



14-2021

SGIP

ASUNTO: Instrucción sobre las medidas para evitar el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral penitenciario. Procedimiento informal para abordar estas situaciones.

ÁMBITO DE APLICACIÓN: Secretaría General de Instituciones Penitenciarias y E.E. Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo: Servicios Centrales y Periféricos

DESCRIPCIÓN: Igualdad

I.- Introducción.

La Secretaría General de Instituciones Penitenciarias y las Organizaciones Sindicales representativas del conjunto de profesionales penitenciarios manifiestan su voluntad e interés en propiciar el desarrollo de cualquier disposición interna que incida en la consecución de un ámbito de trabajo libre de acoso sexual y por razón de sexo. Un entorno laboral en el que se respete y garantice, de manera real y efectiva, la plena igualdad entre sexos, la proscripción de cualquier diferencia de trato, de discriminación por motivos sexuales o de orientación sexual, así como cualquier otra conducta que comporte situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

Dentro de esta línea de actuación e incidiendo en el principio de igualdad, la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias ha promovido, con participación activa por parte de los agentes sindicales, la elaboración de la presente Instrucción que tiene como objetivo arbitrar medidas, acciones y procedimientos tendentes a prevenir, evitar y erradicar las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo en los centros de trabajo de ella dependientes.

El acoso sexual y por razón de sexo se configura, tanto en la legislación internacional como nacional (**ANEXO I**), como un atentado contra los derechos de las personas

trabajadoras y por ello, es un deber para la Administración procurar al personal a su servicio un entorno laboral libre de este tipo de conductas.

En consecuencia, la Administración penitenciaria y todo el personal a su servicio, deben proveer todos los medios a su alcance para, con las debidas garantías, prevenir, evitar y, en su caso, detectar, eliminar y corregir cualquier situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo, asegurando que la asistencia y protección a las víctimas se realiza de acuerdo a los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad, imparcialidad y celeridad, conforme a lo dispuesto al respecto en las normas constitucionales, laborales y administrativas.

En este contexto, esta Instrucción supone un compromiso institucional de tolerancia cero ante el acoso sexual y ante actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas por razón de sexo u orientación sexual, dando pautas de actuación y estableciendo un procedimiento de carácter informal que incide en el ámbito de la prevención y de la corrección para procurar revertir con diligencia este tipo de situaciones o conductas.

II.- Cuestiones Generales: Objetivos y ámbito de aplicación.

Principios de actuación.

- El compromiso de la Administración penitenciaria de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, entendido éste en sentido amplio y de acuerdo con las definiciones que se recogen en el **ANEXO II**.
- La formación de todo el personal que trabaja en el ámbito penitenciario en su deber de respetar la dignidad de todas las personas y los derechos a la intimidad e igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- Garantizar la seguridad y bienestar personal de la persona que formule queja o denuncia, utilizando en todo caso el domicilio o vía de comunicación que haya indicado a efectos de evitarle perjuicios innecesarios.
- La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una denuncia.

Objetivos:

● Objetivo general

Prevención de posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en cualquiera de sus formas y modalidades, así como afrontarlas de manera efectiva y rápida en el caso de que lleguen a producirse, en el ámbito de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias y de la Entidad Estatal de Derecho Público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo.

● Objetivos específicos

- Informar, difundir, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenirlas y evitar que se produzcan.
- A estos efectos, para facilitar la identificación de conductas y situaciones constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo, se adjunta relación no taxativa de las mismas **ANEXO III**
- Disponer de la organización específica en el marco del Departamento de Igualdad de la SGIP, así como de las medidas necesarias, para atender y resolver los casos que se produzcan de una forma rápida, de manera tal que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas provisionales que sean oportunas.
- Acabar con el acoso y, si fuera necesario, activar los procedimientos formales que a tal efecto estén establecidos en la legislación.
- Adoptar las medidas necesarias orientadas a la recuperación de la salud y estabilidad psíquica y física de la persona sometida a acoso o violencia en el entorno profesional.

Ámbito de aplicación

Las actuaciones previstas en la presente Instrucción serán de aplicación a todo el personal de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias y de la Entidad Estatal de Derecho Público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo que tiene adscrita, independientemente del lugar donde presten los servicios y la naturaleza jurídica de su vinculación con la administración. Así mismo, será de aplicación a todas aquellas personas externas vinculadas a la Administración penitenciaria que lleven a cabo actividades o presten servicios en ella, como es el caso de empresas externas que trabajan en el interior de los centros o de otros colectivos, como ONG y asociaciones, que realizan diferentes funciones en el interior de los mismos.

Específicamente, las previsiones contenidas en esta instrucción será de aplicación:

- A la persona presuntamente agresora del ámbito penitenciario, conforme a las indicaciones y principios que se especifican en el apartado IV relativo al procedimiento.
- A la persona que presente queja o denuncia de estar siendo víctima de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, a quien, junto con las medidas aquí previstas dirigidas a apoyarle y contribuir a su recuperación personal, le será de aplicación cualquier otra que esté legalmente establecida.

III.- Medidas de prevención

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y resolver con celeridad las conductas de acoso sexual y por razón de sexo o situaciones potencialmente constitutivas de ello, se llevarán a cabo las siguientes medidas:

Divulgación

Divulgación y comunicación del contenido de la presente Instrucción a todo el personal que desempeñe su actividad en el ámbito de la Secretaría General de Instituciones penitenciarias y en la Entidad Estatal de Derecho Público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo así como a todas las personas, entidades o instituciones que colaboren con ellos.

- Publicación de la presente Instrucción en la página web de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias.
- Difusión en todos los Centros Penitenciarios y Centros de Inserción Social.

- Elaboración de una Guía-folleto, claro y sencillo, que oriente respecto a los criterios de detección de las conductas constitutivas de acoso y de los procedimientos a seguir en la comunicación y tramitación de las reclamaciones, quejas y denuncias.
- Otros medios: Carteles, pasquines, trípticos etc.

Sensibilización

- Inclusión de una referencia explícita al acoso sexual y por razón de sexo en el Código Deontológico del personal penitenciario, prohibiendo las insinuaciones o manifestaciones contrarias a los valores de igualdad, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Campañas de sensibilización por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y por razón de sexo, así como en los criterios de detección de las conductas constitutivas de este tipo de acoso.

Formación

- Diseñar y promover cursos y actividades formativas en materia de prevención de conductas sexistas en el trabajo, de prevención de estereotipos y asignación de roles sexistas y, en especial, sobre el acoso sexual y por razón de sexo, sus consecuencias y los procedimientos de actuación previstos en esta Instrucción.
- Incluir la formación en materia de igualdad y contra el acoso sexual y por razón de sexo en la formación inicial de acceso a todos los cuerpos de la Administración penitenciaria, así como en los planes de formación continua y en todos los cursos de capacitación que se programen para el personal penitenciario.
- Ofertar y promover la realización de cursos y seminarios en materia de prevención, detección y eliminación del acoso sexual y por razón de sexo por parte del personal directivo o con responsabilidades y a los representantes sindicales con la finalidad de ayudarles a identificar situaciones de acoso así como a canalizar adecuadamente las mismas.
- Formación específica de las personas que van a dar apoyo a las víctimas de acoso (asesores confidenciales).

Evaluación y seguimiento

- Promover la creación de un registro estadístico sobre intervenciones y casos de acoso sexual y por razón de sexo, con datos desagregados por sexo y género, realizando anualmente la publicación de las mismas respetando el anonimato de las víctimas.
- Fomentar la realización y difusión de estudios de carácter general sobre la presencia e incidencia de este tipo de conducta entre el personal penitenciario, las características que presenta, la percepción y el conocimiento de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo por parte de dicho personal.
- En desarrollo del punto anterior y en atención a lo previsto en la Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, resaltar la necesidad de hacer estudios de riesgos psicosociales que permitan conocer sobre una base científica cuales son aquellos colectivos o grupos de personas trabajadoras más susceptibles de sufrir acoso en cada centro de trabajo.
- Incluir cuestionarios complementarios sobre acoso sexual, acoso sexista o por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género en los protocolos de vigilancia de la salud.
- Cuando se produzca una comunicación de acoso sexual o por razón de sexo se procederá a evaluar el puesto que ostente la víctima y todos aquellos que tengan algún tipo de relación con él, atendiendo a las tareas y funciones asignadas y cualquier tipo de relación interpersonal o jerárquica que se produzca en el desempeño del mismo.
- Informar a la Mesa Delegada de IIPP de las conclusiones de los casos que hayan sido iniciados así como de la finalización de los mismos.

IV.- Procedimiento de actuación

De acuerdo a los principios anteriormente expuestos, incidir en que en las comunicaciones con la persona que formule queja o denuncia en materia de acoso sexual o por razón de sexo, deberá tenerse en cuenta y utilizarse el domicilio o vía de comunicación expresamente señalado por ella

Iniciación

Existen dos niveles de actuación.

- A nivel *general*, la de los propios responsables de cada centro de trabajo que en coordinación con el Departamento de Igualdad deberá promover y garantizar un entorno laboral libre de cualquier tipo de acoso o violencia de tipo sexual, aunque no exista ninguna queja expresa al respecto, así como atender debidamente cualquier denuncia o queja que se presente por parte de algún trabajador o trabajadora.
- A nivel *individual*, la atención y apoyo que la Administración penitenciaria ofrecerá a cualquier persona que estime estar siendo víctima de este tipo de acoso, que se llevará a cabo por parte del Departamento de Igualdad a través de la Asesoría Confidencial.

Toda persona que conozca de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral deberá ponerlo en conocimiento del responsable del centro de trabajo.

Los directivos y mandos intermedios que sean concedores de esas situaciones, deberán realizar las actuaciones que procedan para, de resultar necesario, adoptar medidas inmediatas de corrección, valorando la procedencia de realizar cambios de grupo, horarios o proponer la adopción de otras medidas a la Subdirección General de Recursos Humanos.

Por su parte, toda persona que estime estar siendo víctima de tal situación podrá, por si misma o por medio de representación legal o sindical, previa autorización al efecto, ponerlo en conocimiento del responsable de su centro de trabajo o, en su caso, dirigirse a la unidad de Igualdad de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, que actuará como unidad de referencia de la administración penitenciaria en esa materia.

Esta comunicación podrá realizarse por cualquier medio, ya sea de forma verbal o escrita, habilitándose para ello una dirección de correo postal, electrónico y un número de teléfono que se dará a conocer a todo el personal penitenciario a través de la intranet corporativa.

Independientemente de la vía de conocimiento y del ámbito de la Administración penitenciaria a la que lleguen, todas las comunicaciones recibidas sobre esta materia en cualquier departamento o por los responsables de los establecimientos penitenciarios deberán participarse al Departamento de Igualdad para su oportuna tramitación

El Departamento de Igualdad contará con un listado de personas formadas específicamente en el ámbito del acoso sexual y por razón de sexo o, en su defecto, con formación en materia de género, los cuales integrarán la denominada “Asesoría Confidencial” (**Anexo IV**).

La organización y funcionamiento de las personas que integran la Asesoría Confidencial dependerá del Departamento de Igualdad, que deberá llevar, adoptando las medidas que procedan para garantizar el anonimato de la identidad de las personas implicadas y los hechos concretos que puedan identificarlas, un registro de todas las quejas o comunicaciones recibidas. Sin perjuicio de la determinación por el Departamento de Igualdad de la forma y contenido en que se llevará a efecto el registro y seguimiento de las mismas, se anexa modelo (**Anexo V**)

De las quejas recibidas así como de las actuaciones realizadas al respecto, se facilitará información en el seno de la Comisión Técnica de Igualdad dependiente de la Mesa Delegada de Instituciones Penitenciarias.

Tramitación

De recibirse comunicación en el Departamento de Igualdad por parte del responsable de un centro de trabajo, en coordinación con el mismo se valorará la situación para determinar y apoyar las actuaciones que, en su caso, deban llevarse a cabo para solventar a la mayor brevedad las consecuencias negativas que tal situación esté comportando, además de arbitrar las medidas que eviten su reiteración en el futuro, garantizando así a todo el personal del centro un entorno laboral seguro, libre de cualquier tipo de acoso o violencia sexual.

En caso de que la comunicación al Departamento de Igualdad proceda de cualquier persona que, en el ámbito laboral de la Administración penitenciaria, considere estar siendo víctima de acoso sexual o por razón de sexo, se derivará la misma al asesor confidencial que se designe para que contacte con la misma a fin de que tome conocimiento exacto del contenido u objeto de su queja, le facilite la información que requiera acerca de las formas de actuación y procedimientos existentes, ya sean administrativos o judiciales, para abordar tal situación, así como de la posibilidad de contar con atención psicológica para afrontarla.

En este caso y siempre que la persona interesada así lo requiera, podrá ser acompañada durante todas las actuaciones por el representante sindical o persona que expresamente designe al efecto

Debido a la situación emocional que este tipo de acoso puede comportar a la persona que siente estar siendo víctima del mismo, tanto la labor de apoyo y acompañamiento que realiza el asesor confidencial como, en su caso, la procedencia de contar con unos primeros auxilios psicológicos a cargo de la Administración penitenciaria adquieren especial relevancia.

Para la resolución de esta problemática y con consentimiento expreso de la víctima en caso de haberse conocido por medio de comunicación o queja de la misma, *se podrán explorar vías informales de solución:*

- Contactando directamente con la persona a quien se dirige la queja, a quien se hará saber la existencia de una queja sobre su conducta, indicándole expresamente que esta actuación no presupone la constatación de los hechos descritos pero informándole sobre las conductas que pueden constituir acoso sexual y por razón de sexo, facilitándole al efecto la relación recogida en el Anexo III a esta instrucción. De requerirlo así la víctima y no ser necesario, no se le facilitará su nombre o cualquier otro dato que pueda facilitar su identificación.
- Formulando propuesta relativa a la organización de los servicios y del personal en la unidad administrativa que se trate, pudiendo recabar para ello la intervención de la Subdirección General de Recursos Humanos.
- Al objeto de garantizar la protección de las personas implicadas en el procedimiento, la Asesoría Confidencial podrá proponer motivadamente y en cualquier momento de este procedimiento su movilidad o la adopción de otras medidas que estime procedentes, así como su revisión, con el fin de evitarles perjuicios innecesarios. Esta solicitud será analizada por la Subdirección General de Recursos Humanos que actuará e informará de las medidas concretamente adoptadas al Asesor Confidencial.

Como criterio general se estudiarán y adoptarán las medidas más procedentes en cada caso concreto, evitando que la movilidad tenga que sufrirla necesariamente la víctima y teniendo en cuenta que no podrán comportar indefensión a la persona contra la que se dirige la queja

En caso de que la persona contra la que se dirige la queja esté vinculada a alguna empresa, organización, asociación o institución externa que colabora con la Administración penitenciaria, la Dirección del centro podrá adoptar medidas provisionales que impidan su acceso al interior de los centros penitenciarios, a los

Centros de Inserción Social o a dependencias o servicios destinados a la gestión y control de penas y medidas alternativas.

En cualquier caso las actuaciones que se realicen en esta vía informal de resolución del conflicto, que tienen como finalidad formular propuestas que posibilitan solventar la situación y evitar su reproducción en el futuro, no prejuzgarán el contenido de los procedimientos formales que posteriormente puedan desarrollarse.

Finalización

En caso de haberse acudido a vías informales de solución de conflicto, una vez realizadas las gestiones acordadas con la víctima, el asesor confidencial le informará inmediatamente del resultado de las mismas.

En caso de no haberse acudido a éstas, porque la víctima no haya querido o no se haya estimado procedente, o aun habiéndolo hecho, el resultado no se estime satisfactorio o muestre la víctima su disconformidad, el asesor confidencial *informará a la víctima* de la posibilidad de formular denuncia expresa al efecto de iniciar el **procedimiento disciplinario formal**, al objeto de exigir la responsabilidad disciplinaria que proceda y, en su caso, la responsabilidad penal.

Entrada en vigor: La presente Instrucción entrará en vigor el día siguiente de su publicación.

Disposición final: Se dará lectura de la presente Instrucción en la primera sesión del Consejo de Dirección que se celebre tras su recepción, procediéndose a su difusión en los términos establecidos por el artículo 280.14 del Reglamento Penitenciario.

También se dará lectura de la Instrucción en las unidades dependientes de la Entidad Estatal Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo.

Madrid, 26 de mayo de 2021

EL SECRETARIO GENERAL DE
INSTITUCIONES PENITENCIARIAS
Ángel Luis Ortiz González