



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LABORAL EN EL TRIBUNAL DE CUENTAS

PROTOCOLO

El Pleno del Tribunal de Cuentas aprobó el día 23 de diciembre de 2013 el:

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LABORAL EN EL TRIBUNAL DE CUENTAS

Con este Protocolo el Tribunal de Cuentas se compromete a crear y/o mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal. Para ello, manifiesta que no se tolerarán situaciones de acoso y se compromete a consolidar un entorno laboral en el que las personas puedan trabajar en un ámbito libre de estas conductas, así como a adoptar las medidas específicas para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido objeto de cualquier tipo de acoso.

Este Protocolo se puede consultar en la Intranet del Tribunal.

OTAC

Se crea el Órgano para la tramitación de asuntos confidenciales (OTAC) compuesto por:

- Quien presida la Comisión de Igualdad.
- Dos representantes de la Comisión de Gobierno.
- Un representante del Comité de Seguridad y Salud.
- Un representante de la Junta de Personal.
- Un representante del Comité de Empresa.

El OTAC no actuará de oficio sino ante la interposición de una denuncia.

ATRIBUCIONES

- Nombramiento de Instructores/as
- Emitir resolución archivando la denuncia, proponiendo las medidas correctoras oportunas o promoviendo el expediente correspondiente.

INSTRUCTORAS/ES

El OTAC nombrará dos Instructoras/es al inicio del año, haciendo públicos sus nombres y su correo electrónico a fin de facilitar la presentación de las denuncias.

ANTE SITUACIONES DE ACOSO

- Interponer una denuncia ante cualquiera de las o los instructores nombrados.
- Se puede presentar por la persona afectada o cualquier otra que tenga conocimiento de alguno de los actos de acoso que se describen en el Protocolo.
- Se presentará por correo electrónico o presencialmente, aunque no podrá ser anónima.
- Si el OTAC decide iniciar su tramitación, en un plazo máximo de diez días naturales desde que se presentó la denuncia, el Instructor/a elaborará un informe de valoración inicial que presentará ante el OTAC.
- A la vista de este informe, la OTAC dictará resolución en un plazo máximo de quince días naturales.
- Este procedimiento de actuación no impide la utilización paralela o posterior por parte de la persona afectada de otras vías administrativas o judiciales.



MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO

DATOS DE QUIEN FORMULA LA DENUNCIA

Nombre y apellidos:

Teléfono de contacto

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos

NIF

Teléfono de contacto

Sexo M. H.

Centro de trabajo

Unidad Directiva

Vinculación laboral:

Funcionario/a

Laboral

Eventual

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA

Este modelo es una sugerencia para la formulación de la denuncia, que puede ser presentada con cualquier formato.