



**RESOLUCIÓN DE LA SUBSECRETARÍA DEL MINISTERIO DE JUVENTUD E INFANCIA POR LA QUE SE ADAPTA 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 LOS ORGANISMOS PÚBLICOS VINCULADOS A ELLA, AL ÁMBITO DEL MINISTERIO DE JUVENTUD E INFANCIA Y DEL ORGANISMO AUTÓNOMO INSTITUTO DE LA JUVENTUD.**

Por Real Decreto 829/2023, de 20 de noviembre, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales, se crea el Ministerio de Juventud e Infancia y por Real Decreto 211/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Juventud e Infancia, queda adscrito, a través de la Secretaría de Estado de Juventud e Infancia, el Organismo autónomo Instituto de la Juventud.

Por otra parte, el Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba 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 sus Organismos públicos establece el compromiso de la Administración General del Estado y de los Organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, de conformidad con lo establecido en el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, por lo que, ante cualquier conducta susceptible de ser entendida como tal, se han de adoptar todas las medidas que resulten pertinentes.

Con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en este Real Decreto y para asegurar que todas las empleadas y empleados públicos disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y no se vea afectada por ninguna conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo, el Ministerio de Juventud e Infancia, previa negociación en el ámbito de la Comisión de Igualdad de la Mesa Delegada en el Departamento dependiente de la Mesa General de la Administración General del Estado, de la que forma parte la representación sindical, procede a la adaptación de este Protocolo para acomodarlo a sus necesidades específicas y garantizar su efectiva implantación.

**Por ello, SE DISPONE,**

**Artículo único.**

*Adaptación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y los Organismos públicos vinculados a ella, al ámbito del Ministerio de Juventud e Infancia y del Organismo autónomo Instituto de la Juventud.*



**Primero:** Aprobar la adaptación como Anexo a esta Resolución del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y los Organismos públicos vinculados a ella, aprobado por Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, del Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes y publicado en el Boletín Oficial del Estado con fecha 28 de marzo de 2024.

**Segundo:** Esta resolución entrará en vigor el día siguiente de su firma.

EL SUBSECRETARIO DE JUVENTUD E INFANCIA

Rafael Escudero Alday



CSV : GEN-3c2b-672e-9863-e3fc-b3df-bff1-cfa1-ed2a

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : RAFAEL ESCUDERO ALDAY | FECHA : 27/09/2024 14:29 | NOTAS : F



## ANEXO

**Adaptación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y los Organismos públicos vinculados a ella, al ámbito del Ministerio de Juventud e Infancia y al Organismo autónomo Instituto de la Juventud.**

1. [Declaración tolerancia cero](#)
2. [Ámbito de aplicación](#)
3. [Compromisos del Ministerio de Juventud e Infancia y del Instituto de la Juventud](#)
4. [Conductas no permitidas](#)
5. [Prevención, detención y erradicación de conductas no permitidas](#)
  - 5.1. [Medidas preventivas](#)
  - 5.2. [Medidas cautelares y/o correctivas](#)
  - 5.3. [Difusión y comunicación](#)
6. [Unidad receptora](#)
7. [Asesoría Confidencial](#)
8. [Comité de Asesoramiento](#)
9. [Seguimiento de las actuaciones](#)
10. [Comisión delegada de Igualdad del Departamento](#)

### [Anexo I: Procedimiento de desarrollo de las actuaciones](#)

- [Primera fase: Asesoría Confidencial](#)
- [Segunda fase: Comité de Asesoramiento](#)

### [Anexo II: Solicitud comunicación de activación](#)

### [Anexo III: Situaciones consideradas de acoso sexual y por razón de sexo](#)

### [Anexo IV: Diagrama del procedimiento de acoso sexual y/o por razón de sexo](#)

**1. Declaración tolerancia cero:**

El Ministerio de Juventud e Infancia y el Organismo autónomo Instituto de la Juventud manifiestan de forma rotunda su rechazo a todo tipo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora, su situación en el Ministerio u Organismo autónomo, su nivel jerárquico, puesto que ocupe o relación jurídica con la Administración y se compromete a adoptar las medidas necesarias para prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Asimismo, manifiestan su voluntad e interés en propiciar 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.

Además, se promoverá un ambiente laboral de respeto a la igualdad, dignidad de las personas y el derecho a su intimidad.

Es voluntad de este Ministerio y del Organismo autónomo proveer todos los medios para prevenir, sensibilizar, evitar y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, así como sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones.

Queda, por tanto, expresamente prohibido en el Ministerio de Juventud e Infancia y en el Organismo autónomo Instituto de la Juventud cualquier comportamiento o conducta de acoso sexual o por razón de sexo, en todas sus formas, incluido el realizado a través de medios tecnológicos, informáticos o ciberacoso.

**2. Ámbito de aplicación:**

Este protocolo será aplicable a todo el personal del Ministerio de Juventud e Infancia y del O. A. Instituto de la Juventud.

También será de aplicación a las personas, que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con el Ministerio o con el O.A. INJUVE, tales como personas en formación o que realizan prácticas no laborales o a aquellas que realizan cualquier tipo de colaboración análoga.

Asimismo, podrán activar el protocolo, de cara a la adopción de las medidas necesarias para su protección, el personal perteneciente a empresas externas que desarrollen su trabajo en el Ministerio de Juventud e Infancia o en el O.A. INJUVE que se consideren víctimas de acoso sexual o por razón de sexo por parte del personal bajo el ámbito de dirección y organización del Departamento o del O.A. INJUVE.

Igualmente, de cara a la adopción de las medidas necesarias para su protección, podrá activar el protocolo el personal del Ministerio o del O.A. INJUVE cuando se consideren víctimas de acoso sexual o por razón de sexo por parte del personal de empresas externas que desarrollen su trabajo en el Ministerio o en el Organismo autónomo.

**3. Compromisos de Ministerio de Juventud e Infancia y del Organismo Autónomo Instituto de la Juventud:**

- Garantizar el derecho de las empleadas y empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno.
- Promover una cultura de prevención contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Informar, formar y sensibilizar al personal en materia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenirlas y evitar que se produzcan.
- Prevenir, detectar, abordar y erradicar las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Comunicar, tramitar e investigar cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual y/o 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, según lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.
- Comunicar que 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 ni al derecho a la tutela judicial efectiva en los términos del art. 24 de la Constitución española.
- Informar periódicamente a la representación sindical de la Comisión delegada de Igualdad departamental del número de casos activados y su resolución y de cuantos informes o 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 estas actuaciones. 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.
- Difundir esta Resolución a todas las personas que prestan servicio dentro de su ámbito de dirección y/o organización, incluidas las personas que, no teniendo una relación jurídica laboral con el Ministerio de Juventud e Infancia o con el O.A. INJUVE, prestan servicios o colaboran con ellos, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, el personal de las empresas externas, etc.
- Difundir los comportamientos o conductas que no serán tolerados, tal y como aparecen en el anexo III de esta Resolución y se recordará que estos comportamientos, en caso de producirse y con independencia de la legislación penal, podrán ser calificados de falta muy grave según lo establecido en el art. 95.2 del 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.
- Identificar y difundir la unidad responsable, (en adelante Unidad Receptora) de recibir y tramitar las solicitudes de activación del protocolo, así como difundir el listado de personas que pueden desempeñar la Asesoría Confidencial.

- Apoyar y asesorar a las víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, facilitándoles el acceso a servicios de apoyo psicosocial y/o acompañamiento integral de la administración autonómica o local competente para su recuperación
- Observar que se respeten todas las garantías de actuación en los procedimientos que se inicien por acoso sexual o por razón de sexo, y en concreto las siguientes:
  - Diligencia y celeridad, llevándose a cabo el procedimiento de forma ágil y con la debida profesionalidad, credibilidad, equidad e imparcialidad.
  - Protección, seguridad, integridad, dignidad de las personas implicadas, evitando que se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en investigaciones de acoso y garantizando su protección e indemnidad.
  - Máxima confidencialidad y discreción en relación con los hechos que se conozcan y actuaciones que se produzcan, no estando permitido transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento y debiéndose aplicar los sistemas de codificación establecidos para garantizar el anonimato.
  - Derechos de abstención y recusación de las personas nombradas como asesor o asesora confidencial, de acuerdo con lo previsto en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
  - Protección de datos, respetando la normativa y el carácter confidencial de la información recopilada en las actuaciones.
  - Respeto a la intimidad de las personas, adoptándose las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas implicadas.
  - Coordinación y colaboración en las actuaciones, garantizándose el derecho a la información de las partes implicadas y la adopción de medidas organizativas durante el procedimiento.

#### **4. Conductas no permitidas:**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su art. 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.

Asimismo, están amparados por la aplicación de este protocolo:

- 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.
- Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior.

Se considerará, en todo caso, que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, así como toda orden de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, quedando estas conductas estrictamente prohibidas.

También estará prohibido cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recursos, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación por acoso sexual o por razón de sexo, o la de otra persona.

Igualmente, es susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o acoso por razón de sexo cualquier comportamiento de esta naturaleza realizado a través de medios tecnológicos, informáticos o ciberacoso.

#### **5. Prevención, detención y erradicación de conductas no permitidas:**

Este Ministerio y el O.A. INJUVE promoverá prácticas saludables en el lugar de trabajo, siendo parte de dicha prevención el abordaje de lo relacionado con el acoso sexual y con el acoso por razón de sexo.

Todos los órganos superiores y directivos del Departamento y del Organismo autónomo promoverán una cultura de prevención y tolerancia cero del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La prevención de unas conductas inadecuadas e inaceptables como son las conductas de acoso deben plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno de trabajo exento de acoso.

Para ello, es prioritario el desarrollo de una cultura constructiva en el lugar de trabajo basada en valores éticos de seguridad, respeto mutuo, tolerancia, igualdad de oportunidades, cooperación y calidad del servicio.

**5.1. Medidas preventivas:**

- Realizar un informe psicosocial y de salud laboral sobre el alcance y naturaleza del problema, identificando factores de riesgo y estudios sobre el clima laboral y necesidades personales para realizar las acciones necesarias con el fin de prevenirla.
- Facilitar el acceso a la Unidad receptora y a la Asesoría Confidencial.
- Efectuar acciones de formación continua, mediante seminarios, cursos o jornadas para promover la sensibilización, información y prevención en materia de actos discriminatorios por razón de sexo y ejemplos de hechos concretos que impliquen acoso sexual en el ámbito laboral o de relación de servicios.
- Realizar formación general sobre el contenido del protocolo y su adaptación al Ministerio y al Organismo autónomo para todo el personal y formación específica para personal con equipos a su cargo y para el personal participante en las actuaciones derivadas de este protocolo.
- Garantizar el derecho a denunciar sin represalias y la confidencialidad sobre los actos o actuaciones que se conozcan.
- Proporcionar datos de asesoramiento y enlaces directos.
- Evaluar y revisar periódicamente el funcionamiento e implantación del protocolo.
- Comunicar el protocolo a las empresas externas que tengan personas trabajadoras en el Ministerio o en el Organismo y la activación de este cuando afecte a su personal.

**5.2. Medidas cautelares y/o correctivas:**

- Atención temprana a las víctimas de acoso y su acompañamiento psicosocial si fuera necesario.
- Adopción de medidas organizativas:
  - Reordenación del tiempo de trabajo
  - Cambio de lugar de trabajo o de tareas si fuera solicitado por la víctima.
  - Separación de la presunta persona acosadora de la víctima o bien de la propia víctima en el supuesto de que lo solicite.
  - Cualesquiera otras medidas que eviten que la situación de acoso perdure.
- Acciones de reparación material y/o simbólica.
- Restablecimiento de su dignidad y reputación mediante medidas propuestas por la víctima.
- Garantizar la aplicación de los procedimientos sancionadores si hubiera lugar.

La adopción de medidas organizativas deberá ser expresamente aceptadas por la víctima y no supondrán menoscabo de sus condiciones de trabajo y/o salariales.

**5.3. Difusión y comunicación de la adaptación de este protocolo de acoso sexual y acoso por razón de género a través de los siguientes mecanismos:**

- Publicación en la intranet del Departamento y del O.A. INJUVE, tanto de la adaptación de este Protocolo como del Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de género de la Administración General de Estado.
- Difusión de los datos, desagregados por sexo, más relevantes de seguimiento, evaluación y estudios que se realicen, manteniendo siempre el anonimato de las personas.
- Información facilitada junto al manual de bienvenida para las personas que se incorporen al Ministerio o al Organismo autónomo.

- Elaboración y difusión del protocolo en otros formatos para su fácil comprensión y actuación.
- Elaboración y difusión de guías divulgativas sobre actuaciones de riesgo, conductas sexualmente discriminatorias y hostiles, acciones que son aceptables y las que no son.
- Establecimiento y difusión de los valores y las normas de la organización y las consecuencias y sanciones del incumplimiento de las mismas.
- Máxima difusión de los cursos de formación, jornadas, seminarios, campañas de sensibilización, etc.
- Información al personal mediante banners informáticos periódicos.
- Comunicación a la Comisión de Igualdad de la Mesa Delegada del Departamento de las acciones de información, formación y difusión.

#### **6. Unidad receptora:**

La unidad responsable de recibir y tramitar las solicitudes de activación del protocolo es la **Unidad de Igualdad del Departamento ministerial**, dependiente de la Subdirección General de Personal, Inspección de Servicios y Coordinación, para todo su ámbito de aplicación, y se constituirá como la Unidad receptora a efectos de este Protocolo.

Con el fin de garantizar la confidencialidad en la aplicación del protocolo, se establecerá un buzón de correo electrónico ([acososexual@juventudeinfancia.gob.es](mailto:acososexual@juventudeinfancia.gob.es)) cuyo uso es exclusivo para la presentación de las comunicaciones y solicitudes de activación del protocolo, y al que sólo tendrá acceso el personal designado por la Unidad receptora, que deberán disponer de la formación en asesoría confidencial.

Asimismo, se habilitará en la sede de la Subsecretaría del Ministerio un buzón físico con la misma finalidad que el correo electrónico y al que sólo tendrán acceso aquellas personas que designe la Unidad receptora.

Ambos buzones contarán con suficientes medidas de seguridad y control para proteger a las víctimas. No obstante, y para mayor confidencialidad, se recomienda que la documentación que se inserte en el buzón físico se haga en sobre cerrado, el cual solo será abierto por la Unidad receptora.

Deberá tramitar las comunicaciones que reciba sobre supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, garantizando que sus actuaciones no generen ninguna situación de desprotección a la víctima e informando de todas sus actuaciones a la misma, con la mayor celeridad posible.

La Unidad receptora, por recomendación de la Asesoría Confidencial, podrá proponer en cualquier momento, y siempre que existan indicios suficientes de acoso sexual y acoso por razón de sexo, la adopción de medidas organizativas que eviten que la situación de acoso perdure y genere mayor daño a la víctima.

Estas medidas se mantendrán efectivas salvo que en el ámbito administrativo o judicial se decida su suspensión o la adopción de otras medidas.

Esta Unidad dispondrá de un listado actualizado de personas que hayan recibido la formación específica en asesoría confidencial, que dará a conocer y pondrá a disposición de todo el personal del departamento ministerial y del O.A. INJUVE y determinará la forma en que se podrá contactar con estas personas.

#### **7. Asesoría Confidencial:**

Las personas asesoras confidenciales serán designadas por la persona titular de la Subsecretaría entre empleadas y empleados públicos que acrediten la formación suficiente de asesoría confidencial y realizarán las siguientes funciones:

- Asistir y asesorar a la víctima.
- Informar a la víctima sobre sus derechos y sobre las distintas formas de actuación posibles.
- Dejar constancia por escrito, aunque los hechos sean comunicados verbalmente, así como de todo lo actuado en aplicación de este protocolo.
- 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.
- Poner en conocimiento de la Unidad receptora los hechos sucedidos cuando existan evidencias suficientes de acoso sexual o por razón de sexo, previo conocimiento de la víctima.
- Proponer motivadamente las medidas organizativas previas que estime adecuadas para garantizar la protección e indemnidad frente a represalias de las personas implicadas.

En su actuación deberán respetar los principios de neutralidad, presunción de inocencia, confidencialidad e indemnidad frente a represalias derivadas del ejercicio del derecho a denunciar o de la labor de asesoramiento y apoyo a la víctima.

Las personas asesoras confidenciales tendrán derecho al tiempo necesario para el desarrollo de sus funciones, que se entenderá como tiempo trabajado.

#### **8. Comité de Asesoramiento:**

El Comité de Asesoramiento estará compuesto por dos personas del Departamento ministerial y/o del Organismo autónomo (al menos una de ellas tiene que ser asesor o asesora confidencial) y dos representantes del personal del Departamento ministerial o del Organismo autónomo elegidos por las personas que representan a las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Delegada.

La persona titular de la Subsecretaría designará a todas las personas que conforman el Comité de Asesoramiento, una de las cuales ejercerá la presidencia en las reuniones que, en su caso, se convoquen.

No habrán intervenido en las etapas anteriores previas a la constitución de este Comité.

Podrá asistirle una persona experta en materia de igualdad y acoso sexual o por razón de sexo **designada al efecto** que deberá ser empleado o empleada pública de la Administración General del Estado.

Su régimen de funcionamiento será el previsto en las disposiciones de la ley 40/2015, del Régimen Jurídico Sector Público sobre órganos colegiados y demás normativa legal que le sea de aplicación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El Comité de Asesoramiento podrá acordar sus normas de funcionamiento.

### **9. Seguimiento de las actuaciones**

Anualmente se remitirá a la Dirección General de la Función Pública, una memoria con la relación anonimizada de las actividades realizadas a lo largo del año y cuantos datos se soliciten por la Comisión Técnica de Igualdad.

### **10. Comisión delegada de Igualdad del Departamento:**

Con la finalidad de conseguir mayor eficacia en la aplicación del protocolo y lograr una mayor seguridad jurídica para las víctimas, a través de la Comisión delegada de Igualdad del **Departamento** se comunicará y se negociarán las acciones de información, formación y difusión de las medidas de prevención del acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

**Anexo I**

**Procedimiento de desarrollo de las actuaciones:**

**Primera fase: Asesoría Confidencial**

Inicio de actuaciones:

Una vez recibida comunicación escrita, (ya sea a través del modelo de esta Resolución, Anexo III, u otro formato), mediante el buzón de correo electrónico o el buzón físico, o bien a través de comunicación verbal, la Unidad receptora le asignará un código numérico a cada una de las partes que se utilizará en todas las fases del protocolo para que no figuren datos personales.

Esta comunicación podrá ser presentada por:

- La persona presuntamente acosada (víctima) y/o su representante legal
- La representación de las empleadas y empleados públicos de este Departamento y del O.A. INJUVE.
- Cualquier empleada o empleado público dentro del ámbito de aplicación de la adaptación de este Protocolo que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Todo el personal tiene la obligación de poner en conocimiento los casos de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo que conozcan.

Una vez recibida dicha comunicación, la Unidad receptora en un plazo no superior a 24 horas lo pondrá en conocimiento de la Asesoría Confidencial, para que proceda a un análisis de los hechos descritos, acompañe, asesore e informe a la víctima sobre las distintas actuaciones posibles.

La Asesoría Confidencial podrá realizar las actuaciones oportunas para recabar la información necesaria para la elaboración del informe de conclusiones.

Las actuaciones se desarrollarán 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.

La víctima podrá solicitar la asistencia del asesor o de la asesora confidencial que considere, dentro de los existentes y siempre que las circunstancias del momento lo permitan.

Durante este proceso, las partes podrán estar acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por una persona representante unitario o sindical u otra acompañante de su elección.

El Departamento ministerial y el O.A. INJUVE, así como, si fuera el caso, las empresas externas u otros terceros afectados, tendrán la obligación de colaborar con la Asesoría Confidencial a lo largo de todo el proceso.

Siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la Unidad receptora o la Asesoría Confidencial, deberá poner en conocimiento de la persona titular de la Subsecretaría, a través de la Subdirección General de Personal, Inspección de Servicios y Coordinación, o de la persona titular de la Dirección General del O.A. INJUVE, a través de la Secretaría General, los hechos sucedidos, previo conocimiento de la víctima.

Asimismo, propondrá, en cualquier momento, la adopción de aquellas medidas que eviten que la situación de acoso perdure y genere un mayor daño a la víctima, comunicándole los hechos sucedidos.

Informe de valoración:

Al finalizar la investigación, la Asesoría Confidencial emitirá un informe de valoración que deberá incluir, como mínimo la siguiente información:

- Identificación de las personas supuestamente acosadas y acosadoras.
- 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 de valoración propondrá alguna de las siguientes alternativas:

- Archivo de la comunicación, cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:
  - Desistimiento de la víctima, sin perjuicio de que se continúe, de oficio, la investigación si se detectasen indicios de acoso sexual o por razón de sexo.
  - 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.
- Propuesta para que el órgano competente acuerde el inicio de expediente disciplinario por acoso sexual o por razón de sexo.
- Propuesta para que el órgano competente acuerde el inicio de expediente disciplinario por otras faltas tipificadas en la normativa y distintas del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

El informe se remitirá a la Unidad receptora para dar conocimiento a las partes (víctima, presunta persona acosadora y a la persona titular de la Subsecretaría o a la persona titular de la Dirección General del O.A. INJUVE).

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 fase **no será superior a diez días**, salvo excepciones justificadas.

**Segunda fase: Comité de Asesoramiento:**

En el caso de que la víctima esté en desacuerdo con las conclusiones, dispondrá de un plazo de **diez días** para presentar alegaciones a la Unidad receptora y solicitar la intervención del Comité de Asesoramiento.

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 en la propuesta del informe se aprecie una falta disciplinaria distinta de la del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Plazo constitución Comité Asesoramiento:

La Unidad receptora constituirá el Comité de Asesoramiento en el **plazo de siete días** manteniéndose las medidas organizativas que se hubieran establecido.

Propuesta del Comité de Asesoramiento y plazo:

El Comité de Asesoramiento, en base a las alegaciones recibidas al informe de la Asesoría Confidencial, podrá:

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

De la propuesta formulada por el Comité de Asesoramiento se dará traslado a la Unidad receptora para dar conocimiento a las partes (víctima, presunta persona acosadora, la persona titular de la Subsecretaría del departamento ministerial y la persona titular de la Dirección General del O.A. INJUVE).

El plazo de esta etapa una vez constituido el Comité no será superior **a veinte días**, salvo excepciones justificadas.

## Anexo II

## Modelo de Comunicación de Activación

<b>COMUNICACIÓN DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO</b>	
Remisión a la Unidad Receptora al correo <a href="mailto:acososexual@juventudeinfancia.gob.es">acososexual@juventudeinfancia.gob.es</a>	
<b>TIPO DE ACOSO</b>	
<input type="checkbox"/> Sexual	<input type="checkbox"/> Por razón de sexo
<b>DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA</b>	
Nombres y apellidos	NIF
<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Sexo
	<input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> M
Teléfono de contacto	<input type="text"/>
<b>DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA</b>	
Centro de trabajo/Unidad Directiva	Puesto de trabajo
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Vinculación laboral:	
<input type="checkbox"/> Funcionario/a	<input type="checkbox"/> Estatutario/a
<input type="checkbox"/> Interino/a	<input type="checkbox"/> Laboral
<input type="checkbox"/> Laboral temporal	<input type="checkbox"/> Otros
<input type="checkbox"/> Grupo	<input type="checkbox"/> Nivel
<input type="checkbox"/> Antigüedad en el lugar de trabajo	
<b>DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS</b>	
<input type="text"/>	
<b>DOCUMENTACIÓN ANEXA</b>	
<input type="checkbox"/> Sí (especificar)	<input type="checkbox"/> No
En el caso de testigos se deberá indicar su identificación cuando aporten pruebas	
<input type="text"/>	
<b>SOLICITUD</b>	
<input type="text"/>	
<input type="text"/>	
<input type="text"/>	
<b>LOCALIDAD Y FECHA</b>	<b>FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA</b>
<input type="text"/>	<input type="text"/>
<p><i>Los datos aquí recogidos son de carácter confidencial, serán tratados con la máxima confidencialidad. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales</i></p> <p><b>Se podrá remitir físicamente al buzón de correo situado en la c/ Alcalá, 27 - 5ª planta - 28013 Madrid</b></p>	

ANEXO III

Situaciones consideradas de acoso sexual y por razón de sexo

Conforme a las definiciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual o 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, obscenos, sugerentes o desagradables.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas, comentarios o rumores sobre la apariencia física o condición 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, o envío de videos o imágenes 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 empresa, 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.
- Ejecutar conductas discriminatorias por razón de género.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Utilizar formas denigrantes 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.
- 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.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Usar la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo frente a otro.

ANEXO IV

Diagrama del procedimiento de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

