

Madrid, 24 de Julio de 2020

EL ACOSO EN EL AMBITO DEL MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES NO PUEDE QUEDAR IMPUNE.

LOS TRABAJADORES TIENEN EL DERECHO Y LA OBLIGACIÓN DE DEFENDERSE DE ESTA LACRA PRESENTANDO DENUNCIA.

Querid@s compañer@s:

Asuntos Exteriores acaba de crear en su intranet un espacio denominado "STOP ACOSO", que incluye: una guía sobre los comportamientos susceptibles de ser considerados acoso, los Protocolos de actuación contra el acoso laboral y contra el acoso sexual y por razón de sexo, una Guía para la prevención y actuación contra el acoso en el MAUC además de un tríptico informativo.

La nueva sección es generalmente accesible para todos aquellos trabajadores en el Exterior con acceso a la intranet del MAUC en sus puestos de trabajo en el Exterior. Sin embargo, son muchos los compañeros que en virtud del trabajo o funciones que desarrollan no tienen acceso a estos contenidos al no tener acceso a equipos informáticos en el desempeño de sus respectivas funciones.

Os agradeceremos que deis extensiva difusión de esta noticia también, y especialmente, a los compañeros que realizan funciones de: personal de servicio, conductores, jardineros, etc.

Por último, comentaros que el MAUC no ha hecho mención alguna del papel de los sindicatos en el asesoramiento y protección a los trabajadores víctimas de acoso en el ámbito laboral. Si alguno de vosotros considera que es víctima de este tipo de acoso, y desea ser asesorado antes de presentar la correspondiente denuncia por los canales previstos, puede ponerse en contacto con UGT Exterior en el correo electrónico: asesoria.exterior@fespugt.eu

Ni que decir tiene que cada caso se analizará y tratará con la debida atención y confidencialidad.

Os adjuntamos el tríptico editado por el MAUC.

Tolerancia cero



« El Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, declara formalmente el rechazo a todo tipo de conducta de **acoso laboral, de acoso sexual y de acoso por razón de sexo**, en todas sus formas y modalidades, independientemente de quién sea la víctima o la persona acosadora, de su rango jerárquico, o de su situación en la organización.

A tal efecto, este Ministerio asume el compromiso de establecer una cultura organizacional de normas y valores contra dichos acosos, manifestando como principio básico el derecho de los trabajadores y trabajadoras públicos a recibir **un trato respetuoso y digno**».





¿Qué es el acoso?

ACOSO LABORAL

«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 otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder —no necesariamente jerárquica, sino en términos psicológicos—, con el propósito de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima».



ALGUNAS CONDUCTAS CONSIDERADAS COMO ACOSO LABORAL:

- Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o incommunicada, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Insultar o menospreciar repetidamente a una persona trabajadora.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- Acciones de represalia frente a quienes han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Reprender reiteradamente a la persona trabajadora delante de otras personas.

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 crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».



ALGUNAS CONDUCTAS CONSIDERADAS COMO ACOSO SEXUAL:

- Un deliberado contacto físico innecesario.
- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto y abusos verbales deliberados.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares de trabajo.
- Gestos obscenos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados.
- Demandas de favores sexuales.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo.
- La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

«Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».



ALGUNAS CONDUCTAS CONSIDERADAS COMO ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

- Comentarios despectivos acerca de las mujeres u hombres o de los valores considerados femeninos o masculinos, y, en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género.
- Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad.
- Conductas hostiles hacia quienes —sean hombres o mujeres— ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Asignar una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual o identidad o expresión de género, como ignorar aportaciones, realizar comentarios o acciones que afecten a la dignidad de la persona.
- Ridiculizar a la persona o utilizar humor de forma despectiva minusvalorando cualquier orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual o identidad o expresión de género.

Las enumeraciones de conductas aquí contenidas no son exhaustivas y tienen carácter ejemplificativo. Las modalidades de acoso sexual o por razón de sexo pueden darse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la entidad.



¿Qué hacer en caso de duda?

En ocasiones, se producen situaciones incómodas para personas trabajadoras que, sin llegar a ser constitutivas de acoso, pueden dar lugar a conductas posteriores que sí puedan llegar a serlo.



- Si considera que determinado tipo de conducta es humillante, inapropiado o embarazoso, aclare la situación lo antes posible con la persona causante e intente superar cualquier incomodidad mediante el diálogo.
- Reaccione con inmediatez y marque límites educadamente, pero con firmeza.
- Cualquier empleada/o público tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo que conozca.
- En determinadas circunstancias, puede ser recomendable hablar de la situación con un/a superior o consultar con la Inspección General de Servicios, con la Subdirección General de Personal y/o con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- En algunos casos en los que existan dudas acerca de la naturaleza de la situación sufrida puede ser conveniente buscar asesoramiento acerca de la conveniencia o no de iniciar un procedimiento formal. En tales casos, tanto la persona que se sienta acosada, como testigos de tales situaciones o personal directivo consultado, podrán ver oportuno acudir a las unidades enumeradas en la presente guía.

¿A QUIÉN ACUDIR?

• INSPECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS

✉ igs@maec.es

☎ Tel: 91 3799978

• SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

✉ prl.psicosociales@maec.es

☎ Tel: 91 379 9775 / 91 379 8494

• UNIDAD DE IGUALDAD

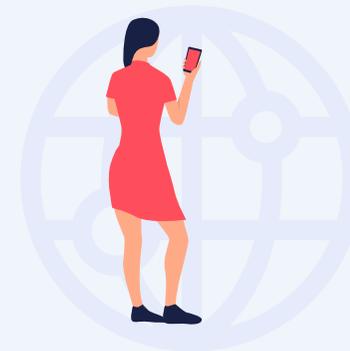
✉ unidad.igualdad@maec.es

☎ Tel: 91 379 83 85 / 91 379 99 84



¿Qué hacer en caso de acoso?

En la Intranet encontrará una guía de procedimientos establecidos en los Protocolos en vigor sobre la materia, así como una guía de los procedimientos establecidos por aquellos en la Resolución de 29 de marzo de 2012 de la Subsecretaría del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación por la que se adapta el Protocolo de actuación frente al acoso laboral y; La Resolución de 29 de marzo de 2012 de la Subsecretaría del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación por la que se declara “el rechazo del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y se dispone la adaptación del Protocolo de actuación en relación con estas situaciones”



El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un **ESCRITO-DENUNCIA** dirigido a la persona titular de la **SUBSECRETARÍA**

La **INSPECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS (IGS)** será la Unidad responsable de la **RECEPCIÓN y TRAMITACIÓN**.

Las denuncias verbales requerirán una formalización por escrito para su tramitación.

Para garantizar la protección de las personas implicadas, se podrá proponer su posible movilidad u otras medidas, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

Las actuaciones se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas

implicadas, garantizándose un tratamiento justo para todas ellas y la más estricta confidencialidad en el procedimiento.

Si al final del procedimiento se deducen indicios claros de acoso, se ordenará la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una **falta muy grave**, sin perjuicio de las actuaciones judiciales que puedan corresponder.

Si se concluye que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, se podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.



Prevención y actuación contra el acoso en el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación

Informar - Formar - Sensibilizar
Política de tolerancia cero

