



## RESOLUCIÓN DE LA SUBSECRETARÍA SOBRE ADAPTACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO EN EL ÁMBITO DEL MINISTERIO DE VIVIENDA Y AGENDA URBANA.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universalmente reconocido y uno de los pilares fundamentales del Estado de Derecho.

Sin embargo, nuestra sociedad sigue teniendo que hacer frente a retos fundamentales para que la igualdad sea real y efectiva, así como a la persistencia de la violencia contra las mujeres.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son expresiones de violencia que atentan contra diversos derechos fundamentales y tienen un efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas trabajadoras, especialmente de las mujeres en su entorno laboral. Además, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son actos contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y constituyen discriminación por razón de sexo, contaminan el entorno laboral y tienen importantes efectos sobre el clima laboral de la organización en la que se producen.

Mediante Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, el Gobierno aprobó 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, con el objeto de asegurar un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona y su salud no se vea afectada, para lo que establece una serie de medidas que han de ser trasladadas al ámbito de cada departamento ministerial.

El apartado VI de dicho Protocolo establece que cada Departamento ministerial u organismo público deberá realizar la adaptación que se requiera para acomodarlo a sus necesidades específicas y garantizar su efectiva implantación.

En este sentido, el objeto de la presente Resolución no es otro que declarar el rechazo del Ministerio de Vivienda y Agenda Urbana, de las personas titulares de sus órganos superiores y directivos y de todo su personal, ante cualquier conducta de acoso sexual y por razón de sexo, reafirmar el compromiso con la prevención de este tipo de situaciones y aprobar la adaptación al departamento ministerial del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado.

En consecuencia, en cumplimiento de lo dispuesto en el referido Real Decreto y con el acuerdo de la Mesa Delegada de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado en el Ministerio de Vivienda y Agenda Urbana,





## RESUELVO:

**PRIMERO.** - Declarar formalmente el rechazo de todo tipo de conducta de acoso sexual y 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 el compromiso de establecer una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifestando, como principio básico, el derecho de las empleadas y empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno.

**SEGUNDO.** - Manifiestar el compromiso del Ministerio de Vivienda y Agenda Urbana de reforzar la actuación preventiva frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para todo su personal e integrando ésta en los sistemas de gestión de prevención de riesgos laborales.

**TERCERO.** - Aprobar la adaptación del protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado en el ámbito del Ministerio de Vivienda y Agenda Urbana, contenida en el ADENDA de esta Resolución.

Madrid, a fecha de firma electrónica

LA SUBSECRETARIA DE VIVIENDA Y AGENDA URBANA

Llanos Castellanos Garijo



CSV : GEN-96a9-6a3a-1dcb-55bb-3283-d782-b83b-9eeb

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

FIRMANTE(1) : LLANOS CASTELLANOS GARIJO | FECHA : 13/02/2025 12:31 | NOTAS : F



## ADENDA

### PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO EN EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DEL MINISTERIO DEL VIVIENDA Y AGENDA URBANA.

#### PRIMERO. - OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El objeto de este protocolo es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito del Ministerio de Vivienda y Agenda Urbana.

En el ámbito del Ministerio Vivienda y Agenda Urbana, la presente adaptación será de aplicación en todos aquellos supuestos de presunto acoso sexual o por razón de sexo en los que se vea involucrado personal que preste servicios centrales en la estructura orgánica del Departamento, ya sea como víctima o como persona presuntamente acosadora. También será de aplicación al personal que, aun no teniendo una relación jurídica laboral con el Departamento, presta servicios o colabora con el mismo, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan cualquier tipo de colaboración análoga.

Asimismo, la presente adaptación será de aplicación en los casos en que se vea involucrado personal perteneciente a empresas externas que desarrolle su trabajo en centros del Ministerio de Vivienda y Agenda Urbana en los términos de este apartado y del apartado SEXTO.6 del Protocolo. En estos casos, las activaciones del Protocolo serán comunicadas a las empresas por la unidad receptora de las comunicaciones de activación del Protocolo prevista en el apartado QUINTO.1 de este Protocolo.

#### SEGUNDO. - DELIMITACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y COMPORTAMIENTOS NO TOLERADOS

Se considera y define el acoso sexual y acoso por razón de sexo, como cualquier comportamiento verbal o físico, bien de naturaleza sexual, bien realizado en función del sexo de una persona, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra su dignidad, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso sexual o acoso por razón de sexo comprende toda forma en que pueda producirse, incluyendo el realizado a través de medios tecnológicos, informáticos o ciberacoso.

Su delimitación y comportamientos no tolerados se detallan en Anexo I, de acuerdo con lo previsto en apartado 2.4 y Anexo V del Protocolo General (Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo).

#### TERCERO. - PRINCIPIOS GENERALES

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son una forma de violencia de género y un riesgo psicosocial en el ámbito de la salud laboral, que deben ser tratados a través de los circuitos establecidos dentro de la prevención de los riesgos laborales, atentan contra la dignidad e



CSV : GEN-96a9-6a3a-1dcb-55bb-3283-d782-b83b-9eeb

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

FIRMANTE(1) : LLANOS CASTELLANOS GARIJO | FECHA : 13/02/2025 12:31 | NOTAS : F



integridad de quienes lo sufren, y suponen, además, una violación de sus derechos fundamentales.

Por ello, en representación del Ministerio Vivienda y Agenda Urbana, esta Subsecretaría manifiesta de forma rotunda el 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 persona víctima o la acosadora, su situación en el Ministerio, su nivel jerárquico, puesto que ocupe o relación jurídica con la Administración, y se compromete a:

- a) Garantizar el derecho de las empleadas y empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno.
- b) Fomentar y mantener una cultura organizacional tolerante y libre de discriminación.
- c) Informar, sensibilizar y formar a todo el personal sobre las consecuencias personales y profesionales del acoso sexual y acoso por razón de sexo para la persona que lo sufre, las consecuencias para quien lo realiza, y sobre los mecanismos existentes de información, asesoramiento, comunicación, denuncia e investigación.
- d) Investigar y sancionar en su caso, conforme a lo previsto en esta adaptación del Protocolo y en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, aplicando procedimientos específicos que respondan a los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona, protección de la víctima, 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.
- e) Proteger, apoyar y asesorar a las víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en especial a través de las Asesorías Confidenciales y del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales mediante los sistemas de vigilancia de la salud.
- f) Garantizar y mantener la máxima confidencialidad de todas las actuaciones que se produzcan conforme a lo señalado en el Protocolo.
- g) Identificar y difundir como unidad responsable de recibir y tramitar las solicitudes de activación del Protocolo (en adelante, Unidad responsable), así como el listado de personas que pueden desempeñar la Asesoría Confidencial la Subdirección General de Recursos Humanos e Inspección de Servicios.

#### **CUARTO. - ACTUACIONES PREVENTIVAS**

El Ministerio de Vivienda y Agenda Urbana centrará la actuación preventiva en el adecuado diseño de la organización del trabajo y la evaluación y control de los riesgos psicosociales.

Con la finalidad de evitar la posible aparición de conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo se reforzarán las actuaciones preventivas, de sensibilización, formación y difusión que se publicarán en la intranet del Ministerio, así como otros medios de comunicación interna, de modo que el Protocolo y sus medidas de aplicación sean conocidos por todas las personas que trabajan o prestan servicio en el Ministerio.

#### **QUINTO. - UNIDAD RECEPTORA, ASESORÍA CONFIDENCIAL Y COMITÉ DE ASESORAMIENTO**



**CSV : GEN-96a9-6a3a-1dcb-55bb-3283-d782-b83b-9eeb**

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

**FIRMANTE(1) : LLANOS CASTELLANOS GARIJO | FECHA : 13/02/2025 12:31 | NOTAS : F**



## 1. Unidad receptora

La persona titular de la Subsecretaría designará la Unidad receptora a los efectos de este Protocolo, que ejercerá las siguientes funciones:

- a) Velar por la correcta asignación de las solicitudes de activación del protocolo, así como de la recepción de las alegaciones por el Comité de Asesoramiento, sin entrar a conocer su contenido.
- b) Poner en conocimiento del Centro Directivo al que está adscrita la persona denunciada o la víctima, las recomendaciones sobre medidas organizativas previas propuestas por la Asesoría confidencial.
- c) Remitir los informes elaborados por la Asesoría confidencial y por el Comité de Asesoramiento a la víctima y a la persona denunciada.
- d) En los casos en los que los informes elaborados por la Asesoría confidencial y por el Comité de Asesoramiento recomienden la incoación de un expediente, remitir estos informes al titular del Centro Directivo al que esté adscrita la persona denunciada.
- e) Remitir a la Inspección de Servicios, a la Subdirección General de Recursos Humanos y a la Unidad de Igualdad la información anonimizada necesaria para el ejercicio de las funciones establecidas en el apartado SÉPTIMO de esta Adenda, previo conocimiento de la víctima.
- f) En los casos en los que existan indicios suficientes de la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, proponer a la Subsecretaría la adopción de aquellas medidas que eviten que la situación de acoso perdure y genere un mayor daño a la víctima.

La Unidad receptora se apoyará en las Asesorías Confidenciales y en los asesores confidenciales del Comité de Asesoramiento para la recepción y asignación de solicitudes de activación del Protocolo.

## 2. Asesoría confidencial

El asesor o asesora confidencial es la persona que asistirá a la víctima que presente o quiera presentar una comunicación de activación del Protocolo. Esta persona, previamente al ejercicio de sus funciones, recibirá formación en la materia en un módulo que no será inferior a 100 horas de contenido eminentemente práctico.

Cualquier empleada o empleado público voluntariamente, tras recibir la formación necesaria, podrá ser designada por la persona titular de la Subsecretaría, para el ejercicio de las funciones de Asesoría Confidencial encomendadas por el Protocolo. Este listado estará disposición de todo el personal en la intranet del departamento, y será actualizado oportunamente.

Entre sus funciones están las siguientes:

- a) Asistir y asesorar a la víctima.
- b) Informar a la víctima sobre sus derechos y sobre las distintas formas de actuación posibles.
- c) Elaborar informes técnicos sobre la base de sus actuaciones en aplicación del Protocolo.
- d) Intervenir de forma directa en el estudio de los hechos detallados en las comunicaciones.



CSV : GEN-96a9-6a3a-1dcb-55bb-3283-d782-b83b-9eeb

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

FIRMANTE(1) : LLANOS CASTELLANOS GARIJO | FECHA : 13/02/2025 12:31 | NOTAS : F



- e) Entrevistar a las personas implicadas (víctima, persona o personas sobre las que existen evidencias de haber cometido acoso y a los testigos u otro personal de interés para este trámite, si los hubiere).
- f) En caso necesario, elevar a la Unidad receptora, para su remisión al titular del Centro directivo responsable, recomendaciones sobre medidas organizativas previas.
- g) Elaborar informe de valoración sobre el caso de acoso sexual o por razón de género y remitirlo a la Unidad receptora.

### 3. Comité de Asesoramiento

Se crea un Comité de Asesoramiento, cuyos miembros serán designados por la persona titular de la Subsecretaría.

Este Comité será un órgano paritario y estará formado por cuatro personas:

- a) Dos personas del departamento ministerial, de tal forma que al menos una de ellas, tenga la condición de asesor confidencial.
- b) Dos representantes del personal del departamento ministerial donde preste sus servicios la presunta víctima de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, que serán elegidos por los representantes de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Delegada.

El Comité recibirá y valorará las alegaciones en caso de que la víctima manifieste desacuerdo con el informe de la Asesoría Confidencial. De ser aceptadas las alegaciones, emitirá informe sobre el caso o, si existe un Comité de Asesoramiento en el Organismo o Centro directivo al que está adscrita la víctima, le remitirá las alegaciones para la emisión del informe correspondiente.

En la designación de las personas integrantes del comité 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. La persona del Comité de Asesoramiento afectada quedará automáticamente inhabilitada para participar en las actuaciones y será sustituida por otra persona que se nombrará al efecto. Asimismo, se procurará la presencia equilibrada de los miembros del comité.

Las personas designadas no habrán intervenido en las etapas anteriores previas a la constitución del comité de asesoramiento.

El Comité podrá ser asistido por una persona experta en materia de igualdad y acoso sexual o acoso por razón de sexo, que deberá ser empleada o empleado público de la Administración General del Estado.

Todos los componentes del Comité estarán obligados 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.

### SEXO. - PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN



CSV : GEN-96a9-6a3a-1dcb-55bb-3283-d782-b83b-9eeb

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

FIRMANTE(1) : LLANOS CASTELLANOS GARIJO | FECHA : 13/02/2025 12:31 | NOTAS : F



El procedimiento de actuación se ajustará a lo establecido en el Protocolo General (Real Decreto 247/2024), con las siguientes peculiaridades:

### 1. Principios y garantías de actuación

De conformidad con lo previsto en el Protocolo General, se procederá de acuerdo con los principios de respeto, confidencialidad, protección de la intimidad y de la dignidad de las personas implicadas, imparcialidad, información y prohibición de represalias, diligencia y celeridad, seguridad, coordinación y colaboración.

### 2. Presentación de comunicación de activación del Protocolo

La persona que desee activar el Protocolo podrá **contactar directamente con una de las asesorías confidenciales** del Ministerio de Vivienda y Agenda Urbana, tanto para asesoramiento como para asistencia en la activación del Protocolo, en cuyo caso la Asesoría Confidencial. La información de contacto de las asesorías confidenciales se publicará en la intranet del Ministerio.

Igualmente, se habilitará en las instalaciones del Departamento sitas en Paseo de la Castellana, 67 de la localidad de Madrid un buzón físico para la recepción de comunicaciones de activación de este Protocolo, que complementará al referido buzón electrónico. El buzón físico será consultado únicamente por la Asesoría Confidencial.

La activación del protocolo se hará mediante la remisión de la comunicación de activación del Protocolo **(Anexo II) a través del buzón de correo habilitado en la intranet del Ministerio**. La víctima, si así lo desea, puede proponer a la persona asesora confidencial que quiere que se designe para el caso. De no proponer una Asesoría Confidencial específica, o no resultar ésta posible, se asignará automáticamente por orden correlativo de actuación entre las personas asesoras confidenciales, teniendo en cuenta criterios orgánicos.

En cualquier caso, la comunicación podrá ser realizada:

- Por la persona presuntamente acosada (víctima) y/o su representante legal.
- Por la representación de las empleadas y empleados públicos en el ámbito donde aquellos presten servicios.
- Por cualquier persona que tenga conocimiento de hechos o situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo.

### 3. Inicio de las actuaciones

El Protocolo se activará e iniciará a partir del momento en que la persona asesora confidencial designada para ello reciba la comunicación de la activación del Protocolo, bien a través del buzón electrónico y físico (comunicación escrita) o bien, a través de una comunicación verbal.

La comunicación, a través de los canales referidos, podrá ser presentada por:

- La persona presuntamente acosada (víctima) y/o por su representante legal.



CSV : GEN-96a9-6a3a-1dcb-55bb-3283-d782-b83b-9eeb

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

FIRMANTE(1) : LLANOS CASTELLANOS GARIJO | FECHA : 13/02/2025 12:31 | NOTAS : F



- b) La representación de las empleadas y empleados públicos en el ámbito en donde aquellos presten sus servicios.
- c) Cualquier empleada y empleado público que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo.

Para garantizar la confidencialidad, la Unidad receptora, al recibir la comunicación de activación del Protocolo por parte de la persona asesora confidencial designada, asignará un código numérico a cada una de las partes, que se utilizará en todas las fases del Protocolo.

Una vez recibida dicha comunicación, la unidad receptora lo pondrá en conocimiento de la Asesoría Confidencial en un plazo máximo de veinticuatro horas para que, en el mercado de sus funciones, proceda a recabar la información necesaria que permita un estudio y análisis objetivo de los hechos descritos, acompañe, asesore e informe a la víctima sobre las distintas actuaciones posibles.

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

El proceso de investigación deberá desarrollarse con la mayor rapidez, máximas garantías y confidencialidad, 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.

Para garantizar la protección y la indemnidad frente a represalias de las personas implicadas en este proceso, desde la comunicación y, en cualquier fase posterior del protocolo, la Unidad receptora, por recomendación de la Asesoría Confidencial, podrá proponer, de forma debidamente motivada al Centro Directivo correspondiente, cuantas medidas organizativas previas orientadas estime adecuadas para garantizar la protección de las partes afectadas. Las medidas no podrán ser una solución permanente en las condiciones laborales de las partes.

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

Los departamentos ministeriales y los organismos públicos vinculados o dependientes de la Administración General del Estado, 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.

#### 4. Informe de valoración

Al finalizar la investigación, la Asesoría Confidencial emitirá informe de valoración con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, en un plazo no superior a diez días tras la presentación de la comunicación de activación, salvo excepciones justificadas.

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

- a) Identificar a la persona o personas supuestamente acosada/s y acosadora/s, a través del código numérico asociado a cada parte.



CSV : GEN-96a9-6a3a-1dcb-55bb-3283-d782-b83b-9eeb

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

FIRMANTE(1) : LLANOS CASTELLANOS GARIJO | FECHA : 13/02/2025 12:31 | NOTAS : F



- b) Relación nominal de las personas que hayan llevado a cabo la investigación y la elaboración del informe.
- c) Antecedentes del caso y circunstancias.
- d) 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.
- e) Circunstancias agravantes observadas.
- f) Conclusiones.

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 informe de valoración propondrá alguna de las siguientes alternativas:

- a) 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 de acoso 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.
- b) Propuesta para que el órgano competente acuerde el inicio de expediente disciplinario por acoso sexual o por razón de sexo.
- c) 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.

La Asesoría Confidencial enviará el informe a la Unidad receptora, que lo remitirá a la/s víctima/s, a la/s persona/s denunciada/s, a la Subsecretaría.

## 5. Casos de desacuerdo

En caso de que la víctima esté en desacuerdo con las conclusiones del informe referido en el apartado anterior, dispondrá de un plazo de diez días hábiles para presentar alegaciones a la unidad receptora y solicitar la intervención del Comité de Asesoramiento.

Dicha solicitud solo será admitida en los siguientes supuestos:

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

La remisión de alegaciones referida anteriormente motivará que la Unidad receptora constituya el Comité de asesoramiento en el plazo de siete días, manteniéndose las medidas organizativas que se hubieran establecido.



CSV : GEN-96a9-6a3a-1dcb-55bb-3283-d782-b83b-9eeb

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

FIRMANTE(1) : LLANOS CASTELLANOS GARIJO | FECHA : 13/02/2025 12:31 | NOTAS : F



Constituido el Comité de asesoramiento, en un plazo no superior a 20 días hábiles -salvo excepciones justificadas-, con base en las alegaciones recibidas al informe de la Asesoría Confidencial, ese Comité podrá:

- a) Dar por terminada la investigación, al no apreciar una inadecuada tramitación o propuesta de conclusión.
- b) Proponer un informe final distinto, en virtud de las alegaciones aportadas por la persona interesada y debidamente motivado 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.

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

- a) 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.
- b) Antecedentes del caso y circunstancias de la misma.
- c) Actuaciones previas e informe de valoración y propuesta de la asesoría confidencial.
- d) Otras actuaciones: testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos, etc.
- e) Informe de conclusiones y medidas propuestas concretas que estime oportunas.

Ese Comité enviará el informe a la Unidad receptora, que lo remitirá a la/s víctima/s, a la/s persona/s presuntamente acosadora/s y a la Subsecretaría.

## 6. Actuaciones en caso de empresas externas

Se entregará una copia del Protocolo a las empresas externas contratadas con el fin de informarles de la existencia del mismo.

## SÉPTIMO. - ACTUACIONES DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL

Con carácter general, de las actuaciones y las conclusiones adoptadas se informará a las partes implicadas.

Asimismo, se remitirá información, a efectos estadísticos, al Grupo Técnico de Igualdad dependiente de la Comisión Técnica de Igualdad de la AGE y a la Unidad de Igualdad del Ministerio, preservando la intimidad de las personas.

En cualquier caso, se hará una revisión de la situación laboral en que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la solicitud de activación.

Anualmente, la Subdirección General de Recursos Humanos e Inspección de Servicios elaborará una memoria de las actividades realizadas a lo largo del año que será remitida a la Dirección General de la Función Pública. Esta relación, debidamente anonimizada,



CSV : GEN-96a9-6a3a-1dcb-55bb-3283-d782-b83b-9eeb

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

FIRMANTE(1) : LLANOS CASTELLANOS GARIJO | FECHA : 13/02/2025 12:31 | NOTAS : F



comprenderá los informes de conclusiones que hayan determinado la solicitud de apertura de un procedimiento disciplinario por la posible existencia de acoso sexual 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 facilitarán datos personales.

La representación sindical de la correspondiente comisión de igualdad departamental tiene derecho a recibir información periódica sobre el 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 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 de que se tenga conocimiento como consecuencia de un acoso sexual o por razón de sexo o motivados por la activación del Protocolo.

En el ámbito de cada Mesa Delegada, a través de la Comisión Técnica de igualdad 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.

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.

La Subdirección General de Recursos Humanos e Inspección de Servicios realizará una evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del Protocolo para acomodarlo a sus necesidades específicas y garantizar su efectiva implantación.

## OCTAVA. - RÉGIMEN SUPLETORIO

Regirá con carácter supletorio 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, aprobado por el Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo (BOE de 28 de marzo de 2024).



CSV : GEN-96a9-6a3a-1dcb-55bb-3283-d782-b83b-9eeb

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

FIRMANTE(1) : LLANOS CASTELLANOS GARIJO | FECHA : 13/02/2025 12:31 | NOTAS : F



## Anexo I. Definiciones de conceptos recogidos en el Protocolo

### 1. Acoso sexual:

#### 1.1. Definición:

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal al respecto, constituye 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.

#### 1.2. Listado, no exhaustivo, de conductas constitutivas de acoso sexual:

- a) 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.
- b) 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.
- c) Comportamientos físicos:
  - Contacto físico deliberado y no solicitado.
  - Abrazos o besos no deseados.
  - Acercamiento físico excesivo e innecesario.
  - Gestos obscenos.
- d) **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 de forma directa o indirecta, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.
- e) **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.



CSV : GEN-96a9-6a3a-1dcb-55bb-3283-d782-b83b-9eeb

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

FIRMANTE(1) : LLANOS CASTELLANOS GARIJO | FECHA : 13/02/2025 12:31 | NOTAS : F



## 2. Acoso por razón de sexo:

### 2.1. Definición:

Constituye 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.

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:

- a) 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.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) 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.

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

- a) Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o paternidad.
- b) Conductas hostiles hacia quienes ejerciten sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- c) Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su puesto de trabajo y su implicación, por razón de género.
- d) Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles sociales socialmente asignados a su sexo.
- e) Conductas discriminatorias por razón de género.
- f) Asignación de tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- g) Utilización de formas denigrantes de dirigirse a personas de un sexo determinado.
- h) Asignación de una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- i) 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.
- j) Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- k) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- l) Usar la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo frente a otro.

## 3. Consideración como falta muy grave:

Con independencia de lo establecido en la legislación penal, las conductas constitutivas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo podrían ser calificadas como falta muy grave, según



CSV : GEN-96a9-6a3a-1dcb-55bb-3283-d782-b83b-9eeb

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

FIRMANTE(1) : LLANOS CASTELLANOS GARIJO | FECHA : 13/02/2025 12:31 | NOTAS : F



el artículo 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.

Código seguro de Verificación : GEN-96a9-6a3a-1dcb-55bb-3283-d782-b83b-9eeb | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección :  
<https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>



**CSV : GEN-96a9-6a3a-1dcb-55bb-3283-d782-b83b-9eeb**

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

FIRMANTE(1) : LLANOS CASTELLANOS GARIJO | FECHA : 13/02/2025 12:31 | NOTAS : F



## Anexo II. Modelo de Comunicación

| MODELO DE COMUNICACIÓN DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO   |                                       |   |
|---|---------------------------------------|---|
| Remisión a la Unidad Receptora  |                                       |   |
| <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                                   | Sexo  |
|   |                                       | <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> M |
| Teléfono de contacto  |                                       |   |
| <b>DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA</b>   |                                       |   |
| Centro de trabajo/Unidad Directiva  | Puesto de trabajo                     |   |
|   |                                       |   |
| Vinculación laboral:  |                                       |   |
| <input type="checkbox"/> Funcionario/a <input type="checkbox"/> Estatutario/a <input type="checkbox"/> Interino/a <input type="checkbox"/> Laboral fijo <input type="checkbox"/> Laboral temporal |                                       |   |
| <input type="checkbox"/> Grupo <input type="checkbox"/> Nivel <input type="checkbox"/> Antigüedad en el lugar de trabajo  |                                       |   |
| <b>DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS</b>  |                                       |   |
|   |                                       |   |
| <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   |                                       |   |
|   |                                       |   |
| <b>SOLICITUD</b>  |                                       |   |
| Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual o Acoso por razón de sexo.   |                                       |   |
| Solicito Asesoría Confidencial (Nombre Asesor/a Confidencial).  |                                       |   |
| Acompañamiento durante la tramitación del protocolo (Nombre de la persona).   |                                       |   |
| <b>LOCALIDAD Y FECHA</b>  | <b>FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA</b> |   |

Los datos aquí recogidos son de carácter confidencial y 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.



CSV : GEN-96a9-6a3a-1dcb-55bb-3283-d782-b83b-9eeb

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

FIRMANTE(1) : LLANOS CASTELLANOS GARIJO | FECHA : 13/02/2025 12:31 | NOTAS : F



## Información sobre protección de datos personales

Los personales recogidos en este formulario tienen carácter confidencial y serán tratados de acuerdo con las disposiciones del 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 (Reglamento general de protección de datos); y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales. Estos datos serán incorporados a un tratamiento cuyo responsable es la persona titular de la Unidad receptora designada por la persona titular de la Subsecretaría.

La finalidad del tratamiento es el seguimiento 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 de sus organismos públicos, aprobado por el Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo.

Código seguro de Verificación : GEN-96a9-6a3a-1dcb-55bb-3283-d782-b83b-9eeb | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>



**CSV : GEN-96a9-6a3a-1dcb-55bb-3283-d782-b83b-9eeb**

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

**FIRMANTE(1) : LLANOS CASTELLANOS GARIJO | FECHA : 13/02/2025 12:31 | NOTAS : F**