

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LA AEPD

*Adaptación a la Agencia Española de Protección de Datos del
Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón
de sexo en la Administración General del Estado y de los
Organismos Públicos vinculados a ella*

Código Seguro De Verificación:	APDPFAA55C42B2EE1FD429570-27886	Fecha	21/11/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	la Directora - Mar España Martí		
Url De Verificación	https://sedeagpd.gob.es	Página	1/19



La Agencia Española de Protección de Datos (en adelante AEPD) se configura como una autoridad administrativa independiente de ámbito estatal, de las previstas en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, con personalidad jurídica y plena capacidad pública y privada, que actúa con plena independencia de los poderes públicos en el ejercicio de sus funciones.

Igualmente, su especial autonomía y su independencia funcional en el ejercicio de las competencias que tiene atribuidas se reflejan en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Dentro de esta autonomía e independencia en su actuación, la AEPD ha venido poniendo énfasis en su compromiso con la igualdad de género, incluyéndolo como valor transversal tanto en el ejercicio de sus competencias como en lo relativo a su organización interna.

Este compromiso se refleja explícitamente en el Marco de Actuación de Responsabilidad Social de la AEPD 2019-2024, que incluye actuaciones en materia de igualdad de género tanto en lo relativo al compromiso de la AEPD con la sociedad como en lo relativo al compromiso con sus empleados. Como parte de este Marco de Actuación de Responsabilidad Social, la AEPD se compromete a aprobar un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

La AEPD parte de la firme convicción de que una Agencia socialmente responsable y sostenible debe garantizar un entorno laboral seguro e inclusivo, libre de cualquier tipo de discriminación y acoso, promoviendo las condiciones para que la libertad e igualdad del individuo, y los grupos en que se integra, sean reales y efectivas, y para que todos los trabajadores sean tratados con la máxima dignidad y respeto por su intimidad y su integridad física y moral. Por ello, se hace necesario prevenir, evitar y resolver cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo, así como aquellas situaciones de acoso por razón de orientación sexual o por identidad o expresión de género, que a efectos de este Protocolo se entenderán incluidos en el término “acoso sexual o por razón de sexo”.

En atención a lo anterior, se aprueba el siguiente Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la Agencia Española de Protección de Datos, dando cumplimiento a la Resolución de 28 de julio de 2011 de la Secretaría de Estado de la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella, de forma que se adapta el mencionado Protocolo al ámbito y dimensiones de la AEPD, incluyendo previsiones específicas dirigidas especialmente a erradicar el acoso sexual o por razón de sexo cuando se produzcan a través de tratamientos de datos personales que afecten a la privacidad de e intimidad de las personas afectadas, conforme a la misión y competencias de esta Agencia.

Dado que el presente documento supone la adaptación al ámbito de la AEPD del Protocolo de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella, para todo lo no regulado en el mismo, será de aplicación lo dispuesto en el Protocolo de ámbito superior.

Código Seguro De Verificación:	APDPFAA55C42B2EE1FD429570-27886	Fecha	21/11/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	la Directora - Mar España Martí		
Url De Verificación	https://sedeagpd.gob.es	Página	2/19



I. Ámbito de actuación.

El presente Protocolo se aplicará a todo el personal que desarrolle su actividad en la Agencia Española de Protección de Datos, independientemente de su nivel jerárquico, puesto que ocupen o de cuál sea su relación jurídica con la Agencia.

II. Objetivos.

El presente Protocolo tiene como objetivo general prevenir y resolver las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, en cualquiera de sus formas y modalidades, que pudieran producirse en el ámbito de la AEPD, incluyendo expresamente aquellas que se produzcan con la utilización de datos personales, afectando a la privacidad e intimidad de las víctimas.

Asimismo, tiene como objetivos específicos:

- Identificar claramente las situaciones constitutivas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- Informar y sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de atajar las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- Ayudar a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, previendo el establecimiento de acciones de formación y sensibilización.
- Identificar a los responsables de tramitar los procedimientos y las actuaciones a seguir antes situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo
- Facilitar la denuncia en los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, poniendo a disposición de la plantilla un modelo de denuncia e identificando ante quién ha de interponerse.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas y la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas
- Garantizar el tratamiento reservado y el respeto a la intimidad y la dignidad de todas las partes implicadas.
- Resolver los conflictos y las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, fijando un cauce para la aplicación de las medidas sancionadoras pertinentes.

La tramitación de procedimiento previsto en este Protocolo no impide en ningún caso la iniciación, simultánea o posterior, de las acciones administrativas o judiciales que resulten pertinentes por parte de las personas implicadas.

III. Declaración de compromiso

A través de este Protocolo la AEPD declara formalmente su rechazo a todo tipo de conductas constitutivas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona que lleva a cabo

Código Seguro De Verificación:	APDPFAA55C42B2EE1FD429570-27886	Fecha	21/11/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	la Directora - Mar España Martí		
Url De Verificación	https://sedeagpd.gob.es	Página	3/19



tales conductas, ni cual sea su situación en la entidad y su compromiso con que todas las empleadas y empleados públicos reciban un trato respetuoso y digno.

Asimismo, la AEPD rechaza el uso de datos personales para la realización de conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como cualquier otro uso o tratamiento que sea contrario al derecho a la privacidad e intimidad o que suponga una actuación que tenga como fin faltar al respeto, degradar o humillar a sus empleados públicos.

En lo que a este Protocolo respecta, la AEPD toma conciencia de la relación entre la igualdad de género y la protección de datos y expresa su rotundo rechazo por aquellos comportamientos que fundamentan las conductas de acoso en el empleo de información personal relativa a la vida sexual de las personas. En este sentido, la AEPD asume el firme compromiso de prevenir, sensibilizar y actuar en cuanto se tenga conocimiento de cualquier situación de ciberacoso sexual, acoso sexual a través de redes sociales y en los supuestos de difusión de videos e imágenes o contenidos relacionadas con la vida sexual de las personas. Para afrontar estas situaciones especialmente delicadas, se utilizará el canal prioritario para detener la difusión ilegítima de imágenes sensibles de contenido sexual o violento, que se ha puesto a disposición de los ciudadanos, adoptando medidas cautelares urgentes frente a la difusión ilegítima en Internet de datos sensibles.

Igualmente, en el ejercicio de la misión que tiene encomendada, la Agencia dará a conocer este mecanismo de tutela del derecho fundamental a la protección de datos, difundiéndolo entre las empresas con las que contrata sus servicios, cuyo personal, aunque está excluido del ámbito de aplicación del presente Protocolo, preste sus servicios en las instalaciones de la AEPD, con el objetivo de que las citadas empresas conozcan este canal prioritario y difundan su existencia en sus propias plantillas.

La AEPD tendrá “TOLERANCIA CERO” con los comportamientos constitutivos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, y, de producirse, serán investigados y sancionados conforme a lo previsto en este Protocolo y en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, como falta disciplinaria de carácter muy grave.

La AEPD se compromete asimismo a fomentar una cultura de prevención contra el acoso sexual y de acoso por razón de sexo a través de acciones formativas y de sensibilización, incorporando la igualdad de género con carácter transversal en sus políticas internas. Como consecuencia de ello, informará con la debida reserva a los órganos de representación de sus empleados de las situaciones de acoso que se produzcan asegurando un trato confidencial de los datos personales de los afectados.

La AEPD se compromete a apoyar y asesorar a las víctimas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y a denunciar, investigar, mediar y sancionar cualquier conducta que pudiera ser constitutiva de este tipo de acoso.

Igualmente, se compromete a respetar los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, con el consiguiente deber de sigilo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.

Consecuentemente con el ejercicio de sus competencias, la AEPD impulsará, especialmente en el ámbito de las nuevas tecnologías, una cultura de respeto a la

Código Seguro De Verificación:	APDPFAA55C42B2EE1FD429570-27886	Fecha	21/11/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	la Directora - Mar España Martí		
Url De Verificación	https://sedeagpd.gob.es	Página	4/19



privacidad de las personas y de concienciación sobre la correcta utilización de los datos personales.

IV. Definiciones y conceptos

Se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual y por razón de identidad y expresión de género, así como toda orden de discriminar directa o indirecta por las razones anteriores, quedando estas conductas estrictamente prohibidas:

- Acoso sexual

Se considera 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

Será considerado 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. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también se considerará situación amparada por este Protocolo, cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior.

- Acoso por razón de orientación sexual

Se considera acoso por razón de orientación sexual cualquier comportamiento realizado contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensivo, humillante, violento, intimidatorio, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

A tales efectos, se considera orientación sexual a la capacidad, independientemente del sexo biológico y de la identidad de género, de una persona, para sentirse atraída emocional, sexual y afectivamente por personas del mismo o distinto género.

- Acoso por razón de identidad y expresión de género

El acoso por razón de identidad y expresión de género se refiere a cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

En este sentido, se entiende por identidad de género la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la experimenta, la cual podría corresponder o no, con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones de género como el habla, la vestimenta o los modales. Por otro lado, se entiende por expresión de género la forma en la que expresamos nuestro género: a través de la vestimenta, el comportamiento, los intereses y las afinidades.

Código Seguro De Verificación:	APDPFAA55C42B2EE1FD429570-27886	Fecha	21/11/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	la Directora - Mar España Martí		
Url De Verificación	https://sedeagpd.gob.es	Página	5/19



Depende de cómo es percibida por la sociedad: como femenina, masculina y androgina (la combinación de ambos).

Estas modalidades de acoso pueden darse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la entidad.

No obstará a la consideración de las anteriores actuaciones como acoso que el citado comportamiento se produzca en el ámbito digital, debiendo atenderse especialmente al uso de datos personales en conductas constitutivas de acoso (ciberacoso o acoso digital). Tampoco obstará a su consideración que la conducta sea de difusión de contenidos (tales como vídeos, imágenes o textos), cuando de la naturaleza de ésta pueda deducirse un atentado contra la dignidad y la libertad sexual de las personas.

- Indemnidad frente a represalias

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

V. Responsabilidades

La realización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, podrá dar lugar a la exigencia de los siguientes tipos de responsabilidades, según la entidad y circunstancias de cada caso.

- a. Responsabilidad disciplinaria
- b. Responsabilidad penal
- c. Responsabilidad en materia de protección de datos (administrativa)
- d. Responsabilidad civil, derivada de daños materiales o daños morales.

La Agencia Española de Protección de Datos, como responsable de la garantía de la salud de los empleados públicos procurará, dentro del ejercicio de sus competencias, que se hagan efectivas las responsabilidades derivadas de las situaciones anteriormente mencionadas, especialmente en lo relativo a la responsabilidad disciplinaria y por infracción de la normativa de protección de datos.

Frente a las conductas descritas en el apartado III se adoptarán medidas disciplinarias de acuerdo con lo previsto por el Estatuto Básico del Empleado Público que tipifica en su artículo 95 como falta disciplinaria muy grave, entre otras conductas, el acoso por razón de orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

La prohibición de estas conductas se entenderá sin perjuicio de lo establecido en el artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, que tipifica el delito de acoso sexual, siendo la competencia para su apreciación, así como para el establecimiento de las penas correspondientes, de los órganos judiciales que resulten competentes de acuerdo con lo previsto por la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

Código Seguro De Verificación:	APDPFAA55C42B2EE1FD429570-27886	Fecha	21/11/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	la Directora - Mar España Martí		
Url De Verificación	https://sedeagpd.gob.es	Página	6/19



Ante indicios fundados de su comisión en el ámbito laboral, la AEPD denunciará ante el orden jurisdiccional correspondiente las que pudieran ser constitutivas de un delito de acoso sexual o de delitos relacionados con violencia de género.

Delito de acoso sexual

Será constitutiva de un delito de acoso sexual la siguiente conducta: solicitar favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y provocar a la víctima, con tal comportamiento, una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante. Esta conducta lleva asociadas las siguientes penas:

- Con carácter general, el que realizare esta conducta será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.
- Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.
- Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.

VI. Órganos competentes en la AEPD para la aplicación de las medidas previstas por el Protocolo de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella

Será competencia de la Secretaría General de la AEPD la adoptación de las medidas de prevención frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo previstas en el apartado VII del presente Protocolo.

Asimismo, será competencia del titular de la Secretaría General de la AEPD la resolución de los procedimientos frente a las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

La Secretaría General designará a una persona encargada de realizar la investigación, que actuará como Asesoría Confidencial. También corresponderá a la Asesoría Confidencial la adopción de las medidas de evaluación referidas en el apartado V del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella (*evaluación y seguimiento del informe de conclusiones*).

Para garantizar la aplicabilidad del presente protocolo, la Secretaría General designará a los Asesores Confidenciales de entre los empleados de la AEPD, o excepcionalmente, entre empleados públicos ajenos a la AEPD, y les ofrecerá la formación necesaria para el desempeño de estas funciones.

Código Seguro De Verificación:	APDPFAA55C42B2EE1FD429570-27886	Fecha	21/11/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	la Directora - Mar España Martí		
Url De Verificación	https://sedeagpd.gob.es	Página	7/19



VII. Medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La AEPD, con objeto de prevenir y evitar los comportamientos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, llevará a cabo las siguientes acciones:

1. Publicidad y difusión de este Protocolo, a través de su publicación en la intranet.
2. Información preventiva y formación a todos los empleados sobre las conductas que, mediante el uso de las TIC, pueden ser consideradas de acoso sexual o por razón de sexo y, en su caso, delito de violencia de género.
3. Información y formación a los empleados sobre el canal prioritario establecido para atajar la difusión ilegítima de datos sensibles en Internet.
4. Entrega del presente Protocolo a las personas que empiecen a prestar servicios en la AEPD, junto a la información de prevención de riesgos y seguridad.
5. Mención del presente Protocolo en el Plan de igualdad de género en el ámbito de la AEPD.
6. Formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento, y a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas, y formación general sobre el contenido del Protocolo para todo el personal que preste servicios en la AEPD.

Además de lo anterior, si se considerara conveniente a la luz de los datos de incidencia de las situaciones de acoso, se llevarán a cabo las siguientes medidas:

1. 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 en el marco del Plan de Igualdad, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas.
2. Evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del procedimiento de resolución de situaciones de conflicto regulado en este Protocolo.
3. Desarrollo de acciones de sensibilización y concienciación de las personas que presten servicios en el ámbito de la igualdad de género, especialmente enfocadas a la identificación de conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo y al conocimiento de presente Protocolo.
4. Desarrollo de acciones de sensibilización en materia de diversidad sexual, enfocadas al conocimiento de las distintas discriminaciones por razón de orientación sexual e identidad y expresión de género.
5. Realización de estudios de carácter general sobre la presencia o incidencia de este tipo de conductas entre el personal de la Institución y las características que presenta, además de sobre percepciones y conocimiento de situaciones de acoso.
6. Realización de un estudio de riesgos psicosociales, con objeto de identificar los grupos de personas trabajadoras más susceptibles de sufrir acoso.

Código Seguro De Verificación:	APDPFAA55C42B2EE1FD429570-27886	Fecha	21/11/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	la Directora - Mar España Martí		
Url De Verificación	https://sedeagpd.gob.es	Página	8/19



Por último, la AEPD comunicará a la Dirección General de la Función Pública la resolución de los casos de acoso sexual o por razón de sexo en los que se haya aplicado el presente Protocolo.

VIII. Procedimiento de resolución de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo

Iniciación del procedimiento ordinario

El procedimiento se iniciará con la presentación de la denuncia verbal o escrita, que podrá ser realizada por la persona presuntamente acosada y/o por su representante legal. Además de las personas afectadas, siempre que cuenten con la autorización de éstas, podrán también iniciar presentar denuncia la representación de las empleadas y empleados públicos en el ámbito en donde aquéllos presten sus servicios, o 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.

En todo caso, si la formulación de la queja o denuncia fuera realizada verbalmente, será necesaria su ratificación posterior por escrito. Además, el procedimiento se podrá iniciar telemáticamente, enviando la denuncia firmada al siguiente correo: *buzón de correo ad hoc*.

El documento o comunicación de denuncia debe dirigirse a la persona titular de la Secretaría General, quien designará a un instructor, en adelante Asesor o Asesora Confidencial (Asesoría Confidencial), que investigará las circunstancias del supuesto, y podrá:

1. No admitir a trámite dicha denuncia, cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo. Deberá manifestarse por escrito a la persona denunciante las causas que han motivado la no admisión de la denuncia.
2. Resolución informal. En el caso que la situación aún no constituyera un supuesto de acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero sí refleje una conducta o comportamiento inadecuados, que, de no intervenir, pudiera acabar constituyendo una situación de acoso, se podrá intervenir con carácter voluntario, proporcionando pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.
3. Admitir la denuncia e iniciar la tramitación del procedimiento, según lo previsto a continuación.

Investigación

La Asesoría Confidencial actuará siguiendo lo dispuesto en el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de la AGE y de los Organismos Públicos vinculados a ella. Admitida a trámite la denuncia, la Asesoría confidencial iniciará la tramitación del procedimiento, para lo que recabará la mayor información posible para poder efectuar una primera valoración del caso. En la realización de sus funciones podrá contar con apoyo y asesoramiento del servicio de prevención contratado por la Agencia.

El proceso de recopilación de información, deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad (tratamiento reservado de las denuncias que le confiere el

Código Seguro De Verificación:	APDPFAA55C42B2EE1FD429570-27886	Fecha	21/11/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	la Directora - Mar España Martí		
Url De Verificación	https://sedeagpd.gob.es	Página	9/19



artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007), sigilo y participación de todos las personas implicadas (incluidos los testigos y todas aquellas personas que directa o indirectamente participen en este proceso), deberá ser necesario proceder a entrevistar a las personas afectadas –persona presuntamente responsable de acoso o la presunta víctima del mismo– y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto la persona presuntamente acosadora como la persona presuntamente acosada.

Este trámite de investigación deberá llevarse a cabo con celeridad, procurando que su duración sea la menor posible. Todo el personal que preste servicios en la AEPD tiene la obligación de colaborar a lo largo de todo el proceso de investigación.

En todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por un o una representante sindical u otra u otro acompañante de su elección.

Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial

Al finalizar esta indagación, la Asesoría Confidencial emitirá un informe de valoración, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que remitirá a la Secretaría General, acompañando las actuaciones practicadas. Este informe deberá ser emitido, siempre con la cautela señalada respecto al tratamiento reservado de las denuncias de 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 denuncia. Correspondrá proponer el archivo del expediente que ha provocado la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
 - Desistimiento de la persona denunciante (en todo caso, y de oficio, continuará la investigación de la denuncia si detectarán indicios de acoso).
 - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes
- b. Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso sexual o acoso por razón de sexo y tipificada en la normativa existente se propondrá la incoación de expediente disciplinario que corresponda.
- c. Indicios claros de Acoso sexual o acoso por razón de sexo. Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, se propondrá al órgano competente la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, y las correspondientes medidas correctoras de la situación.

En el plazo de 10 días hábiles desde la recepción del informe, la Secretaría General dictará resolución, que se trasladará a la persona objeto del acoso, para que, en un plazo de cinco días naturales, pueda presentar alegaciones en caso de desacuerdo con la misma.

Código Seguro De Verificación:	APDPFAA55C42B2EE1FD429570-27886	Fecha	21/11/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	la Directora - Mar España Martí		
Url De Verificación	https://sedeagpd.gob.es	Página	10/19



El plazo desde el inicio el expediente hasta la finalización del mismo **no podrá superar los treinta días naturales. Por motivos excepcionales, la Secretaría General podrá acordar una prórroga hasta un máximo de otros treinta días naturales.**

En el caso de que el sujeto afectado no esté conforme con el contenido de la resolución dictada, se podrá constituir una Comisión de Asesoramiento frente al acoso sexual y por razón de sexo, regulado en el Anexo II del presente Protocolo, a efectos de revisión del procedimiento efectuado.

Medidas cautelares: procedimiento extraordinario y urgente

En los supuestos excepcionales y urgentes en que la conducta constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se trate de la difusión de imágenes o videos que atente gravemente contra la privacidad de la persona afectada, la Agencia Española de Protección de Datos, previamente a la aplicación del procedimiento recogido en este Protocolo, tomará de forma urgente las medidas cautelares oportunas para paralizar la difusión de tales archivos, de oficio en el caso que los hechos sean constitutivos de un delito de violencia de género o a solicitud de la persona afectada en los demás supuestos.

Para ello, se empleará el Canal Prioritario de denuncias contra la difusión ilegítima de imágenes sensibles de contenido sexual cuya gestión corresponde a la Subdirección General de Inspección de Datos, garantizando en todo momento la confidencialidad. En estos supuestos, formará parte de la Comisión de Asesoramiento frente al acoso, además de los sujetos indicados en el Anexo I, una persona de la Subdirección General de Inspección de Datos.

En estos supuestos, además de la aplicación del presente Protocolo, la Subdirección General de Inspección de Datos iniciará el correspondiente procedimiento sancionador y tomará las medidas pertinentes para determinar si se ha producido una infracción de la normativa de protección de datos. La SGID y la Secretaría General actuarán conjuntamente para adoptar medidas que garanticen el derecho a la intimidad y a la salud en el puesto de trabajo de la persona afectada.

IX. Principios y garantías que deben inspirar la actuación de la AEPD.

El procedimiento anteriormente citado se inspirará en los siguientes principios:

- Cualquier empleada/o público tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo que conozca.
- Cualquier empleado tiene la obligación de informar a sus superiores cuando lleguen a su conocimiento indicios de un empleo de datos personales que coadyuven a una situación de acoso sexual o por razón de sexo, especialmente en lo relativo a la comunicación y difusión de videos e imágenes de contenido sexual.
- La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o acoso por razón de sexo podrá denunciarlo ante la organización y

Código Seguro De Verificación:	APDPFAA55C42B2EE1FD429570-27886	Fecha	21/11/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	la Directora - Mar España Martí		
Url De Verificación	https://sedeagpd.gob.es	Página	11/19



tendrá derecho a obtener una respuesta, debiendo siempre la AEPD dejar constancia por escrito de la denuncia, incluso cuando los hechos sean denunciados verbalmente, así como de todo lo actuado en el procedimiento.

- Todo responsable público está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las denuncias que reciba sobre supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en el ámbito de su competencia.
- Todas las personas implicadas en el procedimiento han de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Debe garantizarse la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Se garantizará el respeto a los datos personales y se perseguirá toda utilización por los empleados de la AEPD de información personal relativa a la vida sexual u orientación sexual de las personas cuando contravenga la legislación en materia de protección de datos.
- Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- La investigación y la resolución del procedimiento, incluida la imposición de medidas cautelares y sanciones en su caso, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.
- La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas.

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- Información: las partes implicadas serán informadas tanto de las actuaciones realizadas en el ámbito de este procedimiento como de la resolución del mismo.
- Respeto y protección a las personas. Se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. 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/otro acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.
- Confidencialidad. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de la iniciación y tramitación del procedimiento asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona supuestamente acosada, como a la supuestamente acosadora, preservando así su identidad.
- Diligencia y celeridad. Las actuaciones realizadas en el ámbito del procedimiento descrito deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras

Código Seguro De Verificación:	APDPFAA55C42B2EE1FD429570-27886	Fecha	21/11/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	la Directora - Mar España Martí		
Url De Verificación	https://sedeagpd.gob.es	Página	12/19



indebidamente, concluyéndose en el menor tiempo posible y con respeto a las garantías debidas.

- Imparcialidad y contradicción. El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Protección de la dignidad de las personas afectadas. La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
- 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 acoso por razón de sexo en los términos previstos en la normativa aplicable.

X. Publicidad y aplicación

El servicio de Recursos Humanos de la Secretaría General de la Agencia Española de Protección de Datos adoptará las medidas necesarias para asegurar el mayor conocimiento del presente Protocolo por los empleados. En especial, se dará publicidad al mismo a través de la Intranet de la Agencia Española de Protección de Datos (sección “Igualdad”).

Este Protocolo será de inmediata aplicación desde el día siguiente a su publicación.

Código Seguro De Verificación:	APDPFAA55C42B2EE1FD429570-27886	Fecha	21/11/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	la Directora - Mar España Martí		
Url De Verificación	https://sedeagpd.gob.es	Página	13/19



ANEXO I

Modelo de denuncia.

SOLICITUD DE INTERVENCION POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Solicitante

- Persona afectada Asesoría Confidencial
 Representante de los trabajadores Unidad directiva afectada
 Otros (especificar): _____

Tipo de acoso

- Sexual Por razón de sexo
 Vinculado a un supuesto de violencia de género Otros (especificar): _____

Datos de la persona afectada

Nombre y apellidos:

NIF:

Sexo H M NC

Teléfono de contacto:

Vinculación laboral: Funcionario/a Personal laboral

Departamento y puesto de trabajo:

Descripción de los hechos (con identificación de la persona que supuestamente ha realizado la conducta constitutiva de acoso)

Existencia de testigos

- Sí (especificar): _____ No

Documentación anexa

- Sí (especificar): _____ No

Solicitud

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en la AEPD.

Solicito la adopción de medidas cautelares consistentes en la retirada de Internet de los siguientes contenidos: _____.

Esta solicitud debe ser realizada, así mismo, a través del canal urgente establecido por la AEPD para la retirada de contenido sensible:

Antes de firmar la solicitud, debe leer la información básica sobre protección de datos que se presenta en el reverso de la esta solicitud.

Lugar y fecha

Firma de la persona interesada

Código Seguro De Verificación:	APDPFAA55C42B2EE1FD429570-27886	Fecha	21/11/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	la Directora - Mar España Martí		
Url De Verificación	https://sedeagpd.gob.es	Página	14/19



Información básica sobre protección de datos

Los datos de carácter personal serán tratados por la Agencia Española de Protección de Datos e incorporados a las actividades de tratamiento "Gestión de RRHH" con la finalidad de atender la gestión del protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo que usted está solicitando. Los datos aquí facilitados no van a ser empleados para ningún otro fin.

Finalidad basada en la obligación legal incluida en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y en la ejecución de una misión realizada en el interés público reconocido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Los datos personales generados por esta actividad de tratamiento, durante la gestión de su reclamación en la Agencia, pueden ser comunicados al Ministerio Fiscal, los órganos jurisdiccionales y/o a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Los datos se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que se han recabado y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos. Será de aplicación la normativa de archivos y patrimonio documental español.

Puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad de sus datos, de limitación y oposición a su tratamiento, así como a no ser objeto de decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado de sus datos, cuando procedan, ante la Agencia Española de Protección de Datos, C/Jorge Juan, 6, 28001- Madrid o en la dirección de correo electrónico dpd@aepd.es.

Código Seguro De Verificación:	APDPFAA55C42B2EE1FD429570-27886	Fecha	21/11/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	la Directora - Mar España Martí		
Url De Verificación	https://sedeagpd.gob.es	Página	15/19



ANEXO II

Comisión de Asesoramiento frente al acoso.

La Comisión de Asesoramiento frente al acoso estará formada por:

- El o la titular de la Secretaría General
- Un miembro de recursos humanos que haya recibido formación en la materia
- Un/a representante del personal de la AEPD designado por la Junta de Personal
- En caso de difusión de imágenes o videos que atenten contra los derechos de la persona (procedimiento urgente), un miembro de la Subdirección General de Inspección de Datos.

Además, el Comité de Asesoramiento podrá solicitar asistencia de técnicos del servicio de prevención, preferentemente especialistas en riesgos psicosociales, si así se previera en los pliegos que regulen el citado servicio.

En caso de que alguno de los miembros de la Comisión estuviera implicado la situación de acoso o tuviera con las personas implicadas relación de parentesco, por afinidad o consanguinidad, o relación de amistad o enemistad manifiesta, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho procedimiento y será sustituida por otra persona que se nombrará al efecto.

Todos los componentes de esta Comisión están obligados a guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir, no pudiendo transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias y quejas presentadas, en proceso de investigación o ya resueltas. Asimismo, están obligados a actuar con la máxima objetividad y neutralidad.

En cuanto al régimen de funcionamiento de la Comisión, ésta se rige 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 de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación.
- Las disposiciones recogidas en el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.
- Las normas de funcionamiento que acuerde la Comisión.

La actuación de la Comisión de Asesoramiento concluirá con un informe de conclusiones y recomendaciones, que deberá incluir, como mínimo, la siguiente información:

- ✓ Relación nominal de las personas que integran la Comisión e identificación de las personas supuestamente acosada y acosadora mediante el correspondiente código numérico.
- ✓ Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.

Código Seguro De Verificación:	APDPFAA55C42B2EE1FD429570-27886	Fecha	21/11/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	la Directora - Mar España Martí		
Url De Verificación	https://sedeagpd.gob.es	Página	16/19



- ✓ Actuaciones previas: Informe de valoración y propuesta de conclusiones y otras actuaciones (testimonios; pruebas; etc).
- ✓ Informe de conclusiones y medidas propuestas concretas (incluyendo la identificación de las personas responsables de implantar las medidas propuestas y las medidas cautelares y de compensación a la persona acosada, en su caso)
- ✓ Identificación de una fecha a corto y/o medio plazo para la supervisión y revisión posterior de la implantación de las medidas y de verificación de la ausencia de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Código Seguro De Verificación:	APDPFAA55C42B2EE1FD429570-27886	Fecha	21/11/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	la Directora - Mar España Martí		
Url De Verificación	https://sedeagpd.gob.es	Página	17/19



ANEXO III

Tipificación de conductas

Las siguientes conductas serán consideradas como constitutivas de acoso sexual:

- Un deliberado contacto físico innecesario.
- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados.
- Invitaciones impudicas o comprometedoras.
- Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares de trabajo.
- Gestos obscenos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados.
- Demandas de favores sexuales.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo.
- La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
- Difusión de videos e imágenes y contenido relacionado con la vida sexual de las personas entre los empleados públicos, ya constituya un caso de 'revenge porn' como se trate de la mera difusión en redes sociales o de comunicación (telegram, whatsapp).

Las siguientes conductas constituirán acoso por razón de sexo:

- Comentarios despectivos acerca de las mujeres u hombres o de los valores considerados femeninos o masculinos, y, en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género.
- Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad.
- Conductas hostiles hacia quienes –sean hombres o mujeres- ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.
- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irrationales) a una persona en función de su sexo.
- Asignar una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.

Serán consideradas como acoso por orientación sexual o identidad o expresión de género las siguientes conductas:

- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual o identidad o expresión de género, como ignorar aportaciones, realizar comentarios o acciones que afecten a la dignidad de la persona.

Código Seguro De Verificación:	APDPFAA55C42B2EE1FD429570-27886	Fecha	21/11/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	la Directora - Mar España Martí		
Url De Verificación	https://sedeagpd.gob.es	Página	18/19



- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona por su orientación sexual o identidad o expresión de género o llevar a cabo conductas que denoten una falta de respeto por la diversidad sexual y de género.
- Ridiculizar a la persona o utilizar humor de forma despectiva minusvalorando cualquier orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual o identidad o expresión de género.

En todo caso, estas enumeraciones de conductas no son exhaustivas, teniendo carácter ejemplificativo y debiendo apreciar su concurrencia de acuerdo a las circunstancias de cada caso.

Código Seguro De Verificación:	APDPFAA55C42B2EE1FD429570-27886	Fecha	21/11/2019
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	la Directora - Mar España Martí		
Url De Verificación	https://sedeagpd.gob.es	Página	19/19

