



**POLICIA**   
**NACIONAL**

**DIRECCIÓN GENERAL DE LA**  
**POLICÍA**

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN  
ANTE SITUACIONES DE ACOSO  
SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN  
DE SEXO, GÉNERO,  
ORIENTACIÓN O IDENTIDAD  
SEXUAL**

## Contenido

CAPÍTULO 1. MARCO NORMATIVO .....	3
CAPÍTULO 2. DISPOSICIONES GENERALES.....	6
2.1. Compromiso Institucional.....	6
2.2. Objetivos del protocolo .....	6
2.3. Ámbito de Aplicación.....	7
2.4. Definición de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y otras conductas discriminatorias.....	7
CAPÍTULO 3. CRITERIOS GENERALES DE ACTUACIÓN .....	11
3.1. Criterios generales de actuación .....	11
3.2. Obligaciones de la Dirección General de la Policía .....	11
3.3. Derechos de participación .....	12
3.4. Asesoría Confidencial.....	12
3.5. Funciones de la Asesoría Confidencial.....	13
CAPÍTULO 4. PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE SOLUCIÓN.....	15
4.1. Principios Generales .....	15
4.2. Iniciación del procedimiento .....	17
4.3. Asesoramiento .....	17
4.4. Desarrollo del procedimiento.....	17
4.5. Resolución del procedimiento .....	18
4.6. Medidas de perfeccionamiento .....	19
CAPÍTULO 5. RÉGIMEN DISCIPLINARIO .....	20
CAPÍTULO 6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, GÉNERO, ORIENTACIÓN O IDENTIDAD SEXUAL .....	21
6.1. Medidas de vigilancia de la salud .....	21
6.2. Medidas de comunicación y difusión.....	21
6.3. Medidas de prevención .....	21
a) Medidas generales .....	21
b) Respecto del presunto autor o autora .....	21
c) La persona afectada pertenece a la Dirección General de la Policía.....	22
d) Ambas (presunta persona agresora y presunta persona afectada) pertenecen a la Dirección General de la Policía .....	232

e) Persona afectada sin relación laboral con la Dirección General de la Policía .....	23
CAPÍTULO 7. APOYO A LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, GÉNERO, ORIENTACIÓN O IDENTIDAD SEXUAL EN EL ENTORNO PROFESIONAL .....	24
CAPÍTULO 8. ESTRATEGIAS DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN.....	25
8.1. Medidas generales.....	25
8.2. Medidas específicas .....	26
CAPÍTULO 9. SEGUIMIENTO Y CONTROL.....	27
9.1. Comisión Central de Seguimiento.....	27
9.2. Comisión Territorial de Seguimiento .....	28



## CAPÍTULO 1. MARCO NORMATIVO

---

El presente protocolo se fundamenta en el marco normativo vigente en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de las personas la igualdad y la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho a la libertad personal (artículo 17) y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18).

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso discriminatorio son ilícitos pluriofensivos que vulneran todos o la mayoría de esos derechos fundamentales y, además, cuando se producen en el ámbito de una relación de empleo, sea laboral o funcionarial, vulneran el derecho al trabajo, que, asimismo, tiene un sustento constitucional (artículo 35).

El artículo 9.2 de la Constitución Española dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, el artículo 10.1 dispone que los poderes públicos deben de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios, mientras que el artículo 40.2 de la Constitución encomienda a los Poderes Públicos que velen por la seguridad e higiene en el trabajo.

En este contexto, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y define estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62). La Disposición adicional 11ª.1 de esta Ley Orgánica, establece una nueva redacción del artículo 4.2.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que incluye entre los derechos básicos de trabajadoras y trabajadores la protección frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Asimismo, se modifica, a través de la disposición adicional, el artículo 54 de este Real Decreto, incorporando “el acoso sexual” y “por razón de sexo” como causas de despido disciplinario.

Por otra parte, el artículo 95.2 letra b 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 tipifica como falta muy grave toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral.

El acoso sexual también se encuentra regulado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre infracciones y Sanciones en el



Orden Social, el cual pone de manifiesto la gravedad de esta conducta, y la define en su artículo 8.13 como una infracción muy grave.

La prevención del acoso y la violencia en el trabajo encuentra un fundamento adicional en el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al encontrarse comprendida como un riesgo psicosocial.

En el ámbito de la Administración General del Estado se ha alcanzado el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación sobre el protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella, aprobado y publicado por la Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública.

La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal tipifica, desde 1995, el acoso sexual (en su artículo 184), y, desde 2010, el acoso laboral (en su artículo 173). Además de lo anterior, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual refuerza la protección contra el acoso sexual y otros acosos con connotaciones sexuales, recogiendo en su artículo 13 una mención expresa a la prevención y sensibilización en la Administración Pública, los organismos públicos y los órganos constitucionales, en el marco de la LO 3/2007 y haciendo especial referencia a los protocolos contra el acoso sexual.

En el escenario europeo, se encuentra la Recomendación de 27 de noviembre de 1991 de la Comisión 92/131/CEE de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, que incluye un anexo con el Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual, la Recomendación 92/131/CEE, así como las siguientes Directivas: Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004, y la más reciente Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativas a la igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, formación y promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. También cabe resaltar la Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000 y la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000 referentes al acoso discriminatorio, estableciendo un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Y, por último, el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso sexual, por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007, con un encuadre más genérico referente a la prevención del acoso y la violencia en el lugar de trabajo y la Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, sobre la estrategia de la Unión para la igualdad de género en el período de 2020 a 2025 y en relación con el acoso, pide a los Estados miembros que adopten medidas eficaces y vinculantes para definir y prohibir la violencia y el acoso en el mundo laboral.

El Convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, conocido como Convenio de Estambul, fue abierto a la firma en esta ciudad el 11 de mayo de 2011, y suscrito por España el 1 de agosto de 2014. La importancia del Convenio se sustenta en que constituye el primer instrumento de carácter vinculante en el ámbito europeo en materia de violencia contra la mujer y violencia doméstica. Se erige como el tratado internacional de mayor alcance para frenar la violencia contra la

mujer, instaurando la tolerancia cero en este contexto. El Convenio reconoce la violencia contra la mujer como una violación de los derechos humanos y como una forma de discriminación, y, además, contempla como violencia de género todas las formas de violencia contra la mujer, incluyendo el acoso sexual (entre muchos otros tipos de violencia, como la violencia sexual, la esterilización forzada, el matrimonio forzado, etc.).

La Organización Internacional del Trabajo también ha abordado las conductas relacionadas con el acoso sexual en el ámbito laboral, a través del Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en Ginebra el 10 de junio de 2019. Este Convenio recoge que la expresión “violencia y acoso” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

La trascendencia de los derechos fundamentales afectados por el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso discriminatorio, determina la inclusión de esas conductas como faltas disciplinarias muy graves, recogidas en la Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo, del Régimen Disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía, en su artículo 7, letras “N” y “Ñ”.

Sentado lo anterior, cabe recordar que la Dirección General de la Policía ya cuenta con un protocolo de actuación frente al acoso laboral, publicado mediante Resolución del Director General de la Policía, de 10 de julio de 2013, por la que se dispone la adaptación al ámbito de la Dirección General de la Policía del “Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado”, que tiene por objeto desincentivar este tipo de conductas.

Así, procede ahora por esta autoridad disponer la aprobación de un Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual en la Dirección General de la Policía, con el fin de procurar la garantía de los derechos de las funcionarias y los funcionarios de la institución, enunciados en el presente preámbulo normativo.

## CAPÍTULO 2. DISPOSICIONES GENERALES

---

### 2.1. Compromiso Institucional

En este contexto normativo, y en adhesión a la política de tolerancia cero contra los actos que supongan acoso sexual, por razón de género, orientación o identidad sexual, así como con el ánimo de prevenir estas deplorables conductas antes de que se produzcan en el seno de nuestra institución, la Dirección General de la Policía considera que, sin perjuicio de las actuaciones disciplinarias que pudieren proceder, no basta con esta acción, pues la misma llega cuando el daño ya se ha producido. Es necesario prevenir el acoso y la violencia en su origen, estableciendo al efecto, según recomiendan en especial las normas comunitarias a las que se ha hecho referencia, un protocolo de actuación específico para este tipo de actos.

Las particularidades que presenta la Dirección General de la Policía frente a otras relaciones de servicio público aconsejan la aprobación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al acoso discriminatorio, que aporte un marco jurídico concreto y coordinado para afrontar los casos que se produzcan desde una perspectiva victimocéntrica, evitando la victimización secundaria, y profundizando en la función preventiva y de eliminación de estas reprobables conductas.

Esta voluntad de prevención y de tolerancia cero se materializa en el presente protocolo, en el que se describen los objetivos y el ámbito de aplicación, las definiciones de acoso en sus distintas modalidades, los criterios generales de actuación, los recursos necesarios, los medios de prevención del acoso y la posibilidad de utilizar, como recomiendan las normas comunitarias, un procedimiento especial de solución y, por último, el régimen disciplinario aplicable.

### 2.2. Objetivos del protocolo

El objetivo general del protocolo es establecer las medidas necesarias para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, o cualesquiera otras formas de discriminación por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual en la Dirección General de la Policía. Para lograr este objetivo se contemplan las siguientes actuaciones:

1. Establecer las medidas oportunas dirigidas a evitar cualquier forma de acoso sexual, por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual, y discriminación relacionada entre el personal de la Dirección General de la Policía.
2. Establecer, en el ámbito de la Dirección General de la Policía, procedimientos de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio o acoso en el entorno profesional.
3. Facilitar la recuperación de las personas sometidas a situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual en el entorno profesional.

En cumplimiento de ese objetivo general, se enuncian como objetivos específicos los siguientes:



1. Informar del rechazo y la política de tolerancia cero de la Dirección General de la Policía frente a todo comportamiento de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio y cualquier otra forma de acoso por razón de género, orientación o identidad sexual, en el entorno profesional.
2. Formar y sensibilizar a quienes trabajan en la Dirección General de la Policía en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio y cualquier otra forma de acoso por razón de género, orientación o identidad sexual en el entorno profesional, dando pautas generales y concretas para identificar dichas situaciones y evitar que se produzcan (prevención primaria).
3. Disponer de la organización específica y de los medios necesarios para atender, tramitar y resolver las denuncias que se presenten (prevención secundaria).
4. Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas y, en particular, la aplicación de las medidas que, en cada caso, procedan para la protección de las presuntas víctimas, incluidas las medidas cautelares pertinentes (prevención terciaria).

### **2.3. Ámbito de Aplicación**

El presente protocolo se aplicará en su integridad cuando la persona afectada y la persona presuntamente agresora pertenezcan al personal funcionario de la Dirección General de la Policía.

Asimismo, se aplicará al personal perteneciente a los cuerpos generales y personal laboral en el ámbito de la Dirección General de la Policía.

En todo caso será de aplicación al funcionariado en prácticas. En esta condición se encuentra incluido el alumnado en la Escuela Nacional de Ávila.

Si la persona afectada no forma parte del personal funcionario de la Policía Nacional, o de los cuerpos generales o personal laboral que presta servicio en este ámbito, el protocolo se aplicará en los siguientes términos:

1. Se informará de la existencia de este protocolo.
2. Se ofrecerán las medidas de prevención del acoso, así como información de los derechos que le asisten.
3. A la persona presuntamente agresora, le será de aplicación, a petición de la persona afectada, el procedimiento especial establecido en el protocolo y, en su caso, el régimen disciplinario que corresponda.

### **2.4. Definición de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y otras conductas discriminatorias**

#### **Acoso Sexual**

A los efectos del presente protocolo de actuación y de conformidad con el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que

tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Desde la tradición jurídica, tal como establece la Directiva 2002/73/CE, se han venido clasificando las conductas de acoso sexual en dos tipos:

**Chantaje sexual:** El producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

**Acoso ambiental:** Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Así, mientras en la primera categoría únicamente pueden ser sujetos activos quienes tengan el poder de decidir sobre el acceso y la continuidad de la persona acosada o sobre sus condiciones de trabajo (salarios, promoción, acceso a beneficios, etc.), en la segunda, esta relación jerárquica no es necesaria; esto es, puede ser ejercido por compañeros o compañeras (de igual o inferior nivel) relacionadas con el lugar de trabajo. Aunque en este caso no hay una incidencia directa del acto de acoso sobre la continuidad de la persona en el puesto de trabajo o en sus condiciones, la degradación del ambiente de trabajo repercute negativamente sobre la motivación, la salud de las personas trabajadoras, y genera una disminución del rendimiento y absentismo, o lo que es lo mismo, la pérdida de productividad.

El chantaje sexual puede ser explícito, cuando hay una proposición directa y expresa de solicitud sexual o coacción física para ello, o implícito, cuando la persona trabajadora no ha sido requerida sexualmente, pero otras personas, de su mismo sexo y en circunstancias profesionales similares, mejoran su categoría o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación y normalización.

En el acoso sexual ambiental las consecuencias son menos directas; lo determinante es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase que produce un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora, creando un ambiente ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acaba por interferir en su rendimiento habitual y en su bienestar personal.

El acoso sexual, por tanto, no supone un comportamiento único, sino que comprende una gran variedad de situaciones, entre las que se encuentran, a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes y desagradables, bromas, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora, gestos obscenos y abusos verbales.
- Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocian la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de estos favores.
- Las comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes a través de redes sociales o mensajería instantánea, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.

- Cualquier otro comportamiento que tenga, como causa o como objetivo, la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de las personas por razón de su sexo, como, por ejemplo:
  - hacer comentarios o difundir rumores sobre la vida sexual de una persona;
  - invitaciones impúdicas o comprometedoras;
  - invitaciones persistentes para participar en actividades sociales, respecto de las que la persona objeto de estas hubiera dejado claro que no son deseadas;
  - uso de imágenes, dibujos o pósteres de contenido sexualmente explícito en los lugares de trabajo;
  - observación o grabación clandestina de personas en lugares reservados, como sería el caso de los servicios o los vestuarios, entre otros. Hay que tener en cuenta que la grabación en estos contextos implica, per se, un delito contra la intimidad.
  - demandas de favores sexuales;
  - comentarios despectivos acerca de mujeres u hombres, o de los valores considerados femeninos o masculinos;
- El contacto físico innecesario e indeseado con connotación sexual (como por ejemplo rozamientos o palmaditas), o acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Difusión de documentos, vídeos o imágenes relacionados con la vida sexual de las personas, a través de las redes sociales o de cualquier otro medio de comunicación.

#### **Acoso por razón de sexo**

De conformidad con el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, constituye acoso por razón de sexo (o acoso sexista) 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 artículo 8 de la misma Ley Orgánica establece que se considera discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, son conductas calificables como acoso por razón de sexo:

- Comentarios despectivos acerca de las mujeres o de los valores considerados femeninos y, en general, comentarios sexistas sobre mujeres u hombres basados en prejuicios de género.
- Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o la paternidad.
- Conductas hostiles hacia cualquier persona que ejercite su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, basado en prejuicios de género.
- Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.

#### **Acoso discriminatorio**

De acuerdo con el artículo 28.1.d) de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, se entiende como acoso, a los efectos de este protocolo,

toda conducta no deseada relacionada con la orientación o identidad sexual de una persona, que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad, o su integridad física o psíquica, o crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. Tales conductas se considerarán en todo caso actos discriminatorios.

A modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán comportamientos constitutivos de acoso discriminatorio los comentarios o comportamientos:

- Homófobos o relacionados con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales.
- Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, expresión e identidad de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

#### **Actos discriminatorios**

De conformidad con el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual.

De acuerdo con el artículo 7.4 de esta Ley Orgánica, 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.

Para garantizar la indemnidad frente a posteriores incidencias y de conformidad con el artículo 9 de la citada ley, también se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia, reclamación, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

## CAPÍTULO 3. CRITERIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

---

### 3.1. Criterios generales de actuación

En el contexto de este protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios generales de actuación:

1. Cualquier persona que desempeñe su trabajo en el ámbito de la Dirección General de la Policía tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos o de la asesoría confidencial los casos de posible acoso sexual, acoso por razón de sexo, o acoso discriminatorio que conozca.
2. Toda persona que ejerza funciones de responsabilidad en materia de gestión de personal, debe prestar atención y tramitar, en su caso, las denuncias que reciba, poniéndolo en conocimiento de la Asesoría Confidencial.
3. La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso podrá denunciarlo internamente y tendrá derecho a obtener una respuesta de la Dirección General de la Policía. Podrá contactar directamente con la Asesoría Confidencial.
4. Todas las personas implicadas en el procedimiento han de buscar de buena fe esclarecer los hechos denunciados.
5. 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.
6. Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
7. Los procedimientos, incluida la imposición de medidas cautelares en su caso, se tramitarán con la mayor celeridad posible en función de la complejidad del procedimiento y las necesidades de la persona afectada.

### 3.2. Obligaciones de la Dirección General de la Policía

Con la finalidad de asegurar que todas las personas que desempeñan sus tareas profesionales en el ámbito de la Dirección General de la Policía disfruten de un entorno de trabajo libre de conductas de acoso por razón de género, orientación o identidad sexual, la Dirección General de la Policía se compromete, a través de la aprobación del presente protocolo:

1. A promover una cultura de prevención y erradicación del acoso y la violencia en el trabajo, en todas sus formas, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización y de la difusión de este protocolo a través de las páginas web e intranet de la Dirección General de la Policía.
2. A investigar, conforme a lo previsto en este protocolo, cualquier denuncia de conducta que pueda ser constitutiva de acoso por razón de género, orientación o identidad sexual en el trabajo, poniendo los medios necesarios para ello.

3. A sancionar a quien resulte responsable de una conducta de acoso por razón de género, orientación o identidad sexual en el trabajo.

### **3.3. Derechos de participación**

1. Las personas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente protocolo se podrán dirigir, en cualquier momento, a través de la red de Puntos de Contacto, al Área de Derechos Humanos e Igualdad, para proponer mejoras en la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio y acoso por razón de género, orientación o identidad sexual en el entorno profesional.
2. La Subdirección General del Gabinete Técnico, a través del Área de Derechos Humanos e Igualdad fomentará la participación del personal y sus representantes en la elaboración y mejora de las medidas de prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo, del acoso discriminatorio y de cualquier otra forma de acoso sexual, por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual en el entorno profesional.

### **3.4. Asesoría Confidencial**

Se creará una unidad de acompañamiento y asesoramiento que recibirá el nombre de Asesoría Confidencial y que, además, será la responsable de recoger y tramitar las denuncias y comunicaciones relacionadas con esta materia.

Existirá una Asesoría Confidencial en cada Jefatura Superior de Policía y en cada uno de los siguientes organismos centrales:

- Dirección Adjunta Operativa.
- Subdirección General de Recursos Humanos y Formación.
- Subdirección General de Logística e Innovación.
- Subdirección General del Gabinete Técnico.
- Comisaría General de Información.
- Comisaría General de Policía Judicial.
- Comisaría General de Seguridad Ciudadana.
- Comisaría General de Extranjería y Fronteras.
- Comisaría General de Policía Científica.
- División de Cooperación Internacional.
- División de Personal.
- División de Formación y Perfeccionamiento.
- División Económica y Técnica.
- División de Documentación.
- División de Operaciones y Transformación Digital.

La Asesoría Confidencial será ejercida, en todo caso, por la persona que ejerza como Punto de Contacto Nacional, Titular o Adjunto del Área de Derechos Humanos e Igualdad de la Dirección General de la Policía. En el ámbito territorial de las Jefaturas Superiores de Policía cuyo volumen de plantilla, extensión territorial u otras circunstancias lo aconseje, podrán ejercer como asesores o asesoras confidenciales las personas que hayan sido designadas como Puntos de Contacto Adjuntos.

En defecto de las personas citadas, las funciones de la Asesoría Confidencial serán realizadas por la persona que ejerza como Punto de Contacto Suplente del Área de Derechos Humanos e Igualdad.

En caso de no disponibilidad de las personas indicadas, por cualquier causa, el Área de Derechos Humanos e Igualdad asumirá las funciones de Asesoría Confidencial.

Prevía autorización del Área de Derechos Humanos e Igualdad y si las circunstancias de un caso lo requieren, podría integrarse en la Asesoría Confidencial, una persona experta de la Unidad de Régimen Disciplinario, y/o una persona experta de UFAM.

Las actuaciones de las personas designadas con funciones de asesoría confidencial deberán someterse a los siguientes principios:

1. Serán aplicables las causas y motivos de abstención y recusación establecidos en la normativa vigente.
2. Tendrán la obligación de guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir. No podrán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en tramitación o ya resueltas.
3. No podrán sufrir ningún perjuicio derivado del ejercicio de sus funciones.
4. Actuarán siempre conforme a lo prevenido en el Código Ético de la Dirección General de la Policía.

### **3.5. Funciones de la Asesoría Confidencial**

Las Asesorías Confidenciales reportarán los casos de los que tengan conocimiento al Área de Derechos Humanos e Igualdad y a la Comisión Territorial de Seguimiento, a través de informe detallado de cada denuncia de acoso presentadas en su ámbito competencial, indicando la probabilidad o no de que exista una situación de acoso, incluyendo recomendaciones, si procede, sobre las intervenciones y medidas que sea necesario adoptar.

La Asesoría Confidencial se encargará de tramitar y gestionar las comunicaciones referentes a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como de la aplicación, seguimiento y desarrollo del procedimiento de actuación en los términos contenidos en el presente protocolo.

De igual manera, la Asesoría Confidencial será la responsable de asistir y apoyar a la víctima durante todo el proceso, informándola sobre sus derechos y sobre las distintas vías de actuación posibles.

Sus principales funciones son las siguientes:

1. Contactar con la persona afectada. Si esta ha decidido acudir directamente a la fase de denuncia e investigación, se debe informar del procedimiento y de las vías posibles de actuación, y del derecho a la vigilancia de la salud. Si en la comunicación no están suficientemente relatados los hechos, se pedirá que se haga un relato adicional de los hechos.

2. Informar a la persona denunciada de la existencia de una denuncia sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias y, en su caso, penales, en que la persona a quien se dirige la misma podría incurrir.
3. Entrevistar a personas que pudieran ser testigos.
4. Valorar si se precisan medidas cautelares, y en todo caso, emitir informe separado sobre éstas. Este informe, previa aprobación por parte del Área de Derechos Humanos e Igualdad, será trasladado al órgano encargado de adoptarlas. En ningún caso las medidas cautelares podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.
5. Tratamiento y custodia de la documentación e información que se genere en el curso de las actuaciones practicadas por la Asesoría Confidencial, con posterior remisión de la misma al Área de Derechos Humanos e Igualdad para su custodia definitiva.
6. Emitir informe completo, que incluirá el contenido de las entrevistas, que será remitido:
  - A la persona que ejerza la Jefatura Superior o Jefatura del órgano central correspondiente. En caso de existir implicación de alguna de estas personas en el procedimiento, se elevará a la persona titular del órgano inmediatamente superior.
  - Al Área de Derechos Humanos e Igualdad, que es la unidad responsable para su resolución, acompañando las actuaciones practicadas.
  - A la Comisión Territorial de Seguimiento, para conocimiento y cumplimiento de las funciones asignadas en el capítulo de Seguimiento y Control.
7. Cuando la persona presuntamente agresora sea personal no policial que se encuentre prestando servicio en el ámbito de la Dirección General de la Policía, se informará a la autoridad administrativa de quien dependa.

Las personas que ejerzan las funciones de la asesoría confidencial actuarán en todo momento conforme a los principios recogidos en el Código Ético de la Dirección General de la Policía, especialmente respecto a la confidencialidad y deber de sigilo, según lo prevenido en la Ley Orgánica 2/1986 de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Dicho informe debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

1. Identificación de la/las persona/as supuestamente acosada/as y acosadora/as,
2. Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe,
3. Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias,
4. Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas.

## CAPÍTULO 4. PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE SOLUCIÓN

---

### 4.1. Principios Generales

El procedimiento especial de solución es un instrumento voluntario a favor de la persona que se considere víctima de conductas sexistas o discriminatorias, de carácter rápido y confidencial, sin perjuicio de la tramitación del correspondiente procedimiento disciplinario, cuando ello proceda, en los términos del presente protocolo.

No se aplicará el procedimiento especial de solución cuando los hechos revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querella o denuncia del Ministerio Fiscal, consistieren en violencia o, por su gravedad, por su trascendencia o por cualesquiera circunstancias concurrentes, se comprometa la imagen y prestigio de la Dirección General de la Policía.

La tramitación del procedimiento especial de solución no impedirá en ningún caso la iniciación, paralela o posterior, de las acciones judiciales que estime oportunas.

El protocolo estará presidido por los siguientes principios:

#### **Tolerancia Cero**

Adoptar una política de tolerancia cero con respecto a esas manifestaciones de acoso sexual, por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cuál sea su situación dentro de la Dirección General de la Policía.

#### **Igualdad**

Promover que todo el personal funcionario y especialmente quienes ejerzan funciones de mando con personal a su cargo desempeñen sus funciones mediante relaciones basadas en la igualdad, el respeto mutuo, la participación, equidad y colaboración recíproca, pues la creación de un clima de trabajo positivo, con plena igualdad de oportunidades y ausencia de discriminación, es una responsabilidad compartida y transversal a toda la organización.

#### **Prevención**

Promover una cultura corporativa de prevención y erradicación del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y del acoso discriminatorio, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización dirigidas a todo el personal que integra la Dirección General de la Policía.

#### **Dignidad, respeto y protección**

Actuar con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

#### **Información**

El asesoramiento a la persona víctima de acoso, ofreciendo información personalizada de los procedimientos y medidas que tiene a su alcance con la finalidad de que recuperen su proyecto de vida personal y profesional, constituye un eje principal de este protocolo.

### **Diligencia**

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada serán realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

### **Confidencialidad**

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no pudiendo transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

Se garantizará que quienes intervengan en cualquiera de las actuaciones o tengan conocimiento de ellas procederán con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad del personal afectado, guardarán estricta reserva y no deberán transmitir ni divulgar información sobre su contenido, para garantizar que el procedimiento se desarrolla con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de todas las partes.

### **Interés de la víctima**

Se garantizará la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, la vida privada y las circunstancias personales de las víctimas para evitar la doble victimización de las personas que han sufrido acoso sexual o por razón de sexo.

### **Trato Justo**

Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

### **Transversalidad. Medidas cautelares**

Si durante el procedimiento y hasta el cierre hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la superioridad adoptar medidas cautelares (ejemplos: cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, etc.). Estas medidas no han de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona asediada y han de ser aceptadas por esta.

### **Responsabilidad**

La no aplicación del protocolo y el incumplimiento de alguno de los principios, especialmente el de confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las partes, dará lugar a la responsabilidad penal o disciplinaria de acuerdo con la normativa vigente.

### **Acceso restringido**

Se restringirá a la persona denunciada el acceso a las consultas de bases de datos policiales, que pueda facilitar la localización de la persona afectada, o pueda resultarle perjudicial.

#### **4.2. Iniciación del procedimiento**

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia verbal o escrita, que podrá ser realizada por la persona afectada por conductas discriminatorias o por cualquier persona que preste servicio en la Dirección General de la Policía que tuviera conocimiento de dichas conductas.

En el caso de que la denuncia se interponga de forma presencial por la persona directamente afectada, esta podrá acudir a la asesoría confidencial sola o en compañía de quien ella elija.

El documento o comunicación de denuncia debe dirigirse a la persona que integre la unidad de asesoría confidencial. Esta persona, según el apartado 3.4., será quien ejerza como Punto de Contacto titular o adjunto de la demarcación u organismo central donde preste sus servicios la persona afectada.

La comunicación no podrá ser anónima y su presentación podrá ser presencial o por medios telemáticos (correo electrónico y cualesquiera otros implementados en la Dirección General de la Policía, que cumplan los requisitos de confidencialidad).

Si bien se admite, en un principio, la presentación de manera verbal, será necesaria su ratificación por escrito, bien a través de un documento o comunicación de denuncia por escrito, bien a través de la entrevista que mantenga con la Asesoría Confidencial, en cuyo caso, deberá plasmarse por escrito y firmarse por la persona afectada.

#### **4.3. Asesoramiento**

La persona que ejerza las funciones de asesoría confidencial asesorará a la persona que ha presentado la denuncia sobre los derechos que le asisten, la aplicación del protocolo, y de la posibilidad de la actuación disciplinaria. Especialmente:

- Facilitará asesoramiento sobre la recepción de ayuda profesional, médica y/o psicológica, especialmente por parte del Equipo de Intervención Psicosocial integrado en el Área de Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales de la Subdirección General de Recursos Humanos y Formación, Unidades Territoriales de Riesgos Laborales de la Dirección General de la Policía o de las Unidades Básicas Sanitarias, con el objetivo de evitar el deterioro del entorno laboral, y una mejor y más rápida recuperación de la persona afectada.
- Asesorará y apoyará las gestiones de la persona afectada en relación con las medidas de prevención contempladas en este protocolo.

#### **4.4. Desarrollo del procedimiento**

La persona que ejerza las funciones de asesoría confidencial iniciará la tramitación del procedimiento, para lo que, una vez informada del caso tanto al Área de Derechos Humanos e Igualdad como a la persona que ejerza la jefatura de la plantilla, salvo que ésta sea la persona denunciada por acoso, en cuyo caso informará únicamente al Área de Derechos Humanos e Igualdad, recabará la información necesaria para poder realizar una primera valoración del caso:

1. Se dirigirá a la persona a quien se refiere la petición para manifestarle la existencia de una denuncia sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias y penales en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas objeto de la denuncia, podría incurrir,

haciéndole saber que la tramitación del procedimiento especial de solución no es una sanción disciplinaria.

2. En el proceso de recopilación de información, la asesoría confidencial deberá dirigirse a la persona afectada, en el caso de que la denuncia haya sido interpuesta por una tercera persona, a fin de comprobar los hechos.
3. Se tendrá en cuenta la voluntad de esta con respecto al inicio del procedimiento, salvo respecto a conductas que sean sancionables de oficio.
4. No será necesario identificar a la persona que ha presentado la denuncia frente a la persona a quien se dirige la misma, salvo que aquella lo solicite o que, a juicio de la persona encargada de tramitar el procedimiento, los hechos de que se trate lo exijan.
5. La persona que ejerza las funciones de asesoría confidencial informará a la persona contra quien se dirige la denuncia de que puede guardar silencio ante la misma, dar la explicación que estime oportuna o manifestar su oposición a ella.

#### **4.5. Resolución del procedimiento**

1. Si la persona afectada decide, en algún momento del procedimiento, no continuar con las actuaciones, se le devolverá toda la documentación que hubiera aportado y se dará por concluido el procedimiento, siempre que se trate de hechos que requieran denuncia de la persona afectada para su tramitación, o que no se trate de hechos que puedan ser delito perseguible de oficio, o infracción disciplinaria.
2. La asesoría confidencial comunicará el resultado de las gestiones realizadas durante el desarrollo del procedimiento a la persona que ha presentado la denuncia, transmitiéndole, en su caso, la postura de la persona a quien se dirige la denuncia, sobre los hechos objeto de esta. En caso de que estos trámites resulten satisfactorios, concluiría así el procedimiento especial de solución, lo cual será debidamente documentado.
3. En el caso de que el resultado no sea satisfactorio para la persona afectada o, a juicio de la asesoría confidencial, los hechos revistan carácter de conducta sancionable, informará a la persona interesada de la posibilidad de remitir las actuaciones a la Unidad de Régimen Disciplinario o instancia penal para la adopción que proceda, sin perjuicio de su inicio de oficio en los casos en que así sea preceptivo.
4. Procederá el archivo de la denuncia cuando, tras la realización de las primeras averiguaciones, a juicio de la Asesoría confidencial, no se haya podido comprobar la existencia de la conducta. Se informará por escrito a la persona interesada, con mención de las causas que han motivado el archivo.
5. Tanto el archivo de actuaciones como el traslado de las actuaciones a régimen disciplinario determinará la finalización de las actuaciones, constando así en el acta de resolución.

6. En todo caso, elevará informe a quien ostente la Jefatura de la plantilla, salvo que esta sea la persona denunciada por acoso, así como a la Comisión Territorial de Seguimiento y al Área de Derechos Humanos e Igualdad. Este informe incluirá, si procede, una propuesta de medidas cautelares, que podrán ser adoptadas para la protección de la víctima.
7. No obstante, en caso de traspaso a régimen disciplinario, la Asesoría Confidencial deberá realizar un seguimiento del expediente, así como la situación laboral en que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia y el estado de salud de la víctima y su evolución. Estas actuaciones se reflejarán en un informe complementario que se adjuntará al expediente iniciado con motivo del acoso.
8. En todos los supuestos anteriores, será el Área de Derechos Humanos e Igualdad, previo informe del asesor o asesora confidencial, quien dictaminará el fin del procedimiento mediante resolución motivada, que será trasladada a las partes interesadas.

Una vez tramitada una denuncia por unos determinados hechos, en el plazo de un año desde su resolución, no se podrá seguir otro procedimiento especial por los mismos hechos, o por otros similares cometidos por la misma persona. De modo que, si se presenta otra denuncia en dicho plazo, el asesor o asesora confidencial informará al denunciante de su derecho a solicitar la remisión de las actuaciones a la Unidad de Régimen Disciplinario que corresponda, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo, o instancia jurisdiccional, para la adopción que proceda.

#### **4.6. Medidas de perfeccionamiento**

1. Las personas que participan en el procedimiento recibirán formación específica sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que debe actuar cada una de las partes implicadas.
2. Se realizará una evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del procedimiento y se valorarán, en su caso, propuestas de mejora.
3. Periódicamente, se actualizará la formación del personal en esta materia y especialmente del personal directivo y mandos intermedios mediante la programación de un curso formativo de, al menos, una jornada de duración.

## CAPÍTULO 5. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

---

La Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo, en su Artículo 7, apartados n) y ñ), recoge como faltas muy graves, en el ámbito de conductas objeto del presente protocolo, las siguientes:

- Toda actuación que suponga discriminación por orientación sexual y/o sexo.
- El acoso sexual.

En este contexto, toda persona que se considere víctima de una conducta constitutiva de acoso sexual, por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual, o cualquier otra persona que tuviera conocimiento de los hechos cuando estos sean sancionables de oficio, podrá dirigirse a la asesoría confidencial, quien trasladará la información necesaria al órgano competente, para que, si procede, se incoe el procedimiento disciplinario, en los siguientes casos:

1. Si, por su naturaleza, los hechos no fueran canalizables a través del procedimiento especial de solución.
2. Si lo fueren, pero la persona afectada decide no utilizar el procedimiento especial de solución.
3. Si, habiéndolo utilizado, se hubieran reiterado los comportamientos.

En caso de que se acuerde la realización de informaciones reservadas con carácter previo a la incoación del procedimiento sancionador, podrá formar parte de estas, si se hubiera tramitado el procedimiento especial, el testimonio o el informe de la asesoría confidencial. Se procurará evitar, en la medida de lo posible, las sucesivas tomas de declaración de la persona afectada, al objeto de evitar su revictimización.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de las responsabilidades derivadas de la comisión del delito de acoso moral tipificado en el artículo 173 del Código Penal, del delito de acoso sexual tipificado en el artículo 184 del Código Penal, o del delito de que se trate de acuerdo con los hechos.

## **CAPÍTULO 6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, GÉNERO, ORIENTACIÓN O IDENTIDAD SEXUAL**

---

### **6.1. Medidas de vigilancia de la salud**

En colaboración con el Área de Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales de la Dirección General de la Policía, se desarrollarán actuaciones relacionadas con la seguridad, prevención y vigilancia de la salud del personal en las que se tenga en cuenta la prevención de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual.

Se tendrá en cuenta para ello la evaluación de riesgos psicosociales de los puestos de trabajo de la Dirección General de la Policía.

### **6.2. Medidas de comunicación y difusión**

La Dirección General de la Policía se compromete a llevar a cabo medidas de prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio y cualquier otra forma de acoso sexual, por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual, basadas en la comunicación, difusión y publicidad del protocolo y en acciones formativas y de sensibilización.

El protocolo se difundirá a todas las personas que trabajen en la Dirección General de la Policía. La difusión se hará a través de la página web y de la Intranet de la Dirección General de la Policía, de sesiones informativas y de material gráfico.

El Área de Derechos Humanos e Igualdad de la Dirección General de la Policía elaborará periódicamente estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre la actividad desarrollada y el número de intervenciones y casos de acoso sexual, por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas. La memoria será remitida a la Comisión Central de Seguimiento, que se detalla más adelante.

### **6.3. Medidas de prevención**

#### **a) Medidas generales**

- Promover el distanciamiento físico en el desempeño de las funciones, favoreciendo el cambio de destinos. Esta medida no puede afectar negativamente a la persona afectada, siendo necesario oír su opinión y que exprese sus necesidades.
- Proponer medidas de intervención, escuchada la víctima previamente, siempre que esté de acuerdo con esta actuación. Se evitarán los careos entre víctima y presunto agresor o agresora.

#### **b) Respecto del presunto autor o autora**

Cuando se tenga conocimiento de que personal integrado en la Dirección General de la Policía, se encuentra inmerso en una causa motivada por actos encuadrables en el marco de este protocolo, se dará cuenta de ello a su superior jerárquico o, en su caso, a la autoridad administrativa de quien dependa.

Si el presunto autor o autora tiene asignado o desempeña un puesto de trabajo correspondiente a las Unidades de Atención a la Familia y Mujer, relacionado con víctimas de Trata de Seres Humanos, o con la investigación de delitos de odio, como medida cautelar será asignado a otras funciones en las que no tenga relación con víctimas de violencia de género, de violencia sexual ni trata de seres humanos.

Además, se restringirá a la persona denunciada, el acceso a las consultas de bases de datos policiales que pueda facilitar la localización de la persona afectada, o que pueda resultarle perjudicial.

Estas medidas cautelares se podrán mantener hasta la resolución del procedimiento especial o disciplinario según el caso.

En el supuesto de que recaiga sentencia firme condenatoria, o sanción disciplinaria por cualesquiera de las conductas recogidas en el presente protocolo, cesará en el puesto de trabajo de la UFAM o de la unidad, grupo contra la trata de seres humanos o de investigación de delitos de odio, previa instrucción de expediente de remoción del puesto de trabajo si la forma de provisión es el concurso específico de méritos, sin perjuicio de la sanción que le pudiera corresponder en aplicación del Régimen Disciplinario de la Dirección General de la Policía regulado en la Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo.

**c) La persona afectada pertenece a la Dirección General de la Policía**

En este caso, la actuación se centrará en la asistencia y asesoramiento confidencial y especializado a la persona afectada, debiendo ser informada por la Asesoría Confidencial de los derechos que le corresponden y de las medidas laborales a las que puede acogerse.

**d) Ambas (presunta persona agresora y presunta persona afectada) pertenecen a la Dirección General de la Policía**

**Con destinos en los que no coinciden físicamente**

En el caso de que el presunto autor o autora y persona afectada pertenezcan a la Dirección General de la Policía, pero no coincidan físicamente en la misma dependencia policial, se actuará conforme lo previsto en los apartados anteriores.

**Con destinos en los que sí coinciden físicamente**

Se adoptarán medidas que aseguren la separación física de las partes, incluyendo la modificación de destino y/o funciones en caso necesario, atendiendo al beneficio de la víctima y siempre que no implique para ella una segunda victimización.

**Supuestos de coincidencia de autor o autora y víctima en un curso de acceso, formación, ascenso o durante el periodo de formación práctica**

Se adoptarán medidas que aseguren la separación física de las partes, atendiendo al beneficio de la víctima y siempre que no implique para ella una segunda victimización. En el caso de que se hubiera dictado una orden de alejamiento u orden de protección a favor de la víctima, como medida cautelar o como pena, se aplicará la normativa vigente.

**e) Persona afectada sin relación laboral con la Dirección General de la Policía**

Cuando las conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual se dirijan contra personas que no tienen relación laboral con la Dirección General de la Policía, pero realizadas por personal policial, en el ejercicio de sus funciones o con ocasión de ellas, siempre que conste denuncia de la persona acosada, se aplicará el protocolo con respecto de las medidas aplicables al autor.

## **CAPÍTULO 7. APOYO A LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, GÉNERO, ORIENTACIÓN O IDENTIDAD SEXUAL EN EL ENTORNO PROFESIONAL**

---

Constatada la existencia de acoso sexual, por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual en el entorno profesional o impuesta sanción administrativa por el órgano competente, sin necesidad de que sea firme, la Dirección General de la Policía pondrá en marcha las medidas conducentes a favorecer la recuperación del proyecto profesional de la persona que ha sido víctima de dichas conductas, entre ellas, las siguientes:

1. Examinará con la celeridad necesaria todas aquellas solicitudes relativas a su situación administrativa, a la concesión de licencias o permisos y a cualquier otra solicitud que realice respecto a sus derechos profesionales.
2. Adoptará cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud de la persona afectada hasta su completo restablecimiento, en especial en cuanto al aspecto psicológico, y asesorará, de manera estrictamente confidencial, a la víctima en relación con las ayudas sociales a las que, conforme a la legislación, tenga derecho.
3. Tramitará, como derivadas de la contingencia de accidente de trabajo, aquellas ausencias o faltas de asistencia totales o parciales, motivadas por la situación física o psicológica resultantes de una situación de acoso sexual, por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual, producidas como consecuencia o con ocasión de la relación del servicio, tendrán la consideración de justificadas siempre y cuando así se determine en el correspondiente expediente de averiguación de causas regulado en el artículo Art. 78.2 LO 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional. .
4. Se informará a las posibles víctimas sobre los servicios públicos disponibles en el territorio donde se encuentre prestando servicio para garantizar su adecuada protección y recuperación. Las personas designadas con función de asesoría confidencial asesorarán y apoyarán las gestiones de la víctima en orden a la mejor efectividad de estas medidas y prestarán una atención especial a la evitación de posibles represalias o situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, tanto a la persona afectada como a la denunciante, si fuera distinta, después de una denuncia de acoso de cualquier tipo.
5. Se informará también sobre la existencia del Equipo de Intervención Psicosocial integrado en el Área de Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales de la Subdirección General de Recursos Humanos y Formación.

## CAPÍTULO 8. ESTRATEGIAS DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

---

La consecución de los objetivos de este protocolo requiere de una decisiva actuación en el ámbito de la concienciación, sensibilización y formación. Son medidas prioritarias para consolidar en el ámbito de la Dirección General de la Policía la tolerancia cero ante las conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual.

Estas medidas generales deben ir acompañadas de estrategias preventivas específicas, las cuales, de forma directa eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de este tipo de conductas.

Por todo lo expuesto, las siguientes acciones constituyen objetivos prioritarios que desarrollarán a partir de la entrada en vigor del presente protocolo:

### 8.1. Medidas generales

#### Difusión

Para que la prevención sea efectiva, el protocolo debe difundirse de manera que llegue a conocimiento de todas las personas que trabajan en la institución, además de encontrarse accesible para su consulta en cualquier momento. Para ello, se seguirán diferentes vías de divulgación como:

- La publicación del protocolo en la intranet de la institución, así como en su página web, con carácter permanente.
- Mediante campañas periódicas de sensibilización e información sobre el acoso sexista y sobre el protocolo elaborado, explicando el contenido de este, los derechos y deberes de las personas trabajadoras, de sus representantes y de la Institución, las sanciones y las responsabilidades establecidas, las medidas cautelares, etc. Por ejemplo, mediante circulares, correo electrónico, carteles y paneles informativos, folletos divulgativos, audiovisuales, presentaciones, ruedas de prensa, etc.
- Elaboración de guías divulgativas, para dar a conocer la existencia del protocolo y sus principales características.

#### Formación

- Formación integral, incorporada en los procesos formativos de ingreso y de ascenso, de forma que sea dirigida a todas las categorías y escalas.

- Formación específica dirigida a aquellas personas que, por razón de sus funciones, tengan la obligación de aplicar este protocolo, o participar en todas o algunas de las actuaciones incluidas en el mismo.

Las Delegaciones de formación, en colaboración con los puntos de contacto, organizarán jornadas formativas, de concienciación y sensibilización en sus respectivas demarcaciones con la finalidad de que se forme a toda la plantilla.

## **8.2. Medidas específicas**

- Cooperación con instituciones nacionales de derechos humanos e igualdad, sociedad civil y las organizaciones no gubernamentales para incrementar la concienciación y la comprensión en el seno policial del acoso sexual, por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual y sus distintas manifestaciones.

## CAPÍTULO 9. SEGUIMIENTO Y CONTROL

---

### 9.1. Comisión Central de Seguimiento

A nivel central se establecerá una Comisión Central de Seguimiento de carácter permanente que estará compuesta por:

- La persona titular de la Jefatura del Área de Derechos Humanos e Igualdad.
- La persona titular de la Jefatura de la UFAM Central.
- La persona titular de la Jefatura de la Unidad de Régimen Disciplinario.
- La persona titular de la Jefatura de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales y Acción Social.

La Comisión Central de Seguimiento asumirá las siguientes funciones:

- Supervisión de la aplicación del protocolo y de las actuaciones llevadas a cabo en el ámbito de este.
- Evaluación periódica sobre el funcionamiento y efectividad del protocolo.

La Comisión Central se reunirá, al menos, una vez al año y emitirá un informe sobre el grado de aplicación y resultados del presente protocolo, limitándose a expresar el número de denuncias presentadas y los trámites realizados, pero sin identificar de ningún modo a las personas implicadas, o los hechos concretos de que se traten. De los resultados de dicho informe se dará cuenta a las organizaciones sindicales con representación en el Consejo de la Policía. A tal efecto, serán convocadas con carácter anual, sin perjuicio de que puedan celebrarse reuniones adicionales si las circunstancias lo aconsejaran.

Asimismo, podrán convocarse cuantas reuniones se consideren necesarias a instancia cualquiera de los miembros de la Comisión Central.

Las convocatorias de las reuniones, tanto la anual u ordinaria como las extraordinarias, serán realizadas desde el Área de Derechos Humanos e Igualdad que, además, será el órgano que reciba la información pertinente de las Comisiones Territoriales de Seguimiento.

La Comisión Central de Seguimiento elaborará las recomendaciones generales que considere oportunas.

A las reuniones de la Comisión Central de Seguimiento, podrán ser convocadas, a instancia del Área de Derechos Humanos e Igualdad, personas expertas cuya participación se considere conveniente para asesorar sobre aquellas materias afectadas por la aplicación del protocolo.

El contenido de las reuniones es confidencial y a tal efecto, las personas expertas cuya participación eventualmente pueda requerirse deberán firmar un acuerdo de confidencialidad.

## 9.2. Comisión Territorial de Seguimiento

En el ámbito territorial y en organismos centrales, se constituirán Comisiones Territoriales de Seguimiento en cada una de las Jefaturas Superiores de Policía y en cada organismo central.

La Comisión Territorial de Seguimiento estará compuesta por:

- La persona que ejerza las funciones de la Asesoría Confidencial en cada Jefatura Superior de Policía o en cada organismo central.
- En caso de las Jefaturas Superiores, la persona responsable de la UFAM territorial, que deberá pertenecer a la Escala Ejecutiva.
- En caso de los organismos centrales la persona en quien delegue la persona responsable de la Secretaría General, que deberá pertenecer a la Escala Ejecutiva.
- La persona que ejerza el puesto de trabajo de técnico o técnica de prevención de riesgos laborales, en la Jefatura Superior de Policía donde se encuentre incardinada la plantilla en la que esté destinada la persona afectada. En el ámbito de los Servicios Centrales se designará un técnico o técnica del Área de Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales.
- Cuando las circunstancias lo aconsejen, previa autorización del Área de Derechos Humanos e Igualdad, podrá incorporarse una persona experta en materia de régimen disciplinario, perteneciente a la Escala Ejecutiva, que será designada por la Unidad de Régimen Disciplinario.

La Comisión recibirá las comunicaciones de la Asesoría Confidencial, y dirigirá un informe anual a la Comisión Central, que comprenda de forma detallada todas las actuaciones vinculadas al marco competencial de este protocolo, limitándose a expresar el número de denuncias presentadas y los trámites realizados, pero sin identificar de ningún modo a las personas implicadas, o los hechos concretos de que se traten.

Para el cumplimiento de esas obligaciones, las Comisiones Territoriales de Seguimiento se reunirán, al menos, una vez al año, y son plenamente autónomas para convocar cuantas reuniones sean necesarias en su demarcación, a petición de cualquiera de sus integrantes. Cada Comisión Territorial responderá a los requerimientos que reciba por parte de la Comisión Central, en el ámbito de este protocolo.

A las reuniones de la Comisión Territorial de Seguimiento, podrán ser convocadas, a instancia de quienes las presidan, personas expertas cuya participación se considere conveniente para asesorar sobre aquellas materias afectadas por la aplicación del protocolo.

El contenido de las reuniones será confidencial y a tal efecto, las personas expertas cuya participación eventualmente pueda requerirse deberán firmar un acuerdo de confidencialidad.

En caso de que fuere necesario, la Comisión Central de Seguimiento, a instancia del Área de Derechos Humanos e Igualdad o de la UFAM puede convocar a las Comisiones Territoriales para la coordinación, supervisión, o evaluación del cumplimiento del presente protocolo.

