



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

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 es aprobado mediante el Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo (B.O.E. de 28 de marzo de 2024). Así, cada departamento ministerial u organismo público debe realizar sobre este la adaptación que se requiera, mediante procedimientos de trabajo, instrucciones o cualquier otra herramienta que en cada caso resulte adecuada, para acomodarlo a sus necesidades específicas y garantizar su efectiva implantación.

Para dar cumplimiento a este mandato se aprueba el siguiente protocolo:

1. DECLARACIÓN DE COMPROMISOS

Este departamento hace propios los principios rectores, objetivos, garantías de actuación y compromisos contenidos en el protocolo de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos vinculados o dependientes, y se compromete a prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, recalcando que toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto y a que no se atente contra su intimidad ni contra la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Por ello, se realiza la declaración de compromisos adicionales que se recoge en el anexo I.

2. ÁMBITO MATERIAL DE APLICACIÓN

Constituye el ámbito de este protocolo el acoso sexual y el acoso por razón de sexo conforme a las definiciones establecidas en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuando estos comportamientos sucedan en el ámbito laboral y, por tanto, durante el trabajo, en relación con este o como resultado del mismo, incluyendo los acaecidos en el lugar de trabajo físico (inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo), en los lugares que se descansa por razón de trabajo, se come o en las instalaciones sanitarias, aseos y vestuarios, en los desplazamientos, salidas de campo, viajes, congresos, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo (incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación), en el alojamiento proporcionado por el empleador, y en los trayectos entre domicilio y lugar de trabajo.



En el anexo II se recogen estas definiciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, junto con ejemplos de conductas constitutivas de estos, así como la definición de delito de acoso sexual establecida en el Código Penal.

A efectos de este protocolo, estará incluida toda forma en que pueda producirse el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, incluyendo el realizado a través de medios tecnológicos, informáticos o ciberacoso.

3. ÁMBITO PERSONAL DE APLICACIÓN

El presente protocolo es de aplicación a todo el personal del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico y de los organismos públicos vinculados o dependientes de este, salvo que estos aprueben sus propias adaptaciones del mencionado Protocolo de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, presten servicios o colaboren con el ministerio o con algunos de los organismos adscritos a este, tales como el personal de empresas externas u otras entidades, personas en formación, las que realicen prácticas no laborales o cualquier tipo de colaboración análoga.

En el caso de que haya personas involucradas de empresas externas u otras entidades, se deberá comunicar la activación del protocolo a estas organizaciones y se actuará en el ámbito de la colaboración y coordinación con la finalidad de ejecutar las medidas preventivas y correctoras que se consideren oportunas y dentro del poder disciplinario que le corresponda a cada una de las organizaciones.

Las empresas externas y las entidades contratadas o con las que se colabore serán informadas de la existencia de este protocolo por los centros directivos que tramiten estas contrataciones o colaboraciones, debiendo tener conocimiento del protocolo al inicio de la prestación o colaboración.

4. MEDIDAS PREVENTIVAS

El objetivo de este departamento es evitar las posibles situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. Por ello, se compromete a realizar actuaciones preventivas frente a estos tipos de acosos en el trabajo y, en caso de que estas situaciones lleguen a producirse, actuar de acuerdo con el procedimiento establecido en el epígrafe siguiente y establecer medidas para su no repetición.

La prevención de estas conductas inaceptables, se abordan en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral exento de acoso, y con especial atención a los grupos de personas que pudieran ser más vulnerables.

Se reitera la tolerancia cero frente a las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización y se fomentará la cultura preventiva informando, formando y sensibilizando a las empleadas y empleados públicos en esta materia, de acuerdo con los compromisos declarados.



Cualquier empleada o empleado público tiene la obligación de poner en conocimiento los casos de posible acoso sexual o de acoso por razón de sexo que conozca y se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre estos acosos.

Son igualmente reprobables las conductas de aquellas personas que promuevan o toleren comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo en cualquier lugar de trabajo.

En la adaptación a este Departamento del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo aprobado en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos, se han plasmado en su totalidad los principios rectores de este, acordes con el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El Protocolo se difundirá a todas las personas dentro del alcance de este y se establecerán actuaciones de divulgación inicial y otras de carácter continuo a fin de que todo el personal esté informado desde cualquier centro de trabajo. En el caso del personal de empresas externas y de las entidades contratadas o con las que se colabore, será informado por sus organizaciones.

El protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo estará accesible en la web y en la intranet del departamento y en las de los organismos públicos vinculados o dependientes de este incluidos en el ámbito de aplicación de este protocolo.

Asimismo, el listado actualizado de personas integrantes de la asesoría confidencial estará publicado en las intranets. También se incluirá en estas la información sobre recursos de apoyo y prevención en casos de violencias contra mujeres de las que tenga conocimiento la Unidad de Igualdad del ministerio.

Se desarrollará igualmente una programación de la formación sobre el contenido de este protocolo, así como su inclusión en los manuales de acogida.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Se establece a continuación el procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

5.1. Iniciación del procedimiento

Las actuaciones previstas en este protocolo, cuyo diagrama se recoge en el anexo III, se inician por la recepción de una comunicación (verbal o escrita) en la Inspección de los Servicios, unidad receptora designada, que podrá ser presentada por:

- La persona presuntamente acosada (víctima) y/o por su representante legal.
- La representación unitaria o sindical de las empleadas y empleados públicos en el ámbito en donde la víctima preste sus servicios.



- Cualquier persona que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo.

La comunicación escrita se realizará preferentemente en el modelo que se recoge en el anexo IV.

Si la comunicación recibida fuera verbal, mediante reunión presencial o llamada telefónica, se dejará constancia detallada por escrito de la comunicación, incluyendo la identificación de la persona receptora de esta.

Las comunicaciones podrán ser presentadas a través de cualquiera de los siguientes canales:

- Buzón de correo electrónico Bzn-ProtocoloASyARS@miteco.es, cuyo uso es exclusivo para la presentación de las comunicaciones de este protocolo.
- Buzón interno de comunicación de infracciones (BICI), accesible en la página web del ministerio, seleccionando en el apartado tipología “acoso sexual y/o acoso por razón de sexo” y que emitirá acuse de recibo de su presentación. Las comunicaciones que se formulen a través de este canal podrán ser nominativas o anónimas a elección de quien presente la comunicación. Si se decide usar este canal anónimamente solo se podrá recibir información a través del código de seguimiento que genera el sistema.
- Por correo postal, en cuyo caso deberán dirigirse a:
 - Inspección de los Servicios. Subdirección General de Recursos Humanos e Inspección de los Servicios.
 - Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.
 - Plaza de San Juan de la Cruz, nº 10. Planta 4ª. 28071 Madrid.

- Buzón físico situado junto al despacho A-401.1 en la planta cuarta de la sede central en Madrid del ministerio, sita en el nº 10 de la plaza de San Juan de la Cruz.

A estos canales sólo tendrá acceso personal de la Inspección de los Servicios, que deberá contar con la formación en asesoría confidencial que se recoge en el anexo V.

El citado personal proporcionará información sobre la aplicación del protocolo cuando sea solicitada por cualquier persona dentro del ámbito de este.

Tanto la persona afectada por la presunta situación de acoso como la persona presunta acosadora tienen derecho, en la aplicación del protocolo, a conocer en todo momento la información sobre el desarrollo de la aplicación de este, los derechos y deberes que les asisten, sobre qué fase se está desarrollando y, en su caso, del resultado de dicha fase del protocolo. Esta información será proporcionada bien por la persona que se ocupe de la asesoría confidencial en cada caso o por la Inspección de los Servicios.

Con la finalidad de que no consten datos personales, al recibirse la comunicación de activación del protocolo, se asignará un código numérico identificativo a cada una de las partes (víctima y presunta persona acosadora) que se utilizará en todas las fases del protocolo.



Se garantizará durante la aplicación del protocolo el mantenimiento de la máxima confidencialidad de todas las actuaciones que se produzcan en aplicación de este y el correspondiente deber de sigilo para todas las personas implicadas en el desarrollo de estas, debiendo la Administración dejar constancia por escrito de todo lo actuado en aplicación de este protocolo.

Cuando la comunicación no haya sido presentada por la víctima y/o su representante legal se dará traslado inmediato a esta de toda la documentación.

Asimismo, todas las comunicaciones recibidas también se remitirán inmediatamente por la Inspección de los Servicios a la Unidad de Igualdad por si considerara necesario realizar observaciones a estas.

En cualquier caso, el inicio de estas actuaciones no afecta al derecho de las personas implicadas a solicitar las actuaciones administrativas o de cualquier tipo que se estimen adecuadas. Tampoco a su derecho a la tutela judicial efectiva en los términos del artículo 24 de la Constitución española.

5.2. Designación Asesoría Confidencial

La Inspección de los Servicios designará a una persona del listado de asesoría confidencial existente, siguiendo, en primer lugar, las indicaciones de la víctima, cuando esta se manifieste al respecto, siempre que las circunstancias lo permitan y, en segundo lugar, teniendo en cuenta los criterios de disponibilidad y cercanía al centro de trabajo de la víctima.

Para ello, se deberá disponer de un listado actualizado de personas integrantes de la asesoría confidencial, con indicación de la forma en que se podrá contactar con estas personas y de su ámbito territorial. Este listado estará disponible en la intranet del Ministerio y en la de los organismos públicos adscritos a este, así como mediante petición al buzón Bzn-ProtocoloASyARS@miteco.es.

Se pondrá en conocimiento de la persona designada la comunicación recibida en el plazo de 1 día hábil desde la recepción de esta para que, en el marco de sus funciones que se recogen en el citado anexo V, proceda a un análisis de los hechos descritos en la misma, así como acompañe, asesore e informe a la víctima sobre las distintas actuaciones posibles.

5.3. Medidas cautelares y de apoyo

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, en cualquiera de las fases de este protocolo, la Inspección de los Servicios de oficio, a instancia de las personas implicadas o por recomendación de la asesoría confidencial o de la Unidad de Igualdad, podrá proponer que se informe a otras personas y/o que de forma debidamente motivada se tomen las medidas cautelares que se estimen adecuadas, así como su revisión, con el fin de evitarles mayores perjuicios.



La persona titular de la Subdirección de Recursos Humanos e Inspección de los Servicios informará a otras personas cuando sea requerido y/o comunicará la propuesta de medidas cautelares a las personas titulares de los órganos que tengan competencias para su adopción.

Las medidas organizativas propuestas no podrán suponer una solución permanente en las condiciones laborales de las personas a las que afecten.

La adopción de medidas organizativas (reordenación del tiempo de trabajo, cambio del lugar de trabajo o de tareas encomendadas, etc.) no han de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la víctima, y habrán de ser expresamente aceptadas por esta. Se garantizará que dichas medidas permitan a la víctima mantener su mismo puesto y condiciones de este mientras se aplica el protocolo. En el caso de que así se considerara necesario se deberá separar a la presunta persona acosadora, no a la víctima, a no ser que fuera la propia víctima quien lo solicitara.

Las medidas aplicadas en ejecución del presente protocolo se mantendrán efectivas salvo que en el ámbito administrativo o judicial se decida su suspensión o la adopción de otras medidas.

Para evitar su victimización secundaria o revictimización se apoyará y asesorará a las víctimas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo en el ámbito de este protocolo en cualquiera de sus fases, garantizando la escucha y atención a sus propuestas y el acompañamiento para la superación de cualquier situación de estigmatización, incluido en su caso facilitar el restablecimiento de su dignidad y reputación.

Si fuera necesario el apoyo psicosocial y/o acompañamiento integral orientado a la completa recuperación de las víctimas se pondrá a disposición de estas la información de acceso a tales servicios que haya sido facilitada sobre los servicios especializados que a tal efecto existan en el sistema sanitario o en la administración competente en la materia o que se pudiera prestar por alguna unidad del ámbito de este protocolo, así como otras actuaciones en el marco de su derecho a la reparación.

5.4. Investigación y emisión del informe de valoración por la Asesoría Confidencial

Una vez la persona designada como asesora confidencial haya recibido tal designación y tenga conocimiento de la comunicación que inició el procedimiento, iniciará el proceso de investigación que deberá desarrollarse con la mayor rapidez, máximas garantías y confidencialidad, así como con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes, tanto a la víctima como a la presunta persona acosadora.

En esta indagación se podrán realizar las actuaciones oportunas para recabar la información necesaria que permita un estudio objetivo de los hechos.

Las personas implicadas en el procedimiento podrán ser asistidas en todo momento a lo largo de la aplicación del presente protocolo, si así lo requieren, por una persona representante unitaria o sindical o por otra persona acompañante de su elección.



A lo largo de todo el proceso de investigación, todas las personas de las unidades del ministerio y de los organismos públicos vinculados o dependientes de este, así como de las empresas y entidades externas o terceros afectados, tendrán la obligación de colaborar con la asesoría confidencial designada.

Al finalizar la investigación, la asesoría confidencial emitirá un informe de valoración en el que se propondrá alguna de las siguientes alternativas:

- El archivo de la comunicación, cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:
 - Por desistimiento de la víctima, sin perjuicio de que se pueda continuar de oficio la investigación si se detectasen indicios de acoso sexual y/o por razón de sexo.
 - Por falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la solicitud de activación, reflejando, en su caso, el detalle de tal conclusión.
- El inicio de expediente disciplinario por acoso sexual o por razón de sexo.
- El inicio de expediente disciplinario por otras faltas tipificadas en la normativa y distintas del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Adicionalmente, cuando se considere que existen indicios racionales de haberse cometido un delito, se propondrá su remisión al Ministerio Fiscal y a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, en su caso, previa comunicación a la víctima.

El informe deberá incluir, como mínimo, la información siguiente:

- Identificación de la/s persona/s supuestamente acosada/s y acosadora/s.
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- Antecedentes del caso y circunstancias.
- Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y con el fin de garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no ha de indicar quién hace la manifestación, sino solo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.
- Circunstancias agravantes observadas.
- Conclusiones.

El informe se remitirá a la Inspección de los Servicios para dar conocimiento a las partes (víctima y presunta persona acosadora).

El informe deberá ser remitido siempre con la cautela señalada respecto al tratamiento reservado de los hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

El plazo de esta etapa no será superior a diez días hábiles salvo excepciones justificadas.



5.5. Constitución del comité de asesoramiento.

En el caso de que la víctima esté en desacuerdo con las conclusiones del informe de valoración del asesor o asesora confidencial designada, dispondrá de un plazo de diez días hábiles desde la recepción del citado informe para presentar alegaciones y solicitar la intervención del comité de asesoramiento designado al efecto.

Dicha solicitud solo será admitida en los siguientes supuestos:

- Que el desacuerdo tenga su base en el archivo por falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Que el informe aprecie una falta disciplinaria distinta de la del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Si la solicitud correspondiera a alguno de los anteriores supuestos se admitirá la misma y se procederá por la persona titular de la Subdirección de Recursos Humanos e Inspección de los Servicios a realizar las gestiones necesarias para la constitución del comité de asesoramiento en el plazo de siete días hábiles (en los términos establecidos en el anexo VI), manteniéndose, en su caso, las medidas organizativas que se hubieran establecido.

El comité de asesoramiento, a la vista de las alegaciones recibidas, y previas las actuaciones que considere oportunas, podrá:

- Dar por terminada la investigación, al no apreciar una inadecuada tramitación o propuesta de conclusión.
- Realizar un informe de conclusiones distinto, en virtud de las alegaciones aportados por la persona interesada y debidamente motivados en su solicitud o bien por la revisión de los elementos existentes, cuyas conclusiones podrán ser proponer que el órgano competente acuerde:
 - El inicio de expediente disciplinario por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo o
 - El inicio de expediente disciplinario por otras faltas tipificadas en la normativa y distintas del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

De la propuesta formulada por el comité de asesoramiento se dará traslado a la Inspección de los Servicios para que lo remita a las partes (víctima y presunta persona acosadora).

El plazo de esta etapa una vez constituido el comité de asesoramiento no será superior a 20 días hábiles, salvo excepciones justificadas.

5.6. Resolución de actuaciones

El informe de valoración de la asesoría confidencial y, en su caso, el informe de conclusiones del comité de asesoramiento se remitirá, a través de la Inspección de los Servicios, a la Subsecretaría acompañando las actuaciones practicadas, para la emisión de la oportuna resolución.



En cualquier caso, se hará una revisión de la situación laboral en que ha quedado finalmente la víctima.

La Inspección de los Servicios dará traslado de la resolución tanto a las partes (víctima y presunta persona acosadora) como a los órganos que tengan competencias para la realización de las actuaciones acordadas en ella.

En caso de que se resuelva iniciar un expediente disciplinario como consecuencia de la activación del procedimiento establecido en este protocolo, la información recabada y las conclusiones de este se incorporarán al procedimiento sancionador que se instruya.

En el supuesto de que se inicie un procedimiento en vía penal sobre los mismos hechos, el procedimiento disciplinario que se pudiera iniciar quedaría suspendido hasta la resolución del procedimiento penal, momento en el cual se reanudaría el procedimiento disciplinario si así procediera.

6. INFORMACIÓN Y SEGUIMIENTO

Se remitirá la información estadística de aplicación de este protocolo a la correspondiente comisión de igualdad dependiente de la Mesa Delegada, preservando la intimidad de las personas. En este ámbito, corresponderá informar y, en su caso, negociar las acciones de información, formación y difusión de las medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito correspondiente, con la finalidad de conseguir mayor eficacia en la aplicación del protocolo y lograr una mayor seguridad jurídica para las víctimas.

La representación sindical de la comisión de igualdad departamental tendrá derecho a recibir información con una periodicidad anual relativa al número de veces que se ha activado el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, de los resultados de las investigaciones, incluyendo el archivo de las actuaciones, las medidas que se adopten en virtud de lo previsto en el presente protocolo y a ser informada de cuantos estudios se realicen en este ámbito, siempre que estos no contengan datos de carácter personal de aquellas personas que hayan intervenido o intervengan como parte en las actuaciones que nos ocupan.

Asimismo, se informará del número de expedientes disciplinarios y acciones judiciales del que se tenga conocimiento como consecuencia de un acoso sexual o de un acoso por razón de sexo o motivados por la activación del protocolo.

En todo caso, la representación de las organizaciones sindicales tendrá el deber de sigilo respecto de aquellos hechos de los que pudieran tener conocimiento en el ejercicio de su representación.

Con carácter anual se remitirá a la Dirección General de la Función Pública, una memoria de las actividades realizadas a lo largo del año. Esta comprenderá los datos relativos al número de informes que hayan propuesto la solicitud de apertura de un procedimiento disciplinario por la posible existencia de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo; los que hayan acordado la solicitud de un procedimiento disciplinario por la posible existencia de alguna otra falta disciplinaria y aquellos que hayan determinado que no existe ninguna



conducta infractora, así como cuantos otros datos sobre esta materia se soliciten por la Comisión Técnica de Igualdad. En ningún caso se incluirán datos personales.

7. TRATAMIENTO DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

Los datos de carácter personal que se recojan en cumplimiento de lo establecido en este protocolo se tratarán y protegerán según lo previsto en:

- El Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE y
- La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

En aplicación de la normativa anterior, el ministerio ha creado un registro de actividades de tratamiento en la parte correspondiente a la Subsecretaría y nombrado a una persona delegada de protección de datos, pudiendo consultarse ambos en la dirección:

<https://sede.miteco.gob.es/portal/site/seMITECO/navProteccionDatos>.

8. VIGENCIA

El presente protocolo estará vigente a partir la fecha de su aprobación, quedando sin efecto lo dispuesto anteriormente sobre esta materia en el ámbito de éste.

Sin perjuicio de lo anterior, a partir del día siguiente a su aprobación, los órganos y unidades mencionados en esta adaptación podrán iniciar las actuaciones preparatorias necesarias para la correcta aplicación de este protocolo.

Para todo lo no regulado en este protocolo será de aplicación lo dispuesto en el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en la Administración General del Estado y de sus organismos públicos aprobado por Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, incluidas sus revisiones y actualizaciones.

EL SUBSECRETARIO

Miguel González Suela



ANEXO I DECLARACIÓN DE COMPROMISOS ADICIONALES

Este Ministerio declara el rechazo a cualquier actuación que pueda ser constitutiva de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo, 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, y que de producirse estas actuaciones, podrían ser calificadas de falta muy grave según lo establecido en el artículo 95.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Asimismo, se compromete a:

- Difundir este protocolo a todas las personas en el ámbito personal de este.
- Promover una cultura de prevención contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para todo su personal, impidiendo los comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Comunicar, tramitar e investigar cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual y/o de acoso 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 el desarrollo del protocolo, garantizando que la víctima sea informada de estas actuaciones y que estas no le generen ninguna situación de desprotección, así como que, en su caso, se apliquen los procedimientos sancionadores oportunos.
- Garantizar y mantener la máxima confidencialidad de todas las actuaciones que se produzcan conforme con lo señalado en este protocolo.
- Identificar y difundir la unidad responsable de recibir y tramitar las solicitudes de activación del protocolo, así como el listado de personas que pueden desempeñar la Asesoría Confidencial.
- Apoyar y asesorar a las presuntas víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, facilitando a las víctimas el acceso a servicios de apoyo psicosocial y/o acompañamiento integral de la administración central, autonómica o local competente para su recuperación.



ANEXO II DEFINICIONES

1. Definiciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 como:

- 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.
- Acoso por razón de sexo: 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.

Este artículo señala que se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y que el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conforme a las definiciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo las conductas que se describen a continuación:

Listado, no exhaustivo, de conductas constitutivas de acoso sexual:

- Conductas verbales:
 - Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
 - Flirteos ofensivos.
 - Comentarios insinuantes, sugerentes o desagradables.
 - Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
 - Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
 - Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de las personas, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
 - Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Conductas no verbales:
 - Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o
 - escritos, miradas impúdicas, gestos.



- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Comportamientos físicos:
 - Contacto físico deliberado y no solicitado.
 - Abrazos o besos no deseados.
 - Acercamiento físico excesivo e innecesario.
 - Gestos obscenos.
- Chantaje sexual. Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual quid pro quo o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.
- Acoso sexual ambiental. En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la organización, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Listado, no exhaustivo, de conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

- Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o paternidad.
- Conductas hostiles hacia quienes ejerciten sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su puesto de trabajo y su implicación, por razón de género.
- Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles sociales socialmente asignados a su sexo.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación sexual.
- Ejecutar conductas discriminatorias por razón de género.
- Exigir o valorar capacidades predominantes en uno u otro sexo sin que sean necesarias para el puesto o tarea a desempeñar.



- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo o por razón de género.
- Utilizar formas denigrantes u ofensivas de dirigirse a personas de un sexo determinado.
- Asignar una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo o por razón de género.
- Comentarios despectivos acerca de las mujeres u hombres o de los valores considerados femeninos o masculinos y, en general, comentarios y bromas sexistas basados en prejuicios de género.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo o por razón de género.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio) por razón de su sexo o por razón de género.
- Usar la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo frente a otro.

Para que una situación sea calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir discriminación, ni daños a la salud, psíquica o física.

Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares estará amparado por la aplicación de este protocolo cuando se den los requisitos definidos.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como toda orden de discriminar directa o indirecta por razón de sexo, quedando estas conductas estrictamente prohibidas.

2. Definición del delito de acoso sexual

El artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, tipifica el delito de acoso sexual estableciendo que «1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento



provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

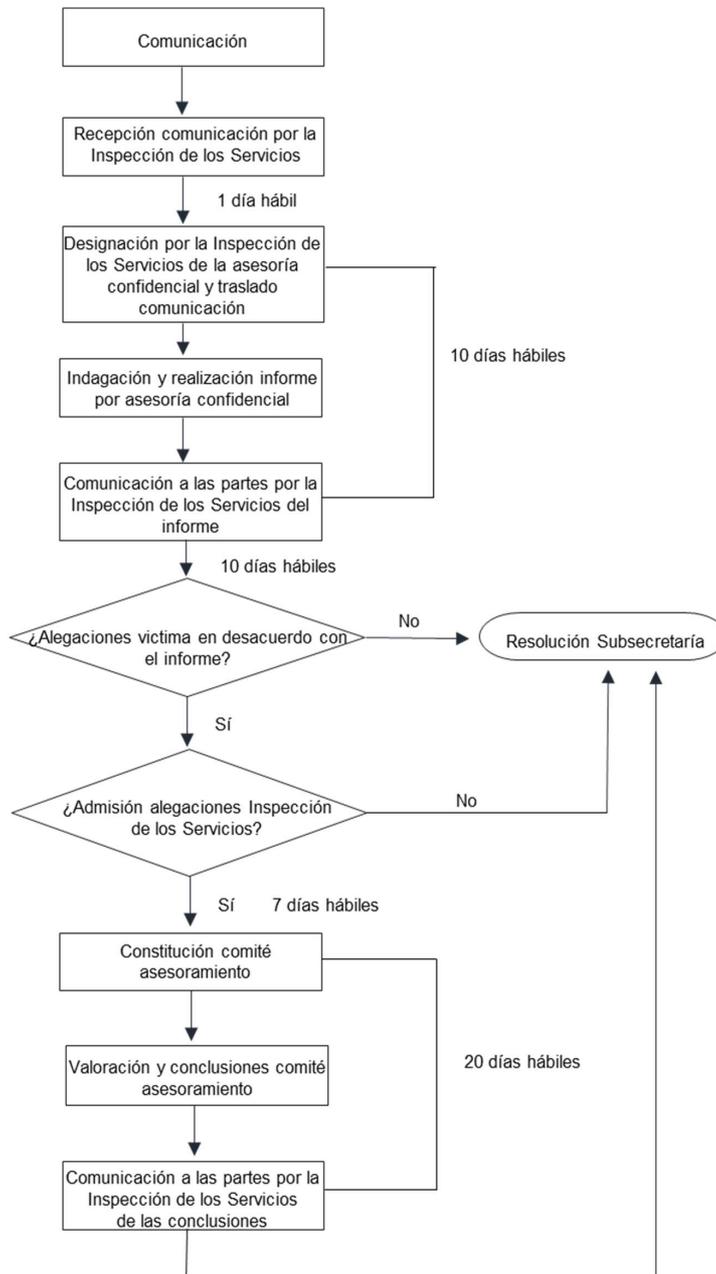
3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.

4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.

5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.»



ANEXO III DIAGRAMA RESUMEN DE ACTUACIONES (1)



¹ Las medidas cautelares y de apoyo podrán adoptarse y realizarse en todas las etapas del procedimiento.



ANEXO IV
MODELO DE COMUNICACIÓN DE ACTIVACIÓN

MODELO DE COMUNICACIÓN DE ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO POR ACOSO SEXUAL Y POR ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
Remisión a la Inspección de los Servicios

I. Tipo de Acoso

- Sexual Por razón de sexo

II. Tipo de persona o unidad que presenta esta comunicación (Campo no obligatorio)

- Persona afectada (víctima y/o su representante legal)
 Unidad directiva afectada
 Asesoría confidencial
 Recursos Humanos
 Representación unitaria o sindical
 Otro

III. Datos personales y profesionales de la persona afectada (víctima)

Nombre y apellidos

NIF Sexo H M NC

Teléfono de contacto

Centro de trabajo/Unidad directiva Puesto de trabajo

Vinculación laboral

- Funcionario/a Estatutario/a Interino/a
 Laboral fijo Laboral temporal Otra Especificar



IV. Descripción de los hechos

V. Existencia de testigos

Sí Especificar quién/es

VI. Documentación anexa

Sí Especificar

VII. Solicitud (marcar una o más opciones)

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

Solicito asesoría confidencial² Especificar asesor/a

Solicito asistencia durante la tramitación del protocolo³ Especificar acompañante

Lugar y fecha

Firma de la persona que presenta esta comunicación (Campo no obligatorio)

Los datos aquí recogidos son de carácter confidencial, serán tratados con la máxima confidencialidad y conforme a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

² Ver punto 5.2. del protocolo "Designación Asesoría Confidencial".

³ Ver punto 5.4. del protocolo "Las personas implicadas en el procedimiento podrán ser asistidas en todo momento a lo largo de la aplicación del presente protocolo, si así lo requieren, por una persona representante unitaria o sindical o por otra persona acompañante de su elección.



ANEXO V ASESORÍA CONFIDENCIAL

1. Definición

El «asesor o asesora confidencial» es la persona que, previa y específicamente formada para ello, asistirá a la víctima que presente o quiera presentar una comunicación activación del protocolo:

Entre sus funciones están:

- Asistir y asesorar a la víctima.
- Informar a la víctima sobre sus derechos y sobre las distintas formas de actuación posibles.
- Elaborar informes técnicos en base a sus actuaciones durante el protocolo.
- Intervenir de forma directa en el estudio de los hechos detallados en las comunicaciones.
- Realizar entrevistas a las personas implicadas (víctima, persona o personas sobre las que existen evidencias de haber cometido acoso y a posibles testigos u otro personal de interés para este trámite, si los hubiere).
- Poner en conocimiento de la Inspección de los Servicios de los hechos sucedidos cuando existan evidencias suficientes de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, previo conocimiento de la víctima.

2. Principios de actuación

La asesoría confidencial se regirá por los siguientes principios:

- Neutralidad.
- Presunción de inocencia.
- Confidencialidad, no pudiendo transmitir, ni divulgar información sobre el contenido de la información presentada, en proceso de investigación o ya resueltas.
- Indemnidad frente a represalias derivadas del ejercicio del derecho a denunciar o de la labor de asesoramiento y apoyo a la víctima.

Serán aplicables al asesor o asesora confidencial las causas y motivos de abstención y recusación establecidos en la normativa (artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público).

3. Formación

La Dirección General de la Función Pública, con la colaboración del Instituto de las Mujeres y, en su caso de personas expertas, diseñará los contenidos formativos del curso de «asesoría confidencial en la Administración General del Estado». Para desempeño de las funciones de asesoría confidencial será necesario haber superado este curso o una formación equivalente.

4. Nombramiento

En la realización de los nombramientos y la confección del listado de asesoras y asesores confidentiales, se procurará que la lista esté integrada por personas que ostenten distintas categorías profesionales, que pertenezcan a ambos sexos y que sean adecuados en



número, de forma que se garantice que sean fácilmente accesibles por todo el personal del ámbito de este protocolo.

Cualquier empleada y empleado público, tras recibir la formación necesaria determinada, podrá voluntariamente y de forma expresa solicitar a la Inspección de los Servicios su incorporación al listado vigente de la asesoría confidencial, así como su baja en cualquier momento de este.

Recibida la solicitud, se verificará, en primer lugar, si la persona solicitante cumple los requisitos establecidos y, en segundo lugar, solicitará la conformidad de la persona responsable de esta. Cumplidas las condiciones anteriores, y mientras se mantengan estas, la empleada o empleado público formará parte del listado de asesoras y asesores confidenciales.

Incorporada la persona al citado listado, podrá ser designada para el ejercicio de las funciones de asesoría confidencial que le sean encomendadas, facilitándose por sus responsables la disponibilidad de tiempo necesario para el desarrollo de esta función.



ANEXO VI COMITÉ DE ASESORAMIENTO

1. Composición

El comité de asesoramiento estará formado por:

- Una persona de la Inspección de los Servicios y otra persona empleada o empleado del ámbito de este protocolo y que, al menos una de ellas, tenga la condición de asesor/a confidencial, designadas ambas por la persona titular de la Subdirección de Recursos Humanos e Inspección de los Servicios.
- Dos representantes del personal del departamento ministerial u organismo público donde preste sus servicios la víctima de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, que se elegirán por los representantes de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Delegada.

Se procurará la composición equilibrada del comité.

Corresponderá la presidencia de este comité a una de las personas representantes de la Administración, debiendo tener esta la condición de asesor/a confidencial, y siendo designada por la persona titular de la Subdirección de Recursos Humanos e Inspección de los Servicios.

Una vez esté constituido se designará como secretaria a otra de las personas integrantes de este comité.

Las personas designadas no habrán intervenido en las etapas anteriores previas a la constitución del comité de asesoramiento y en su elección se garantizará la distancia de parentesco, por afinidad o consanguinidad, así como las relaciones de amistad o enemistad manifiesta, y/o relación de ascendencia o dependencia funcional u orgánica entre ellas y las personas implicadas en el caso. En el caso de que con posterioridad a su designación se tuviera conocimiento de que no concurren los requisitos establecidos en alguna persona integrante del mismo, la afectada quedará automáticamente inhabilitada para participar en las actuaciones y será sustituida por otra persona que se nombrará al efecto.

Cuando el comité lo estime necesario, podrá asistirle una persona experta en materia de igualdad y/o acoso sexual o acoso por razón de sexo que designará al efecto. Dicha persona deberá ser empleada o empleado público de la Administración General del Estado. Todas las personas componentes de este comité estarán obligadas a guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir. No pudiendo transmitir ni divulgar información, tanto en proceso de investigación como en los casos ya resueltos.

2. Régimen de funcionamiento del comité de asesoramiento

Se regirá en su funcionamiento por:

- Las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.
- La normativa legal y convencional española en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo que resulte de aplicación.
- Las directivas y recomendaciones de la Unión Europea en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo que resulten de aplicación.
- Las previsiones recogidas en el presente protocolo.
- Las normas de funcionamiento que acuerde el comité.



3. Informes de conclusiones y/o recomendaciones

El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Relación nominal de las personas que integran el comité de asesoramiento e identificación de la víctima y de la persona supuestamente acosadora mediante el correspondiente código numérico.
- Antecedentes del caso y circunstancias de este.
- Actuaciones previas e informe de valoración y propuesta de la asesoría confidencial.
- Otras actuaciones: testimonios, pruebas, resumen de los principales hechos, etc.
- Informe de conclusiones y medidas propuestas concretas que estime oportunas.

