



**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y
POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL MINISTERIO PARA
LA TRANSFORMACION DIGITAL Y DE LA FUNCION PUBLICA Y
DE SUS ORGANISMOS PÚBLICOS**

VERSION	FECHA	CONTROL DE CAMBIOS:
V0	10/10/2024	Adaptación del Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos



INDICE

1 CONTENIDO

1	CONTENIDO	2
2	OBJETIVOS	3
2.1	OBJETIVO GENERAL.....	3
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
3	ALCANCE	3
4	ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
5	DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA.....	4
6	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	5
7	DEFINICIONES	5
8	COMPROMISOS	6
8.1	COMPROMISOS DEL MINISTERIO PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.....	6
8.2	COMPROMISOS DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS.....	8
9	GARANTÍAS DE ACTUACIÓN	8
10	PROCEDIMIENTO DE DESARROLLO DE LAS ACTUACIONES	10
10.1	CONSIDERACIONES GENERALES.	10
10.2	INICIO DE LAS ACTUACIONES.	11
10.3	CONCLUSIONES E INFORME.	12
10.4	CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE ASESORAMIENTO.....	13
10.5	INFORMACIÓN.....	14
10.6	DATOS O TESTIMONIOS FALSOS	14
11	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL INFORME DE CONCLUSIONES.	14
12	MEDIDAS DE PREVENCIÓN	15
13	PUBLICIDAD DEL PROTOCOLO Y FORMACIÓN	17
14	ANEXOS	18
14.1	ANEXO I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	18
14.2	ANEXO II: SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	19
14.3	ANEXO III: ASESORÍA CONFIDENCIAL	21
14.4	ANEXO IV: MODELO DE COMUNICACIÓN DE ACTIVACIÓN	23
14.5	ANEXO V: COMITÉ DE ASESORAMIENTO	25
14.6	ANEXO VI. DIAGRAMA DEL PROCEDIMIENTO DE DESARROLLO DE LAS ACTUACIONES	27



2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

- Evitar las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo mediante el establecimiento del presente protocolo de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, y de los Organismos Públicos dependientes asociados al mismo, y afrontarlas de manera efectiva en caso de que éstas lleguen a producirse.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos dentro del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública.
- Manifiestar la tolerancia cero del Ministerio frente a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo.
- Implantar un mecanismo sencillo, rápido, accesible y confidencial que permita a las víctimas de acoso realizar una notificación de la situación que está sufriendo.
- Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados públicos en materia de acoso sexual y por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenirlas y evitar que se produzcan.
- Esclarecer internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las comunicaciones de acoso en aras a precisar si se ha producido una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas implicadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las víctimas en todo momento, apoyando a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria, impulsando la adopción de las medidas que sean oportunas para eliminar el acoso sexual o por razón de sexo.
- Seguimiento de las actuaciones derivadas de la activación del protocolo.

3 ALCANCE

Este protocolo se aplica a todas las denuncias que se presenten ante la Inspección de Servicios de la Subsecretaría del Departamento, unidad responsable de la recepción de la comunicación de activación del protocolo en el ámbito del departamento ministerial y que pudieran constituir acoso sexual y/o por razón de sexo en los términos que en el propio protocolo se establecen, en el ámbito del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública y de los Organismo Públicos vinculados, adscritos o dependientes del mismo.

4 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo es de aplicación a todo el personal del Departamento Ministerial y de sus organismos y entidades vinculados, adscritos o dependientes del mismo que se adhieran al protocolo. También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con el Departamento o algunos de sus organismos, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan cualquier tipo de colaboración análoga.



Por regla general, los organismos o entidades vinculados, adscritos o dependientes del Ministerio elaborarán y aprobarán sus propios protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en su ámbito de actuación y adaptados a las características de dichos organismo o entidades.

Los organismos o entidades vinculados, adscritos o dependientes del Ministerio con menos de 50 empleados podrán adherirse al presente protocolo de actuación previa solicitud a la Subsecretaria del departamento.

Los organismos o entidades vinculados, adscritos o dependientes del Ministerio con, al menos, 50 empleados públicos en plantilla podrán adherirse al presente protocolo si previamente designan al menos a dos personas asesoras confidenciales, para las actuaciones que procedan dentro del ámbito del propio organismo o entidad. Estas personas deberán disponer de la formación indicada en el punto 4 del anexo III del presente protocolo. De esta manera, los organismos o entidades que se adhieran al protocolo deberán remitir por correo electrónico el listado de personas asesoras confidenciales designadas a la Inspección de Servicios departamental así como sus datos de contacto, en la siguiente dirección inspeccion@digital.gob.es

Podrá activar el presente protocolo, de cara a la adopción de las medidas necesarias para su protección, el personal perteneciente a empresas externas que desarrollen su trabajo en centros del Ministerio y de los organismos adheridos al presente protocolo que se consideren víctimas de acoso sexual o por razón de sexo por parte de personal bajo el ámbito de dirección y organización de la Administración. La Subdirección General de Recursos Humanos e Inspección de Servicios comunicará a la empresa de la víctima la activación del protocolo para que, en su ámbito, se adopten las medidas y procedimientos que correspondan.

Igualmente, de cara a la adopción de las medidas necesarias para su protección, podrá activar el presente protocolo el personal dentro del ámbito de aplicación del mismo y bajo el ámbito de dirección y organización de Ministerio, cuando se consideren víctimas de acoso sexual o por razón de sexo por parte de personal de empresas externas que desarrollen su trabajo en centros del Departamento y sus organismos adheridos al presente protocolo. La Subdirección General de Recursos Humanos e Inspección de Servicios comunicará a la empresa de la presunta persona acosadora la activación del protocolo para que, en su ámbito, se adopten las medidas y procedimientos que correspondan, que en todo caso garantizarán la separación física de las personas afectadas.

Las empresas externas contratadas serán informadas de la existencia de este protocolo, mediante los procedimientos de coordinación de actividades empresariales del Servicio de Prevención del Ministerio.

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

5 DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos
- Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 y normativa europea vigente relacionada.
- 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



- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS)

6 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En el **anexo I** se adjunta la declaración de principios que inspiran el presente protocolo.

7 DEFINICIONES

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, considera que el acoso sexual y por razón de sexo son conductas discriminatorias y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y, en su caso, combatirlas.

A su vez, la Ley Orgánica establece la distinción de discriminación por embarazo o maternidad (artículos 7 y 8) y garantiza la indemnidad frente a posibles represalias en su artículo 9, siendo en todo caso plenamente aplicable lo dispuesto en el título I de esta Ley Orgánica.

La Ley Orgánica establece 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.

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.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual y 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 estará amparado por la aplicación de este protocolo cuando se den los requisitos definidos.



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

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 prevaleándose 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”.

8 COMPROMISOS

8.1 COMPROMISOS DEL MINISTERIO PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

El compromiso del Ministerio y de los organismos y entidades vinculados o dependientes del mismo es prevenir y no tolerar el acoso sexual y por razón de sexo, de conformidad con lo establecido en el artículo 62.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo por lo que, ante cualquier conducta susceptible de ser entendida como tal, han de adoptar todas las medidas que resulten pertinentes.

Con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en este artículo 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 y por razón de sexo, se establecen los siguientes compromisos:



- Declarar formalmente por escrito y difundir el rechazo a cualquier actuación que pueda ser constitutiva de acoso sexual y por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cual sea su situación en la organización, garantizando el derecho de las empleadas y empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno.
- Difundir esta declaración 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 la administración, prestan servicios o colaboran con ella, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, el personal de las empresas externas, etc.
- Promover una cultura de prevención contra el acoso sexual y 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.
- Comprometerse a comunicar, tramitar e investigar cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual y/o 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.
- Garantizar y mantener la máxima confidencialidad de todas las actuaciones que se produzcan conforme 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 por razón de sexo, facilitando a las víctimas el acceso a servicios de apoyo psicosocial y/o acompañamiento integral de la administración autonómica o local competente para su recuperación.

En el **anexo II** se señalan y se difunden los comportamientos que no serán tolerados, recordando que los mismos, de producirse, podrían ser calificados de falta muy grave (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). Para ello serán comunicados a todas las personas de la organización, dejando claramente establecido que esta política se aplicará a todas las personas recogidas en el ámbito de aplicación del protocolo, independientemente del nivel jerárquico, puesto que ocupen o de cuál sea su relación jurídica con la Administración.

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.

Finalmente, para hacer efectivo este compromiso de actuación, el departamento ministerial y sus organismos públicos asociados dependientes se dotarán de los procedimientos, acciones e instrumentos que permitan prevenir, detectar, abordar y erradicar las conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo, conforme a lo establecido en este protocolo.



8.2 COMPROMISOS DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS.

En la aplicación de esta política, es imprescindible reconocer el papel de la representación sindical de las empleadas y empleados públicos en la prevención y su labor en esta materia, comunicando y, en su caso, denunciando situaciones de acoso sexual y por razón de sexo; la vigilancia del cumplimiento de la normativa en materia laboral y de condiciones de trabajo; tareas y acciones de sensibilización e información; así como en el apoyo y acompañamiento de las empleadas y los empleados públicos que expresamente lo soliciten.

La representación sindical de la correspondiente comisión de igualdad departamental tendrá derecho a recibir información periódica sobre el número de veces que se ha activado el protocolo de acoso sexual y 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 éstos 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 por razón de sexo o motivados por la activación del protocolo. En ningún caso se facilitará información sujeta a la protección de datos conforme a la normativa vigente en materia de protección de datos.

En cada Reunión del Grupo Técnico de Igualdad de la Mesa Delegada de la MGNAGE del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública se facilitará a la parte sindical, al menos, la siguiente información:

<ul style="list-style-type: none">○ Número de veces que se ha activado el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y del resultado de las investigaciones, excluyendo los datos confidenciales.
<ul style="list-style-type: none">○ Las medidas que hayan adaptado en desarrollo del protocolo.
<ul style="list-style-type: none">○ Los resultados de los estudios que se realicen en el ámbito del departamento, relacionados con el protocolo, excluyendo los datos de carácter personal.
<ul style="list-style-type: none">○ Número de expedientes disciplinarios y acciones judiciales 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.

Todas las personas contribuirán, en cualquier caso, a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad del personal, observando y respetando, para ello, las medidas contenidas en este protocolo y en la normativa aplicable.

9 GARANTÍAS DE ACTUACIÓN

Las garantías que deben respetarse en todas las actuaciones son:

- **Respeto y protección a las personas.**



Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas implicadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún representante unitario o sindical u otra u otro acompañante de su elección, en todo momento a lo largo de la aplicación del presente protocolo, si así lo requieren.

- **Confidencialidad y respeto a la intimidad.**

Las personas que intervengan en las actuaciones previstas en este protocolo tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva sobre las mismas. No deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las comunicaciones presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

Por ello, desde el momento en que se formule la comunicación o la solicitud de aplicación del protocolo, la persona o personas responsables de su iniciación y tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona presuntamente acosada (víctima), como a la persona o personas sobre la que existen evidencias de haber cometido acoso, preservando así su identidad.

La información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial y se respetará la normativa en materia de protección de datos. En particular, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016.

- **Diligencia y celeridad, seguridad, coordinación y colaboración en el protocolo.**

La investigación y la adopción de decisiones deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que las actuaciones puedan ser completadas en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

El protocolo establece los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de los hechos.

- **Imparcialidad.**

Se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en las actuaciones lo harán de buena fe, de cara a la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos comunicados.

- **Protección de la dignidad de las personas implicadas.**

La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas implicadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

- **Derecho a la información.**



Tanto la persona afectada por la presunta situación de acoso como la persona presunta acosadora tienen derecho, en la aplicación del protocolo, a conocer todo momento la información sobre el desarrollo de la aplicación del mismo, 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 el órgano competente para la aplicación del protocolo.

- **Prohibición de represalias.**

Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual o por razón de sexo en los términos previstos en la normativa aplicable.

En cualquier caso, se garantizará durante la aplicación del protocolo, los siguientes aspectos:

- La adopción de medidas organizativas (reordenación del tiempo de trabajo, cambio del lugar de trabajo o de tareas administrativas encomendadas) no han de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la víctima, que habrán de ser expresamente aceptadas por esta. Se garantizará que dichas medidas permitan a la víctima mantener su mismo puesto y condiciones, que se mantendrán mientras se aplica el protocolo en su situación laboral. Se deberá separar a la presunta persona acosadora, no a la víctima, a no ser que fuera la propia víctima quien lo solicitara.
- Apoyo a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento, hasta obtener su plena reparación.
- Si fuera necesario acompañamiento psicosocial para la víctima de acoso y sus familiares, se derivará a los servicios propios que a tal efecto existan en el sistema sanitario o en la administración autonómica o local competente, para que reciba dicho apoyo y evitar que pudiera desistir de solicitar la puesta en marcha del protocolo.

10 PROCEDIMIENTO DE DESARROLLO DE LAS ACTUACIONES

10.1 CONSIDERACIONES GENERALES.

Las comunicaciones de activación del protocolo se dirigirán a la Inspección de Servicios de la Subsecretaría, unidad responsable de su recepción.

Siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo, la Inspección de Servicios propondrá, en cualquier momento, al órgano competente del departamento ministerial o del organismo correspondiente la adopción de aquellas medidas que eviten que la situación de acoso perdure y genere un mayor daño a la víctima.

Cuando existan evidencias suficientes de acoso sexual o por razón de sexo, la Inspección de Servicios deberá poner en conocimiento de la persona titular de la Subsecretaría o de la jefatura superior de personal del



organismo o entidad vinculada, adscrita o dependiente los hechos sucedidos, previo conocimiento de la víctima.

La Inspección de Servicios dispondrá de un listado actualizado de personas que hayan recibido la formación específica en asesoría confidencial, que dará a conocer y estará a disposición de todo el personal del departamento ministerial u organismo público, así como determinará la forma en que se podrá contactar con estas personas.

Sobre la **asesoría confidencial**, se recoge más información en el **anexo III** de este protocolo, en lo referente a su definición, nombramiento, principios de actuación y formación.

El procedimiento no se suspenderá, aunque la víctima decida recurrir a la vía jurisdiccional por vía penal, siempre y cuando no exista identidad de objeto, sujeto y fundamentos. En cualquier caso, la reanudación del procedimiento descrito en el presente protocolo se producirá tras la resolución de la demanda interpuesta en el orden jurisdiccional penal.

10.2 INICIO DE LAS ACTUACIONES.

Las actuaciones previstas en este protocolo se inician por la remisión de una comunicación (verbal o escrita) a la Inspección de Servicios. Las comunicaciones electrónicas serán remitidas al buzón corporativo: acoso.sexual@digital.gob.es, al que sólo tendrá acceso el personal designado por la persona titular de la Subdirección General de Recursos Humanos e Inspección de Servicios, que en cualquier caso deberá disponer de la formación en asesoría confidencial. Asimismo, se dispondrá de un buzón físico para tramitar las comunicaciones en formato papel en las principales sedes del Ministerio (Madrid Río y Poeta Joan Maragall).

Además, la comunicación podrá remitirse por **correo postal** en sobre cerrado, donde deberá indicarse poniendo en el anverso "A la atención personal de la Inspección de Servicios. - Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública. - C/ Poeta Joan Maragall, 41, Planta 12- 28020 Madrid".

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

- La persona presuntamente acosada (víctima) y/o por su representante legal.
- La representación de las empleadas y empleados públicos en el ámbito en donde aquéllos presten sus servicios.
- Cualquier empleada y empleado público que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo.

En el **anexo IV** se incluye un modelo de comunicación de activación del protocolo, que además estará accesible en la intranet del Departamento, y en su caso, del Organismo correspondiente.

Una vez recibida dicha comunicación, la Inspección de Servicios lo pondrá en conocimiento de la asesoría confidencial inmediatamente (en un plazo máximo de 24 horas), para que, en el marco de sus funciones, proceda a un análisis 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.

Tras el análisis inicial, la asesoría confidencial podrá realizar las actuaciones oportunas para recabar la información necesaria que permita un estudio objetivo de los hechos y la elaboración del informe de conclusiones. Las actuaciones deberán 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 Inspección de Servicios, por recomendación de la asesoría confidencial, propondrá, de forma debidamente motivada al órgano competente, cuantas medidas organizativas previas que estime adecuadas (como, por ejemplo, la reordenación del tiempo de trabajo, realizar cambios de lugar de trabajo, cambios de tareas administrativas encomendadas para evitar el contacto entre la víctima y la presunta persona acosadora). Entre las medidas se valorarán especialmente aquellas que posibiliten la separación entre la víctima y la persona denunciada, no obstante, todas estas 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 otra acompañante de su elección.

Todo el personal del departamento ministerial y de sus organismos y entidades vinculados o dependientes, así como, si fuera el caso, el personal de las empresas externas u otros terceros afectados, tendrán la obligación de colaborar con la asesoría confidencial a lo largo de todo el proceso.

10.3 CONCLUSIONES E INFORME.

Al finalizar la investigación, la asesoría confidencial emitirá un informe de valoración, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma.

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

- Identificar a la/las persona/as supuestamente acosada/as y acosadora/as.
- 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 deberá ser remitido siempre con la cautela señalada respecto al tratamiento reservado de los hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo.

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 por razón de sexo.

El informe se remitirá a la Inspección de Servicios para dar conocimiento a las partes (víctima, presunta persona acosadora y a la persona titular de la Subsecretaria o jefatura superior de personal del organismo o entidad vinculada, adscrita o dependiente).

Asimismo, la Inspección de Servicios procederá a la remisión del informe de valoración al Ministerio Fiscal, en caso de que la situación detectada pueda ser constitutiva del delito de acoso sexual.

El plazo de esta etapa no será superior a 10 días hábiles, salvo excepciones justificadas.

10.4 CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE ASESORAMIENTO.

En el caso de que la víctima este en desacuerdo con las conclusiones, dispondrá en un plazo de 10 días hábiles para presentar alegaciones a la Inspección de Servicios y solicitar la intervención del **Comité de Asesoramiento** designado al efecto, manteniéndose las medidas organizativas que se hubieran establecido. Dicha solicitud sólo 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 su propuesta, el informe aprecie una falta disciplinaria distinta de la del acoso sexual o por razón de sexo.

El mismo plazo (10 días hábiles) dispondrá la presunta persona acosadora para presentar las alegaciones que considere oportunas a la Inspección de Servicios.

La remisión de alegaciones por parte de la víctima referida en el epígrafe anterior motivará que la Inspección de Servicios constituya el Comité de Asesoramiento en el plazo de 7 días hábiles (en los términos establecidos en el **anexo V**), manteniéndose las medidas organizativas que se hubieran establecido.

Constituido 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 por razón de sexo

De la propuesta formulada por el Comité de Asesoramiento se dará traslado a la Inspección de Servicios para dar conocimiento a las partes (víctima, presunta persona acosadora y a la persona titular de la Subsecretaría o jefatura superior de personal del organismo o entidad dependiente).

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

En el **anexo VI** se adjunta un diagrama del procedimiento completo.

10.5 INFORMACIÓN

Con carácter general, la Inspección de Servicios informará de las actuaciones y las conclusiones adoptadas a las partes implicadas. Asimismo, se emitirá la información estadística a la correspondiente comisión de igualdad dependiente de la Mesa Delegada, 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.

10.6 DATOS O TESTIMONIOS FALSOS

En caso de que del informe de valoración de la Asesoría Confidencial o del informe de conclusiones emitido en su caso por el Comité de Asesoramiento resulte que los datos aportados o los testimonios son falsos, el órgano competente podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

11 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL INFORME DE CONCLUSIONES.

La Inspección de Servicios remitirá a la Unidad de Recursos Humanos del Departamento y, en su caso, del correspondiente Organismo, copia de los informes de valoración o de conclusiones. Las unidades de Recursos Humanos registrarán dichos informes y los remitirán a los titulares de los órganos que tengan competencias para realizar las medidas que en dichos informes se propongan.

Anualmente, la Inspección de Servicios remitirá a la Dirección General de la Función Pública, una memoria de las actividades realizadas a lo largo del año. Esta relación, debidamente anonimizada, comprenderá

- los informes de conclusiones que hayan determinado la solicitud de apertura de un procedimiento disciplinario por la posible existencia de acoso sexual o por razón de sexo;
- los que hayan acordado la solicitud de un procedimiento disciplinario por la posible existencia de alguna otra falta disciplinaria y
- aquéllos que hayan determinado que no existe ninguna conducta infractora,



- el seguimiento del grado de cumplimiento de las medidas adoptadas para cada caso concreto, indicando, si procede, los recursos que han sido necesarios destinar para que no haya reincidencia en el acoso a la víctima hasta su total recuperación.
- así como cuantos otros datos sobre esta materia se soliciten por la Comisión Técnica de Igualdad.

No se facilitarán datos personales.

En el ámbito de cada Mesa Delegada, a través de sus comisiones de igualdad le 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.

12 MEDIDAS DE PREVENCIÓN

La prevención de unas conductas inaceptables, como son las conductas de acoso sexual o por razón de sexo, debe 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 laboral exento de acoso.

Resulta evidente, de conformidad con la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, contemplar la necesidad de configuración de medidas contra todo tipo de acoso y de todas aquellas conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Con esta finalidad, se incluirán, además, medidas preventivas para los casos de ciberacoso considerando que no basta con un cambio de centro de trabajo puesto que el hostigador puede continuar ejerciendo conductas de acoso.

Desde el departamento ministerial y sus organismos o entidades dependientes se deberán impulsar actuaciones preventivas frente al acoso, con objeto de prevenir y evitar los comportamientos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo y, en su caso, garantizar que se apliquen los procedimientos sancionadores oportunos.

Dentro de estas medidas preventivas, el presente protocolo será difundido de forma que llegue a ser conocido por todas las personas que trabajen en las dependencias del departamento ministerial o en cualquiera de los organismos o entidades dependientes del mismo, a través de su publicación en Intranet y mediante correos electrónicos dirigidos a todo el personal empleado público que se encuentren dentro del ámbito de aplicación del protocolo.

La implantación de la prevención en el ámbito del departamento se adoptará a través de las siguientes medidas:

- Medidas de difusión, información y comunicación
 - Sesiones de información y campañas específicas explicativas del contenido del protocolo, derechos y deberes de las personas trabajadoras, de sus representantes y de la Administración, sanciones y responsabilidades establecidas, medidas cautelares, etc.
 - Distribución de folletos informativos y/o material divulgativo en formato electrónico para su difusión masiva en materia de acoso sexual y por razón de sexo, dando a conocer las vías de resolución de estas situaciones.



- Inclusión del protocolo en los manuales de acogida del departamento ministerial u organismos o entidades dependientes que dispongan de ellos.
 - Publicación de este protocolo en el respectivo portal web o intranet del personal.
 - Incluir cláusulas en los pliegos de los contratos que se suscriban con las empresas externas cuyo personal desarrolle su labor en los centros de trabajo del departamento para que impartan a sus trabajadores acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Medidas de formación, sensibilización y concienciación
 - Formación adecuada, a todos los niveles (personal trabajador, directivo, mandos intermedios, representación del personal):
 - Formación general sobre el contenido del protocolo para las y los empleadas y empleados públicos en general.
 - Formación específica sobre este protocolo, los pasos a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas, dirigida a las personas que van a participar en las actuaciones derivadas de este protocolo y las que van a asistir a las presuntas víctimas.
 - Formación específica para el personal directivo o con equipos a su cargo, para capacitarles en identificar o detectar posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en sus unidades, así como en manejar o abordar adecuadamente este tipo de situaciones.
 - Campañas de sensibilización periódicas, previa consulta con las organizaciones sindicales.
- Medidas de asesoramiento y consulta
 - Se establecerá un correo electrónico específico acoso.sexual@digital.gob.es, para realizar consultas y solicitar asesoramiento sobre este protocolo, que debe ser de conocimiento general para todo el personal del Ministerio.
Esta medida se realizará por la Subdirección competente en materia de Recursos Humanos e Inspección de servicios en colaboración con el resto de unidades del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública.
- Medidas de estudio, diagnóstico y evaluación.
 - Elaboración de estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual y por razón de sexo, así como publicación periódica de estos datos, manteniendo siempre el anonimato de las personas implicadas, así como la elaboración de estudios de cómo afecta a la carrera, al nivel administrativo o categoría laboral de las víctimas y a su promoción.
 - Conveniencia de hacer una evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género, que permita conocer sobre una base científica cuales son aquellos colectivos o grupos de personas trabajadoras más susceptibles de sufrir este tipo de acoso en cada centro de trabajo, informando de las conclusiones tanto al Comité de seguridad y salud como a la comisión de igualdad. Esta evaluación de riesgos psicosociales se actualizará



periódicamente o cuando las circunstancias lo aconsejen, por ejemplo tras una incorporación masiva de personal de nuevo ingreso al departamento.

- Evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del protocolo.

13 PUBLICIDAD DEL PROTOCOLO Y FORMACIÓN

El protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo estará accesible en la Intranet del Departamento y, en su caso, Organismo o Entidad correspondiente.

La Subdirección General de Recursos Humanos e Inspección de Servicios se constituye como el órgano responsable para la programación tanto de la formación específica para el personal que vaya a participar en la tramitación del procedimiento, como de la formación general sobre el contenido del Protocolo.



14 ANEXOS

14.1 ANEXO I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, sus organismos adscritos y todo su personal, así como las organizaciones sindicales representativas del conjunto de empleadas y empleados públicos, manifiestan su voluntad e interés en propiciar el desarrollo de cualquier medida que incida en la consecución de un ámbito de trabajo libre de acoso sexual y por razón de sexo.

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.

En concreto, sus órganos y personal directivo deben proveer todos los medios a su alcance para prevenir, sensibilizar, evitar y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo, así como sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones, garantizando en todo caso, que la asistencia y protección de las víctimas se realice siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad; así como confidencialidad, garantía de los derechos laborales y de protección social de la víctimas, prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncia en supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.

Queda, por tanto, expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser considerada, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como **falta muy grave**, dando lugar a las sanciones que establece el 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.

El logro de la igualdad real de mujeres y de hombres requiere no solo de avances legislativos, sino también la transformación cultural tanto de los comportamientos individuales como de las actitudes y prácticas colectivas y una acción política resuelta que propicie el cambio estructural en las organizaciones. En consecuencia, este Departamento Ministerial, sus organismos adscritos y la representación del personal a su servicio se comprometen a prevenir conforme a lo regulado en la normativa aplicable, el acoso sexual y por razón de sexo, con las debidas garantías, tomando en consideración las normas constitucionales, laborales, administrativas y derechos fundamentales en el trabajo.

La publicación del “Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo” tiene por finalidad definir, implementar y comunicar a todo el personal a su servicio las medidas que el Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública despliega para evitar los casos de acoso sexual y por razón de sexo, haciendo posible una sociedad más justa e igualitaria, con unos ambientes de trabajo exentos de violencia contra las mujeres.



14.2 ANEXO II: SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

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

Conforme a las definiciones establecidas en ley Orgánica, 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, 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 del Ministerio, 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.



14.3 ANEXO III: 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 los testigos u otro personal de interés para este trámite, si los hubiere).
- Poner en conocimiento a la Inspección de Servicios los hechos sucedidos cuando existan evidencias suficientes de acoso sexual o por razón de sexo, previo conocimiento de la víctima.

El listado de asesores y asesoras confidenciales del departamento ministerial y de sus organismos o entidades dependientes y la manera de contactar con los mismos se dará conocer a todo el personal de ese ámbito.

2. Nombramiento.

Cualquier empleada y empleado público voluntariamente, tras recibir la formación necesaria, podrá ser designada por la Inspección de Servicios para el ejercicio de las funciones de asesoría confidencial encomendadas por este protocolo.

En la realización de los nombramientos y la confección del listado de asesoras y asesores confidenciales, la Inspección de Servicios 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 departamento ministerial y de sus organismos o entidades asociados, teniendo en cuenta su estructura, ubicación y dispersión geográfica.

Por parte del departamento ministerial o del organismo o entidad del que se trate, se facilitará la disponibilidad de tiempo necesaria a la persona que sea designada para el ejercicio de la asesoría confidencial para el desarrollo de esta función.

3. Principios de actuación.

- 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).

4. 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 AGE'. Para desempeño de las funciones de asesoría confidencial será necesario haber superado este curso o una formación equivalente.

El módulo, que no será inferior a 100 horas de contenido eminentemente práctico, estará integrado en el itinerario formativo de igualdad en la AGE que establezca la Dirección General de la Función Pública. Los contenidos versarán sobre cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres, acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo, sobre el presente protocolo y las actuaciones e instrucciones a las que se hace referencia en el mismo, e incluirá formación en técnicas y herramientas de detección y evaluación (entrevistas, cuestionarios, fuentes documentales), sesgos de género, fases del acoso sexual y sus efectos, atención psicológica a víctimas, habilidades comunicativas y gestión de equipos humanos.

Asimismo, el curso incluirá sistemas de evaluación que garanticen la superación del mismo y la adecuada preparación del alumnado.



14.4 ANEXO IV: MODELO DE COMUNICACIÓN DE ACTIVACIÓN.

MODELO DE COMUNICACIÓN DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Remisión a la Inspección de Servicios

TIPO DE ACOSO

SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

NOMBRES Y APELLIDOS: HAGA CLIC O PULSE AQUÍ PARA ESCRIBIR TEXTO. **NIF:** HAGA CLIC O PULSE AQUÍ PARA ESCRIBIR TEXTO. **SEXO** HAGA CLIC O PULSE AQUÍ PARA ESCRIBIR TEXTO. H M
TELÉFONO DE CONTACTO: HAGA CLIC O PULSE AQUÍ PARA ESCRIBIR TEXTO.

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

CENTRO DE TRABAJO/UNIDAD DIRECTIVA: HAGA CLIC O PULSE AQUÍ PARA ESCRIBIR TEXTO.
PUESTO DE TRABAJO: HAGA CLIC O PULSE AQUÍ PARA ESCRIBIR TEXTO.

VINCULACIÓN LABORAL

FUNCIONARIO/A ESTATUTARIO/A INTERINO/A LABORAL FIJO LABORAL TEMPORAL
 GRUPO. **NIVEL:** HAGA CLIC O PULSE AQUÍ PARA ESCRIBIR TEXTO. **ANTIGÜEDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO:** HAGA CLIC O PULSE AQUÍ PARA ESCRIBIR TEXTO.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

HAGA CLIC O PULSE AQUÍ PARA ESCRIBIR TEXTO.

DOCUMENTACIÓN ANEXA:

HAGA CLIC O PULSE AQUÍ PARA ESCRIBIR TEXTO.

SÍ. (ESPECIFICAR) NO

EN EL CASO DE TESTIGOS SE DEBERÁ INDICAR SU IDENTIFICACIÓN CUANDO APORTEN PRUEBAS
HAGA CLIC O PULSE AQUÍ PARA ESCRIBIR TEXTO.



SOLICITUD

- SOLICITO EL INICIO DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.**
- SOLICITO ASESORÍA CONFIDENCIAL** (NOMBRE ASESOR/A CONFIDENCIAL)
- ACOMPañAMIENTO DURANTE LA TRAMITACIÓN DEL PROTOCOLO** (NOMBRE DE LA PERSONA HAGA CLIC O PULSE AQUÍ PARA ESCRIBIR TEXTO.)

LOCALIDAD Y FECHA HAGA CLIC O PULSE AQUÍ PARA ESCRIBIR TEXTO.

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA HAGA CLIC O PULSE AQUÍ PARA ESCRIBIR TEXTO.

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



14.5 ANEXO V: COMITÉ DE ASESORAMIENTO

1. Composición.

El Comité de Asesoramiento será paritario y estará formado por:

- Dos personas de la Subdirección de Recursos Humanos e Inspección de Servicios y que, al menos una de ellas, tengan la condición de asesores confidenciales, ninguno de los cuales hubiese participado en la tramitación del expediente.
- Dos representantes del personal del departamento ministerial u organismo o entidad dependiente donde preste sus servicios la presunta víctima de acoso sexual o por razón de sexo, que serán elegidos por los representantes de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Delegada.
- Cuando el Comité lo estime necesario, podrá asistirle una persona experta en materia de igualdad y acoso sexual o por razón de sexo designada al efecto. Dicha persona deberá ser empleada o empleado público de la AGE.

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.

Los miembros del Comité de Asesoramiento serán designados por la persona titular de la Subsecretaría o por la jefatura superior de personal del organismo o entidad dependiente.

Todos los componentes de este 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 el 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 por razón de sexo que resulte de aplicación.
- Las directivas y recomendaciones de la Unión Europea en materia de acoso sexual y 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 la misma.
- 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.



14.6 ANEXO VI. DIAGRAMA DEL PROCEDIMIENTO DE DESARROLLO DE LAS ACTUACIONES

