de segregación o aislamiento de las personas discriminadas.

— Clasistas o que denoten aporofobia.

4. Acoso psicológico o moral y violencia en el contexto profesional: A los efectos del presente protocolo se considera acoso psicológico o moral en el contexto profesional, siguiendo el Protocolo de Actuación frente al Acoso Laboral en la Administración General del Estado, la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de quienes actúan desde una posición de poder —no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos—, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida profesional de la víctima. Esta conducta es tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, son conductas calificables como acoso laboral:

— Dejar a la persona de forma continuada sin ocupación efectiva, o en situación de incomunicación, sin causa alguna que lo justifique.

— Ocupar a la persona en tareas inútiles o que no tienen valor.

— Exigir unos resultados desproporcionados de imposible cumplimiento con los medios materiales y personales que se le asignan.

— Realizar acciones de represalia frente a quienes han planteado quejas, denuncias o recursos, o a quienes han colaborado con las personas reclamantes.

— Insultar o menospreciar repetidamente a una persona, así como reprender su conducta reiteradamente delante de otras personas, o difundir rumores sobre su capacidad y desempeño profesional o sobre su vida privada.

— La violencia verbal.

— La violencia física.

CAPÍTULO SEGUNDO

Criterios generales de actuación

Artículo 4. Criterios generales de actuación.

En el contexto de este protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios generales de actuación:

1. Cualquier persona que desempeñe su trabajo en las Cámaras tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos o de la asesoría confidencial los casos de posible acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio o acoso laboral que conozca. Toda persona en puestos de responsabilidad, especialmente si las plantillas orgánicas le asignan competencias en materia de gestión de personal, debe prestar atención y tramitar, en su caso, las quejas que reciba.

2. La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso podrá denunciarlo internamente y tendrá derecho a obtener una respuesta de la Administración.

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

4. 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.

5. Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

6. Los procedimientos, incluida la imposición de medidas cautelares y sanciones en su caso, se tramitarán en el plazo máximo de treinta días naturales, susceptibles de ampliarse a quince días más.

Artículo 5. Obligaciones de la Administración parlamentaria.

Con la finalidad de asegurar que todas las personas que desempeñan sus tareas profesionales en las Cámaras disfruten de un entorno de trabajo libre de conductas de acoso o violencia, la Administración parlamentaria se compromete, a través de la aprobación del presente protocolo:

1. A promover una cultura de prevención y erradicación del acoso y la violencia en el trabajo, en todas sus formas, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización y de la difusión de este protocolo a través de las páginas web e intranet de las Cámaras.

2. A mediar e investigar, conforme a lo previsto en este protocolo, cualquier queja o denuncia de conducta que pueda ser constitutiva de acoso o violencia en el trabajo.

3. A sancionar a quien resulte responsable de una conducta de acoso o violencia en el trabajo, en los términos establecidos en el presente protocolo.

Artículo 6. Derechos de participación.

1. Las personas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente protocolo se podrán dirigir, en cualquier momento, a las unidades especializadas en igualdad de cada Cámara, para proponer mejoras en la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio y acoso o violencia en el entorno profesional.

2. Las unidades especializadas en igualdad de las Cámaras fomentarán la participación del personal y sus representantes en la elaboración y mejora de las medidas de prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo, del acoso discriminatorio y de cualquier otra forma de acoso y violencia en el entorno profesional.

Artículo 7. Comisión de seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad.

1. La Comisión de seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad de las Cortes Generales, en el ámbito de este protocolo, tomará conocimiento de los Informes y estadísticas anuales a que se refiere el artículo 9 y elaborará las recomendaciones generales que considere oportunas.

2. El presente protocolo será objeto de revisión y, en su caso, se presentarán propuestas de mejora en su aplicación, con ocasión del informe anual de seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad de las Cortes Generales.

CAPÍTULO TERCERO

Medidas de prevención del acoso y la violencia

Artículo 8. Medidas de vigilancia de la salud.

En colaboración con los servicios de prevención de riesgos laborales del Congreso de los Diputados y del Senado, se desarrollarán actuaciones relacionadas con la seguridad, prevención y vigilancia de la salud del personal en las que se tenga en cuenta la prevención de situaciones de acoso y violencia.

Se realizará para ello y con carácter previo una evaluación de riesgos psicosociales de los puestos de trabajo de las Cámaras.

Artículo 9. Medidas de comunicación y difusión.

1. La Administración parlamentaria se compromete a llevar a cabo medidas de prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio y cualquier otra forma de acoso y violencia, basadas en la comunicación, difusión y publicidad del Protocolo y en acciones formativas y de sensibilización.

2. El Protocolo se difundirá a todas las personas que trabajen en las Cámaras. La difusión se hará a través de la página web y de la Intranet de cada Cámara, de sesiones informativas y de material gráfico.

3. Las unidades especializadas en igualdad de cada Cámara elaborarán periódicamente estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre la actividad desarrollada y el número de intervenciones y casos de acoso y violencia, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas. La memoria anual que elaboren será remitida a la Comisión de seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad.

CAPÍTULO CUARTO

El procedimiento especial de solución

Artículo 10. Principios generales.

1. El procedimiento especial de solución es un instrumento voluntario a favor de la persona que se considere víctima de conductas sexistas o discriminatorias, de carácter rápido y confidencial, sin perjuicio de la tramitación del correspondiente procedimiento disciplinario, cuando ello proceda.

2. No se aplicará el procedimiento especial de solución cuando los hechos revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del Ministerio Fiscal, consistieren en violencia o, por su gravedad, por su trascendencia o por cualesquiera circunstancias concurrentes, se comprometa el buen funcionamiento de las Cortes Generales.

3. Dentro de las unidades especializadas en igualdad de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado se designará a la persona o personas que ejercerán las funciones de asesoría confidencial. La persona o personas designadas contarán con el asesoramiento de las Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior. La designación de las personas que ejercerán las funciones de asesoría confidencial se dará a conocer a todo el personal, así como la forma en que se podrá contactar con esa asesoría.

4. Las personas designadas con funciones de asesoría confidencial serán las encargadas de tramitar el procedimiento especial de solución y de asesorar y apoyar a la víctima para la mejor efectividad de las medidas de prevención del acoso.

5. Las actuaciones de las personas designadas con funciones de asesoría confidencial deberán someterse a los siguientes principios:

- a) Se garantizará en todo caso la presunción de inocencia de las personas acusadas de acoso.
- b) Serán aplicables las causas y motivos de abstención y recusación establecidos en la normativa vigente.
- c) Tendrán la obligación de guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir. No podrán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las quejas presentadas, en tramitación o ya resueltas.
- d) No podrán sufrir ningún perjuicio derivado del ejercicio de sus funciones.

6. Anualmente, las unidades especializadas en igualdad de cada Cámara elevarán una estadística a la Comisión de seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad, limitándose a expresar el número de quejas presentadas y los trámites realizados, pero sin identificar de ningún modo a las personas implicadas, o los hechos concretos de que se traten.

7. La tramitación del procedimiento especial de solución no impedirá en ningún caso la iniciación, paralela o posterior, de las acciones judiciales que estime oportunas.

Artículo 11. Iniciación del procedimiento.

1. El procedimiento se inicia con la presentación de la queja verbal o escrita, que podrá ser realizada por la persona afectada por conductas discriminatorias o por cualquier persona que preste servicio en las Cortes Generales que tuviera conocimiento de dichas conductas. En el caso de que la queja se interponga de forma presencial por la persona directamente afectada, esta podrá acudir a la asesoría confidencial sola o en compañía de quien ella elija.

2. El documento o comunicación de queja debe dirigirse a la unidad especializada en igualdad de la Cámara donde preste sus servicios la persona afectada y no podrá ser anónima. La presentación ante la unidad administrativa correspondiente podrá ser presencial o por medios telemáticos. Si bien se admite en un principio la presentación de manera verbal, será necesaria su ratificación por escrito.

3. En ningún caso se exigirá a la persona que ha presentado la queja que aporte pruebas demostrativas de los hechos ni se realizarán actuaciones instructoras dirigidas a la constatación de los hechos.

Artículo 12. Desarrollo del procedimiento.

1. La persona que ejerza las funciones de asesoría confidencial iniciará la tramitación del procedimiento, para lo que recabará la información necesaria para poder realizar una primera valoración del caso. De manera individual o en compañía de la persona que ha presentado la queja, si así lo solicita, podrá dirigirse a la persona a quien se refiere la petición para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas objeto de la queja, podría incurrir, haciéndole saber que la tramitación del procedimiento especial de solución ni es una sanción disciplinaria, ni deja constancia de su tramitación en ningún archivo administrativo, ni supone constatación de los hechos de la queja. En el proceso de recopilación de información la asesoría confidencial podrá dirigirse a la persona afectada, en el caso de que la queja haya sido interpuesta por una tercera persona.

2. No será necesario identificar a la persona que ha presentado la queja frente a la persona a quien se dirige la misma, salvo que aquella lo solicite o que, a juicio de la persona encargada de tramitar el procedimiento, los hechos de que se trate lo exijan.

3. La persona que ejerza las funciones de asesoría confidencial informará a la persona a quien se dirige la queja de que puede guardar silencio ante la queja, dar la explicación que estime oportuna o manifestar su oposición a la queja, sin que lo que diga pueda ser utilizado nunca en su contra. Asimismo, podrá decidir si quiere que la respuesta se comunique a la persona que ha presentado la queja.

4. Realizada la gestión, el asesor o asesora confidencial comunicará su resultado a la persona que ha presentado la queja transmitiéndole en su caso la explicación que haya dado la persona a quien se dirige la queja, concluyendo así el procedimiento especial de solución. En el caso de que el resultado no sea satisfactorio para la persona afectada o, a juicio de la asesoría confidencial, los hechos revistan carácter de conducta sancionable, informará a la persona interesada de la posibilidad de iniciar el procedimiento disciplinario o penal y elevará, en caso de que aprecie indicios de conductas de acoso o discriminación tipificadas como faltas disciplinarias, un informe a quien ostente la Secretaría General de la Cámara de que se trate.

5. Una vez tramitada una queja por unos determinados hechos, en el plazo de un año desde su resolución, no se podrá seguir otro procedimiento especial por los mismos hechos, o por otros similares cometidos por la misma persona, de modo que, si se presenta otra queja, el asesor o asesora confidencial informará a quien se queja de su derecho a iniciar el procedimiento disciplinario formal de conformidad con lo establecido en el Estatuto del Personal de las Cortes Generales, el Convenio Colectivo del personal laboral del Congreso de los Diputados o el Convenio Colectivo del personal laboral del Senado, según corresponda.

Artículo 13. Medidas de perfeccionamiento.

1. Las personas que participan en el procedimiento recibirán formación específica sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que debe actuar cada una de las partes implicadas.

2. Se realizará una evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del procedimiento y se valorarán, en su caso, propuestas de mejora.

3. Al menos una vez al año, se actualizará la formación del personal en esta materia y especialmente del personal directivo y mandos intermedios mediante la programación de un curso formativo de, al menos, una jornada de duración.

CAPÍTULO QUINTO

Régimen disciplinario

Artículo 14. Régimen disciplinario.

1. Si, por su naturaleza, los hechos no fueran canalizables a través del procedimiento especial de solución o, aunque lo fueren, si la persona afectada decide no utilizarlo, o si, habiéndolo utilizado, se hubieran reiterado los comportamientos, la persona que se considere víctima de una conducta constitutiva de acoso o violencia, o cualquier otra persona que tuviera conocimiento de los hechos, podrá dirigirse a quien ostente la titularidad de la Secretaría General de la Cámara en la que presta servicio, órgano competente para incoar el procedimiento disciplinario formal a los efectos de la exigencia de la responsabilidad disciplinaria en que haya podido incurrir la persona presuntamente agresora.

2. En la tramitación del procedimiento disciplinario, que se realizará con la mayor celeridad posible, podrán imponerse medidas cautelares dirigidas a garantizar la protección de la víctima.

3. En caso de que se acuerde la realización de informaciones reservadas con carácter previo a la incoación del procedimiento sancionador, podrá formar parte de las mismas, si se hubiera tramitado el procedimiento especial, el testimonio o el informe de la asesoría confidencial.

4. Será de aplicación al personal funcionario el régimen disciplinario contenido en los artículos 68 a 73 y la disposición adicional Quinta del Estatuto del Personal de las Cortes Generales. Al personal laboral del Congreso de los Diputados y al personal laboral del Senado les será de aplicación lo dispuesto en su respectivo Convenio Colectivo.

5. Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de las responsabilidades derivadas de la comisión del delito de acoso moral tipificado en el artículo 173 del Código Penal, del delito de acoso sexual tipificado en el artículo 184 del Código Penal, o del delito de que se trate de acuerdo con los hechos.

CAPÍTULO SEXTO

Apoyo a las víctimas de acoso o violencia en el entorno profesional

Artículo 15. Medidas de apoyo a las víctimas.

1. Constatada la existencia de acoso o violencia en el entorno profesional o impuesta sanción administrativa por el órgano competente, sin necesidad de que sea firme, la Administración parlamentaria pondrá en marcha las medidas conducentes a favorecer la recuperación del proyecto profesional de la persona que ha sido víctima de dichas conductas, entre ellas, las siguientes:

a) Examinará 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 realice respecto a sus derechos profesionales.

b) Facilitará su acceso a cursos de formación en aquellas materias relacionadas con su puesto de trabajo con la finalidad de compensar, si fuera el caso, los perjuicios formativos que se hayan producido.

c) Adoptará cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud de la persona afectada hasta su completo restablecimiento y asesorará, de manera estrictamente confidencial, a la víctima en relación con las ayudas sociales a las que, conforme a la legislación, tenga derecho.

d) Tramitará como derivadas de la contingencia de accidente de trabajo aquellas prestaciones resultantes del acoso y la violencia producidas como consecuencia o con ocasión de la relación de servicio.

e) Realizará un seguimiento de las víctimas para evaluar si el procedimiento de recuperación de su proyecto profesional se ha visto afectado como consecuencia de las medidas de apoyo que se han puesto en marcha para su caso concreto.

2. Se informará a las posibles víctimas sobre los servicios públicos disponibles en el territorio de la Comunidad de Madrid para garantizar su adecuada protección y recuperación. Las personas designadas con función de asesoría confidencial asesorarán y apoyarán las gestiones de la víctima en orden a la mejor efectividad de estas medidas y prestarán una atención especial a la evitación de posibles represalias o situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, tanto a la persona afectada como a la denunciante si fuera distinta, después de una denuncia de acoso de cualquier tipo.

Disposición final.

El presente protocolo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de las Cortes Generales.