



I - 5 /2024

Secretaría General  
de II.PP.

**INSTRUCCIÓN por la que se adapta el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo de la Administración General del Estado y sus organismos públicos al ámbito laboral penitenciario, aprobado por el Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, al ámbito laboral penitenciario**

**Área de aplicación.- Secretaría General de Instituciones Penitenciarias y E.E. Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo: Servicios Centrales y Periféricos**

**Descriptor: Acoso sexual y acoso por razón de sexo**

La igualdad entre mujeres y hombres es un pilar fundamental del Estado de Derecho, reconocido por la normativa internacional y española.

A pesar de su reconocimiento en la Constitución y nuestro ordenamiento jurídico, existen evidencias de la falta de igualdad en nuestra sociedad, siendo una de las manifestaciones más patentes que todavía pervive actualmente el acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral. Situación que afecta mayoritariamente a las mujeres y que atenta contra múltiples derechos fundamentales de la persona recogidos en la Constitución Española: la dignidad, libertad, intimidad, no discriminación por razón de sexo, la seguridad, salud, integridad física y moral (artículos 10.1, 14, 15 y 18.1 de la CE).

Correspondiendo a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas (art. 9.2 C.E.), así como proteger la dignidad de las personas (art. 10.2 C.E.), la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, vino a prohibir expresamente tales conductas, definiéndolas y estableciendo la obligación de las Administraciones Públicas de regular un protocolo de actuación para su prevención (art. 62), tipificándose así mismo, al margen de lo dispuesto en el Código Penal, como falta muy grave en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (art. 95.2b).

En este marco normativo, la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias dictó la Instrucción 4/2021, sobre “medidas para evitar el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral penitenciario. Procedimiento informal para abordar estas situaciones”.

Sin embargo, el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos,

aprobado por Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, que fue negociado con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores de acuerdo a lo establecido en el artículo 62 y disposición final sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, queda sin efecto la regulación interna anterior y, conforme a lo previsto en el apartado VI de dicho Protocolo, se hace necesario adecuarlo a las necesidades específicas de la Administración penitenciaria y garantizar su efectiva implantación en el ámbito laboral penitenciario.

En su virtud dispongo:

#### **Primero. Aprobación**

Aprobar la Instrucción por la que se adapta 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 sus organismos públicos, al ámbito laboral penitenciario, que figura como anexo

**Segundo. Efectos.-** Esta instrucción se aplicará a partir del momento en que tenga lugar la aplicación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, de conformidad con lo dispuesto en la disposición final sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**Tercero. Derogación.-** Queda sin efecto la Instrucción 4/2021 sobre “medidas para evitar el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral penitenciario. Procedimiento informal para abordar estas situaciones”.

**Cuarto. Difusión.** Esta Instrucción será publicada, junto con el citado Protocolo, en intranet, página web de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias y Entidad Estatal de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo, remitida a los titulares de las Direcciones de todos los establecimientos penitenciarios y unidades de los servicios centrales para su difusión entre el personal de su ámbito y entre las empresas o entidades externas que realicen cometidos en centros dependientes de la Administración Penitenciaria.

Se dará lectura de la misma en la primera sesión del Consejo de Dirección que se celebre tras su recepción, procediéndose a su difusión en los términos establecidos por el artículo 280.2.14ª del Reglamento Penitenciario, aprobado por el Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero.

EL SECRETARIO GENERAL DE  
INSTITUCIONES PENITENCIARIAS  
Ángel Luis Ortiz González  
(Firma electrónica)

## ANEXO

**Instrucción por la que se adapta el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos al ámbito laboral penitenciario.**

La falta de igualdad entre hombres y mujeres, así como la violencia contra estas sigue persistiendo en nuestra sociedad, siendo el acoso sexual y por razón de sexo una manifestación clara de la violencia contra la mujer en el ámbito laboral.

La Administración penitenciaria rechaza explícitamente tales conductas y manifiesta su compromiso institucional de tolerancia cero ante las mismas, promoviendo las medidas necesarias para la consecución de un entorno laboral en el que se respete y garantice, de manera real y efectiva, la plena igualdad entre sexos, la proscripción de cualquier diferencia de trato o de discriminación por motivos sexuales, de orientación sexual, o de cualquier otra conducta que comporte una situación de acoso sexual y por razón de sexo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, considera que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias y define estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y combatirlas, en sus artículos 7 a 9. Por su parte, la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, tipifica en su artículo 184 el delito de acoso sexual. La adecuada identificación de estas conductas, exige conocer no solo estas definiciones legales sino las situaciones concretas que pueden ser constitutivas de las mismas, por lo que se facilita un listado, no exhaustivo, de conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

**1. Ámbito de aplicación**

Esta Instrucción resulta de aplicación a todo el personal de la Administración penitenciaria, Secretaría General de Instituciones Penitenciarias y Entidad Estatal de Derecho Público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (EETPFE) que tiene adscrita, independientemente del lugar donde presten los servicios y la naturaleza jurídica de su vinculación con la administración.

Así mismo, será de aplicación a todas aquellas personas que no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la Administración penitenciaria, como es el caso del personal de otras administraciones o empresas externas que realicen tareas en el interior de los centros, las personas en formación, aquellas que realizan prácticas no laborales o las personas que perteneciendo a ONGs u otras entidades, colaboran de cualquier forma en la actividad penitenciaria. En estos casos se comunicará a la empresa o entidad pública/privada a la que pertenezcan, la activación de esta Instrucción para que, en su ámbito, adopten las medidas y procedimientos que correspondan.

## 2. Declaración de compromisos de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias

- ✚ Formar y sensibilizar a todo su personal en el deber de respetar la dignidad y los derechos a la intimidad e igualdad de trato entre mujeres y hombres, incidiendo en la formación del personal directivo y predirectivo para lograr un entorno de trabajo libre de acoso sexual y por razón de sexo.
- ✚ Disponer de un mecanismo sencillo, accesible y confidencial que permita a quien preste servicios o colabore con la Administración penitenciaria comunicar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que conozca, sea o no como víctima.
- ✚ Garantizar el tratamiento reservado de las comunicaciones y todas las actuaciones que se realicen, de acuerdo a los principios de confidencialidad, respeto a la intimidad y protección de la dignidad de todas las personas implicadas recogidos en el Protocolo y en esta adaptación.
- ✚ Garantizar la seguridad e integridad de todas las personas implicadas, presuntamente acosadas y acosadoras, testigos o participantes en la investigación. No permitiéndose en ningún caso represalias contra las mismas y arbitrándose medidas específicas de apoyo y, en su caso protección, a las víctimas.
- ✚ Tramitar e investigar, conforme a lo establecido en el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos (en adelante, el Protocolo) y la normativa sobre régimen disciplinario si procediese, todas las comunicaciones que se reciban por conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo
- ✚ No tolerar comportamiento alguno que pueda ser constitutivo de acoso sexual y por razón de sexo en sus distintas modalidades, incluyendo el realizado a través de medios tecnológicos, informáticos o ciberacoso. Comportamientos que podrían ser calificados de falta muy grave del artículo 95.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- ✚ Valorar la realización de un estudio de riesgos psicosociales que permita conocer aquellos colectivos o grupos de personas trabajadoras más susceptibles de sufrir este tipo de acoso en cada centro de trabajo, informando de las conclusiones al Departamento de Igualdad y Comité de Seguridad y Salud

La Secretaría General de Instituciones Penitenciarias difundirá esta asunción de compromisos a todas las personas que prestan servicio dentro de su ámbito de dirección u organización, tengan o no una relación laboral, o colaboran en la actividad penitenciaria.

### 3. Unidades responsables y cometidos

La unidad responsable de la recepción de las comunicaciones y solicitudes de activación del Protocolo (unidad receptora) será el **Departamento de Igualdad** de la Secretaría General, que cuenta con personas formadas en igualdad de género, diversidad sexogenérica y asesoría confidencial, de acuerdo con lo indicado en el Protocolo.

Con el fin de garantizar la confidencialidad de las comunicaciones y solicitudes de activación del Protocolo, se dispone de un buzón de correo electrónico [acososex@dgip.mir.es](mailto:acososex@dgip.mir.es) y de un buzón físico, de acceso restringido al personal formado en Asesoría Confidencial designado por el Departamento de Igualdad, ubicado a la entrada en la sede central de la Secretaría General de Instituciones Penitenciaria (C/Alcalá 40 28014 Madrid).

Las direcciones de ambos buzones serán publicadas en la intranet de la Secretaría General así como en los tabloneros de anuncios de todos los establecimientos penitenciarios.

El Departamento de Igualdad como unidad receptora realizará los cometidos que para tal se prevén en el Protocolo y en concreto:

- Elaborar, actualizar y difundir el listado de personas que pueden ejercer la Asesoría Confidencial
- Designar la persona que ejercerá la Asesoría Confidencial en cada caso concreto, salvo que la víctima solicite una persona en concreto o no sea posible atender a su solicitud
- A instancia de la asesoría confidencial y con consentimiento previo y expreso de la víctima, comunicar los hechos acaecidos cuando existan evidencias suficientes al titular de la Dirección del centro penitenciario, a la Subdirección General de Recursos Humanos o a la Gerencia de la EETPFE proponiendo, en su caso, las medidas organizativas previas que se estimen adecuadas para garantizar la protección e indemnidad de las personas implicadas en el Protocolo (como, por ejemplo, la reordenación del tiempo de trabajo, realizar cambios de lugar de trabajo, cambios de tareas administrativas encomendadas para evitar el contacto entre la víctima y la presunta persona acosadora). Las medidas no podrán ser una solución permanente en las condiciones laborales de las partes
- Informar de la aplicación del Protocolo, actuaciones y conclusiones (informe valoración de la asesoría confidencial) a las partes implicadas: víctima, presunta persona acosadora y Subdirección General de Recursos Humanos o Gerencia de la ETPFE.
- Registrar los informes de conclusiones de la asesoría confidencial en los términos previstos en el apartado V del Protocolo

- Remitir anualmente a la Unidad de Igualdad del Ministerio del Interior y a la Dirección General de la Función Pública una memoria de las actividades realizadas a lo largo del año
- Elaborar las estadísticas, desagregadas por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta tanto las activaciones del Protocolo como la información facilitada por la Subdirección General de Análisis e Inspección Penitenciaria sobre acciones disciplinarios y judiciales iniciadas como consecuencia del acoso sexual y/o por razón de sexo
- Evaluar y revisar anualmente el funcionamiento e implantación del Protocolo

Además, en el ámbito de la prevención se encargará de:

- Promover la elaboración de documentos divulgativos que faciliten información sobre el protocolo y la identificación de las conductas de acoso sexual y por razón de sexo
- Impulsar sesiones de información y campañas específicas explicativas del contenido del protocolo
- Llevar a cabo, conjuntamente con el Área de Formación de la Subdirección General de Recursos Humanos y la Gerencia de la EETPE, la programación e implantación de las acciones de formación del personal.
  1. Formación general sobre el contenido del Protocolo dirigidas a todo el personal al ingreso y en la formación continua
  2. Formación del personal que vaya a participar de las actuaciones del Protocolo o asistir a las víctimas,
  3. Formación específica del personal directivo o con equipos a su cargo para capacitarles en la identificación de estas situaciones y en el manejo o abordaje de las mismas

#### **4. Cometidos de la Subdirección General de Recursos Humanos y de la Gerencia de la Entidad Estatal de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo**

- Incluir el Protocolo en la formación inicial de acceso a todos los cuerpos penitenciarios y/o formación de acogida del resto de personal con relación laboral con la Administración penitenciaria
- Elaborar, conjuntamente con el Departamento de igualdad, un plan de formación continua y específica en esta materia que abarque a todo el personal penitenciario: directivo, mandos intermedios y personal de todas las áreas y categorías

- Informar cada seis meses a la representación sindical de la correspondiente comisión de igualdad, del número de veces que se ha activado el Protocolo, el resultado de las actuaciones realizadas y las medidas que en su caso se hayan adoptado, conforme a las comunicaciones recibidas del Departamento de Igualdad.
- Informar y, en su caso negociar, sobre las acciones de información, formación y difusión de las medidas de prevención a realizar en el ámbito de la comisión de igualdad de la Mesa Delegada

#### **5. La Subdirección General de Análisis e Inspección Penitenciaria será responsable de:**

- Elaborar y remitir un informe semestral al Departamento de Igualdad y a la Subdirección General de Recursos Humanos sobre el número de expedientes disciplinarios y las acciones judiciales de las que tenga conocimiento como consecuencia de un acoso sexual o por razón de sexo, sean o no motivados por la activación del Protocolo

#### **6. Comité de Asesoramiento**

En los casos en que deba constituirse, conforme a lo dispuesto en el Protocolo, conformarán este Comité:

- Por parte de la Administración Penitenciaria
  - Un representante de la Subdirección General de Recursos Humanos o de la Gerencia de la Entidad Estatal Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo, en función del ámbito laboral de la víctima
  - Una persona con formación en asesoría confidencial propuesta por el Departamento de Igualdad
- Dos representantes del personal que será elegido por los representantes de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Delegada

En caso de no llegarse a un acuerdo sobre las actuaciones a realizar, ejercerá la Presidencia del Comité de Asesoramiento la persona con formación en asesoría confidencial nombrada a instancia de la Administración, con voto de calidad para el desempate.

La composición del Comité será paritaria y se comunicará al Departamento de Igualdad los miembros designados por la Subdirección General de Recursos Humanos y Gerencia de la Entidad Estatal Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo.

-----

## ANEXO. Definiciones y situaciones de acoso sexual y por razón de sexo

### ● Acoso sexual

El **Código Penal**, Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, tipifica en el artículo 184 el delito de acoso sexual que establece:

«1. El que solicitare 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 con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses. 2. 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 aquella 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. 3. 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.»

La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define el acoso sexual, artículo 7.1, como

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

La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, define el acoso por razón de sexo sexual, artículo 7.2 como

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 acoso por razón de sexo puede tomar abiertamente en consideración el sexo de la víctima u orientación sexual de la víctima, así como alguna circunstancia relativa que encubre la consideración del sexo de la misma (como ocurre por ejemplo en los supuestos de acoso por maternidad y acoso por conciliación familiar por no cumplir con los desfasados estereotipos asociados a su sexo, ya sean mujeres u hombres

El acoso sexista puede ser verbal (por ejemplo, despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado), no verbal (por ejemplo, utilizar gestos que



produzcan un ambiente intimidatorio), físico (por ejemplo, realizar un acercamiento físico excesivo) o psicológico (generando un efecto hostil o humillante).

El acoso sexual y por razón de sexo pueden producirse con independencia de si la conducta acosadora se ejerce entre iguales, a personal subordinado o a superior jerárquico.

Mención específica merecen:

- Chantaje sexual o sexista, “quid pro quo”,

Recogido en el artículo 7.4 de la citada **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, el denominado chantaje o acoso de intercambio “quid pro quo” se define como:

“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”

Este acoso sexual o por razón de sexo conlleva un tipo de chantaje que condiciona a un empleado a elegir entre someterse a los requerimientos de naturaleza sexual o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo. Habitualmente está orientado a un acto sexual, pero no siempre es así y puede orientarse a otras ofensas sexuales o sexistas.

Se trata por tanto de un abuso que solo puede ser realizado por quien tenga competencia o responsabilidad para incidir en las condiciones laborales, ya sea esto real o considerado así por la víctima, aunque sea de forma errónea, utilizando la negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual como base, explícita o implícitamente, para adoptar una decisión que afecte a su acceso a la formación profesional, al empleo, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre el empleo

- El acoso ambiental.

Este acoso se produce cuando el sujeto activo del acoso sexual o por razón de sexo crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la víctima.

La Recomendación de la Comisión Europea sobre la protección de la dignidad de los hombres y mujeres en el trabajo de noviembre de 1991 aludía a una conducta que «crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para el acosado». Las conductas que configuran un acoso verbal pueden ser muy variadas: ofensas verbales, comentarios sobre la vida sexual de la víctima, bromas, etc.

Cabe describir dos tipos:

- ✓ Acoso por ambiente sexista, en el que los favores sexuales no son un objetivo pero se dan comportamientos que implican actitudes hostiles ofensivas y sexistas (p.e. mostrar material que resulte humillante u ofensivo por su carácter sexista).
- ✓ Acoso por atención sexual indeseada, donde la persona acosada recibe una atención sexual indeseada y no correspondida de forma personalizada e invasiva

(contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario, tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos).

- Acoso por orientación sexual

Consiste en una conducta u otras acciones que, por su orientación sexual, pueda considerarse ofensiva, humillante, violento, intimidatorio, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un ambiente discriminatorio. (ridiculizar a la persona en relación a su orientación sexual.)

- Acoso por expresión o identidad de género

Este tipo de acoso consiste en cualquier conducta o comportamiento que, por razones de expresión o identidad, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado. (negarse a nombrar a una persona transexual como ella requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que dicha persona se identifica.

### **Relación de conductas, no exhaustiva, constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo:**

#### **I. Acoso sexual**

- Conductas verbales:

- Proposiciones o demanda de favores sexuales
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras
- Comentarios insinuantes, sugerentes o desagradables sobre la apariencia de carácter sexual
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados
- Bromas o comentarios sobre la vida sexual
- Preguntas e insinuaciones sobre la vida privada de las personas que afecten a su integridad e indemnidad sexual

- Conductas no verbales

- Exhibición de imágenes sexualmente sugerentes, explícitas o pornográficas por medio de fotos, posters u otros medios en el lugar de trabajo
- Miradas impúdicas /obscenas
- Escritos, cartas o mensajes por email o redes sociales de contenido sexual ofensivo
- Observación clandestina de personas en lugares reservados
- Difusión de videos e imágenes y contenido relacionado con la vida sexual de las personas entre empleados públicos, ya constituya un caso de "revenge porn" como se trate de la mera difusión en redes sociales o de comunicación

- Comportamientos físicos

- Acercamiento físico excesivo e innecesario
- Deliberado contacto físico innecesario y no solicitado.
- Abrazos, besos o tocamientos no deseados
- Gestos obscenos

## II. Acoso por razón de sexo.-

- Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o 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 sociales socialmente asignados a su sexo.
- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) 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.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un sexo determinado
- 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.
- Usar la forma física para mostrar la superioridad de un sexo frente a otro

### Acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género.

- 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 dignidad de la persona.
- 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 general, advertir del uso tecnologías digitales como medio para llevar a cabo estas conductas o **ciberacoso**. Que pueden tener lugar en redes sociales (como Facebook, Instagram, Tik Tok), por mensajes de texto y aplicaciones de mensajería en dispositivos móviles (Whatsapp, Telegram), mensajes directos y chats por internet, foros o comunidades de juegos en internet, email, etc. Acoso que deja huella digital o registro y que puede servir de elemento de prueba.

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, JUSTICIA Y RELACIONES CON LAS CORTES

**6273** *Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos.*

La Constitución española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (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 al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora, a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Además, en su artículo 9.2 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; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. El artículo 10.1 de la Constitución también impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62). Establece específicamente en su artículo 62 y disposición final sexta, el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Por otra parte, el artículo 95.2.b) de la 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, aplicable a las empleadas y empleados públicos que trabajen en la Administración General del Estado (AGE) 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.

Atendiendo a la obligación establecida en el artículo 62 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Protocolo se negoció en la «Comisión Técnica para la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres», dependiente de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, siendo aprobado por Acuerdo de 28 de febrero de 2024 de dicha Mesa General.

Cumplido así el primer requisito establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en cuanto que dicho Protocolo ha sido negociado convenientemente según lo previsto en la estructura de negociación colectiva de la Administración General del Estado, la aplicación efectiva del mismo está supeditada a su tramitación por el procedimiento y mediante el instrumento jurídico que determina la disposición final sexta, que es el de real decreto.

El presente real decreto, por tanto, como resolución de carácter particular adoptada por el Consejo de Ministros, previa negociación en la Comisión Técnica para la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres y posterior acuerdo por la Mesa de

Negociación de la Administración General del Estado, es el instrumento a través del cual se procede a la aprobación formal del «Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados a ella», en cumplimiento de lo previsto en la disposición final sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Igualmente, de conformidad con la ya citada disposición final sexta, la aplicación del protocolo tendrá lugar en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de este real decreto.

En su virtud, a propuesta conjunta del Ministro para la Transformación Digital y de la Función Pública y de la Ministra de Igualdad, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 8 de marzo de 2024,

## DISPONGO:

Primero.

Aprobar el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos, que se incluye como anexo al presente real decreto.

Segundo.

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid, el 8 de marzo de 2024.

FELIPE R.

El Ministro de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes,  
FÉLIX BOLAÑOS GARCÍA

## ANEXO

**Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos**

- I. Introducción.
- II. Política de prevención frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
  - 2.1 Principios rectores.
  - 2.2 Objetivos y ámbito de aplicación.
    - 2.2.1 Objetivo general y objetivos específicos.
    - 2.2.2 Ámbito de aplicación.
  - 2.3 Garantías de actuación.
  - 2.4 Definiciones.
  - 2.5 Compromisos.
    - 2.5.1 Compromisos del departamento ministerial, organismo o entidad pública.
    - 2.5.2 Compromisos de la representación sindical de las empleadas y empleados públicos.
- III. Medidas preventivas frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- IV. Procedimiento de desarrollo de las actuaciones.
  - 4.1 Consideraciones generales.
  - 4.2 Inicio de las actuaciones.
  - 4.3 Conclusiones e informe.
  - 4.4 Constitución del Comité de Asesoramiento.
  - 4.5 Información.
- V. Evaluación y seguimiento del informe de conclusiones.
- VI. Implantación del protocolo.
  - Anexo I. Asesoría confidencial.
  - Anexo II. Comité de asesoramiento.
  - Anexo III. Modelo de solicitud de aplicación del protocolo por acoso sexual o por razón de sexo.
  - Anexo IV. Diagrama de actuación.
  - Anexo V. Situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
  - Anexo VI. Referencias normativas.

*I. Introducción*

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido por la normativa tanto internacional como española, y uno de los pilares fundamentales del Estado de Derecho.

Sin embargo, nuestra sociedad sigue teniendo que hacer frente a retos fundamentales para alcanzar la igualdad real y efectiva. A pesar de la igualdad reconocida en la Constitución y en nuestro ordenamiento jurídico, y de los significativos progresos hechos en los últimos años, sigue existiendo evidencias de la falta de igualdad en nuestra sociedad, como la persistencia de la violencia contra las mujeres.

De acuerdo con las Naciones Unidas, la violencia contra las mujeres no es el resultado de actos aleatorios e individuales de mala conducta, sino que está profundamente arraigada en las relaciones estructurales del poder que ejercen los hombres contra las mujeres.

La OIT define violencia contra la mujer como «todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o

sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada».

El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, hecho en Estambul en 2011, ratificado por España en 2014 (en adelante, Convenio de Estambul), se aplica a todas las formas de violencia contra las mujeres, incluida la violencia doméstica, que afecta a las mujeres de manera desproporcionada.

El convenio define la «violencia contra las mujeres» como una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, que designará todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada.

Una de las manifestaciones más patentes de la desigualdad real que hay todavía en nuestra sociedad es la presencia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el entorno laboral. Este fenómeno, además, atenta contra un número significativo de derechos fundamentales de la persona: la libertad, la intimidad y la dignidad, la no discriminación por razón de sexo, la seguridad, la salud y la integridad física y moral y es una clara manifestación de la violencia contra las mujeres que existe en el ámbito laboral.

Bajo el enfoque de la desigualdad de género, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo afectan de forma abrumadoramente mayoritaria a las mujeres.

En España el artículo 14 de nuestra Constitución prohíbe la discriminación por razón de sexo, sin embargo:

- El 57,3 % de las mujeres que viven en España ha sufrido algún tipo de violencia de género a lo largo de su vida, 11,3 millones: más de 4 millones ha padecido violencia física, 2,8 millones violencia sexual y más de 8 millones aseguran haber sido víctima de acoso sexual.

- Una de cada tres (32,4 %, 6,6 millones) ha sido maltratada física, sexual, psicológica o económicamente por una pareja o expareja y un 2,2 % fue violada.

- El 13,7 % de las mujeres ha sufrido violencia sexual: 1,3 millones (6,5 %) por una persona que no era su pareja y 704.000 cuando no habían cumplido los quince años.

La Administración General del Estado y todo su personal, así como las organizaciones sindicales representativas del conjunto de empleadas y empleados públicos, manifiestan su voluntad e interés en propiciar el desarrollo de cualquier disposición interna que incida en la consecución de un ámbito de trabajo libre de acoso sexual y por razón de sexo. Un entorno laboral en el que se respete y garantice, de manera real y efectiva, la plena igualdad entre sexos, la proscripción de cualquier diferencia de trato, de discriminación por motivos sexuales o de orientación sexual, así como cualquier otra conducta que comporte situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

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

Queda, por tanto, expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser considerada, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones que establece el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

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

El presente protocolo tiene por finalidad definir, implementar y comunicar a todo el personal a su servicio las medidas que la Administración General del Estado despliega para evitar los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, haciendo posible una sociedad más justa e igualitaria, con unos ambientes de trabajo exentos de violencia contra las mujeres.

Ante el conjunto de mandatos legales dirigidos a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de las empleadas y empleados públicos, el Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, en coordinación con el Ministerio de Igualdad, ha promovido la elaboración del presente protocolo en el que se establecen las actuaciones a realizar para prevenir o evitar, en lo posible, las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo en los centros de trabajo de la Administración General del Estado y organismos públicos vinculados o dependientes de la misma, que ha sido negociado en la Comisión Técnica de Igualdad y ratificado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, para su posterior elaboración y tramitación como real decreto.

## *II. Política de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo*

### 2.1 Principios rectores.

De conformidad con el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, «para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, las Administraciones Públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y
  - su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
  - El tratamiento reservado de la comunicación de los hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
  - La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.»

En el contexto de este protocolo debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- El presente protocolo resulta de aplicación a todo el personal de la Administración General del Estado independientemente del departamento ministerial u organismo público vinculado o dependiente donde preste sus servicios o de la categoría profesional o de las personas trabajadoras, del lugar y relación de prestación de servicios, incluyendo las personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, etc.
- La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o acoso por razón de sexo (víctima), incluyendo el realizado a través de medios tecnológicos, informáticos o ciberacoso, podrá solicitar la activación del protocolo



y tendrá derecho a obtener una respuesta, debiendo siempre la Administración dejar constancia por escrito, incluso cuando los hechos sean comunicados verbalmente, así como de todo lo actuado en aplicación de este protocolo.

– Cualquier empleada o empleado público tiene la obligación de poner en conocimiento los casos de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo que conozca.

– Esta obligación debe ir acompañada del establecimiento de un mecanismo sencillo, rápido y accesible de la comunicación, garantizando la confidencialidad.

– La Administración está obligada a prestar atención y a tramitar, en su caso, las notificaciones que reciba sobre supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en el ámbito de su competencia, garantizando que sus actuaciones no generen ninguna situación de desprotección a la víctima e informando de todas sus actuaciones a la misma.

– La investigación y la conclusión del caso, incluida la imposición de medidas organizativas, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.

– Se garantiza la actuación de la Administración frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, así como de la adopción de las medidas necesarias contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.

– Se establecerán las medidas necesarias para la completa recuperación de las víctimas y las garantías de no repetición, así como acciones de reparación material y simbólica. Asimismo, se promoverá el restablecimiento de la dignidad y reputación, mediante medidas que garanticen la escucha y atención a las propuestas de la víctima y el acompañamiento para la superación de cualquier situación de estigmatización.

– Las medidas aplicadas en ejecución del presente protocolo se mantendrán efectivas salvo que en el ámbito administrativo o judicial se decida su suspensión o la adopción de otras medidas.

Asimismo, el protocolo cumple con lo dispuesto en el artículo 13.1 de Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS) que establece la obligación de las Administraciones Públicas de «arbitrar procedimientos o protocolos específicos para la prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas».

## 2.2 Objetivos.

### 2.2.1 Objetivo general y objetivos específicos.

#### a) Objetivo general.

Evitar las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado y en los organismos vinculados o dependientes de la misma y afrontarlas de manera efectiva en caso de que éstas lleguen a producirse.

#### b) Objetivos específicos.

1.º Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos de la Administración General del Estado.

2.º Manifiestar la tolerancia cero de la Administración General del Estado frente a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.

3.º Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo.

4.º Implantar un mecanismo sencillo, rápido, accesible y confidencial que permita a las víctimas de acoso realizar una notificación de la situación que está sufriendo.

5.º Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados públicos en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenirlas y evitar que se produzcan.

6.º Esclarecer internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las comunicaciones de acoso en aras a precisar si se ha producido una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.

7.º Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas implicadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las víctimas en todo momento, apoyando a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria, impulsando la adopción de las medidas que sean oportunas para eliminar el acoso sexual o por razón de sexo.

8.º Seguimiento de las actuaciones derivadas de la activación del protocolo.

#### 2.2.2 Ámbito de aplicación.

El presente protocolo es de aplicación a todo el personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de la misma. También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la Administración General del Estado o algunos de sus organismos, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan cualquier tipo de colaboración análoga.

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

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

Las empresas externas contratadas serán informadas de la existencia de este protocolo.

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

#### 2.3 Garantías de actuación.

Las garantías de actuación que deben respetarse en todas las actuaciones son:

- Respeto y protección a las personas.

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

- Confidencialidad y respeto a la intimidad.

Las personas que intervengan en las actuaciones previstas en este protocolo tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva sobre las mismas. No

deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las comunicaciones presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

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

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

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

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

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

- Imparcialidad.

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

- Protección de la dignidad de las personas implicadas.

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

- Derecho a la información.

Tanto la persona afectada por la presunta situación de acoso como la persona presunta acosadora tienen derecho, en la aplicación del protocolo, a conocer todo momento la información sobre el desarrollo de la aplicación del mismo, los derechos y deberes que les asisten, sobre qué fase se está desarrollando y, en su caso, del resultado de dicha fase del protocolo. Esta información será proporcionada bien por la persona que se ocupe de la asesoría confidencial en cada caso o por el órgano competente para la aplicación del protocolo.

- Prohibición de represalias.

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

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

- La adopción de medidas organizativas (reordenación del tiempo de trabajo, cambio del lugar de trabajo o de tareas administrativas encomendadas) no han de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la víctima, que habrán de ser expresamente aceptadas por esta. Se garantizará que dichas medidas permitan a la víctima mantener su mismo puesto y condiciones, que se mantendrán mientras se aplica el protocolo en su situación laboral. Se deberá separar a

la presunta persona acosadora, no a la víctima, a no ser que fuera la propia víctima quien lo solicitara.

– Apoyo a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento, hasta obtener su plena reparación.

– Si fuera necesario acompañamiento psicosocial para la víctima de acoso, se derivará a los servicios propios que a tal efecto existan en el sistema sanitario o en la administración autonómica o local competente, para que reciba dicho apoyo y evitar que pudiera desistir de solicitar la puesta en marcha del protocolo.

#### 2.4 Definiciones.

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

A su vez, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece la distinción de discriminación por embarazo o maternidad (artículos 7 y 8) y garantiza la indemnidad frente a posibles represalias en su artículo 9, siendo en todo caso plenamente aplicable lo dispuesto en el título I de esta ley orgánica.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece en su artículo 7 como:

– Acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

– Acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Para que una situación sea calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

– Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

– Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.

– Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir discriminación, ni daños a la salud, psíquica o física.

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

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

El artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, tipifica el delito de acoso sexual estableciendo que:

«1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de

acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.

4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.

5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.»

## 2.5 Compromisos.

### 2.5.1 Compromisos de la Administración General del Estado.

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

Con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en este artículo y para asegurar que todas las empleadas y empleados públicos disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y no se vea afectada por ninguna conducta de acoso sexual y acoso por razón de sexo, cada departamento ministerial y organismo o entidad pública deberá:

– Declarar formalmente por escrito y difundir el rechazo a cualquier actuación que pueda ser constitutiva de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cual sea su situación en la organización, garantizando el derecho de las empleadas y empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno.

– Difundir esta declaración a todas las personas que prestan servicio dentro de su ámbito de dirección y/o organización, incluidas las personas que, no teniendo una relación jurídica laboral con la administración, prestan servicios o colaboran con ella, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, el personal de las empresas externas, etc.

– Promover una cultura de prevención contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para todo su personal, impidiendo los comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.

– Comprometerse a comunicar, tramitar e investigar cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, aplicando los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de la información, con el consiguiente deber de sigilo para todas las personas

implicadas en el desarrollo del protocolo, según lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.

- Garantizar y mantener la máxima confidencialidad de todas las actuaciones que se produzcan conforme lo señalado en este protocolo.
- Identificar y difundir la unidad responsable de recibir y tramitar las solicitudes de activación del protocolo, así como el listado de personas que pueden desempeñar la Asesoría Confidencial.
- Apoyar y asesorar a las presuntas víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, facilitando a las víctimas el acceso a servicios de apoyo psicosocial y/o acompañamiento integral de la administración autonómica o local competente para su recuperación.

Dichos compromisos han de articularse expresamente por los departamentos ministeriales y los organismos públicos vinculados y dependientes de ellos, señalando y difundiendo los comportamientos que no serán tolerados y recordando que los mismos (anexo I), de producirse, podrían ser calificados de falta muy grave (artículo 95.2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público). Para ello serán comunicados a todas las personas de la organización, dejando claramente establecido que esta política se aplicará a todas las personas recogidas en el ámbito de aplicación del protocolo, independientemente del nivel jerárquico, puesto que ocupen o de cuál sea su relación jurídica con la Administración.

El inicio de estas actuaciones no afecta al derecho de las personas implicadas a solicitar las actuaciones administrativas o de cualquier tipo que se estimen adecuadas. Tampoco a su derecho a la tutela judicial efectiva en los términos del artículo 24 de la Constitución española.

Finalmente, para hacer efectivo este compromiso de actuación, cada departamento ministerial u organismo público se dotará de los procedimientos, acciones e instrumentos que permitan prevenir, detectar, abordar y erradicar las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, conforme a lo establecido en este protocolo.

#### 2.5.2 Compromisos de la representación sindical de las empleadas y empleados públicos.

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

La representación sindical de la correspondiente comisión de igualdad departamental tendrá derecho a recibir información periódica sobre el número de veces que se ha activado el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, de los resultados de las investigaciones, incluyendo el archivo de las actuaciones, las medidas que se adopten en virtud de lo previsto en el presente protocolo y a ser informada de cuantos estudios se realicen en este ámbito, siempre que estos no contengan datos de carácter personal de aquellas personas que hayan intervenido o intervengan como parte en las actuaciones que nos ocupan.

Asimismo, se informará del número de expedientes disciplinarios y acciones judiciales del que se tenga conocimiento como consecuencia de un acoso sexual o por razón de sexo o motivados por la activación del protocolo.

En todo caso, la representación de las organizaciones sindicales tendrá el deber de sigilo respecto de aquellos hechos de los que pudieran tener conocimiento en el ejercicio de su representación.

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

### III. Medidas de prevención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo

La prevención de unas conductas inaceptables, como son las conductas de acoso sexual o por razón de sexo, debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral exento de acoso.

Todos los departamentos ministeriales y organismos públicos deberán impulsar actuaciones preventivas frente al acoso, con objeto de prevenir y evitar los comportamientos constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo y, en su caso, garantizar que se apliquen los procedimientos sancionadores oportunos, a través de las siguientes medidas.

El presente protocolo debe difundirse de forma que llegue a ser conocido por todas las personas que trabajen en las dependencias de la Administración General del Estado o en cualquiera de los organismos dependientes de ella.

La difusión podrá ejecutarse a través de intranet o de otros medios de comunicación, como, por ejemplo:

- Documentos divulgativos que faciliten información dando a conocer la existencia del protocolo y sus principales características, así como la página web donde podrán descargarlo.

- Difusión del protocolo a través del correo electrónico *mailing*.

- Sesiones de información y campañas específicas explicativas del contenido del protocolo, derechos y deberes de las personas trabajadoras, de sus representantes y de la Administración, sanciones y responsabilidades establecidas, medidas cautelares, etc.

- Campañas de sensibilización periódicas, previa consulta con las organizaciones sindicales.

- Inclusión del protocolo en los manuales de acogida en aquellos departamentos ministeriales u organismos públicos que dispongan de ellos.

- Formación adecuada, a todos los niveles (personal trabajador, directivo, mandos intermedios, representación del personal):

- Formación general sobre el contenido del protocolo para las y los empleadas y empleados públicos en general.

- Formación específica sobre este protocolo, los pasos a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas, dirigida a las personas que van a participar en las actuaciones derivadas de este protocolo y las que van a asistir a las presuntas víctimas.

- Formación específica para el personal directivo o con equipos a su cargo, para capacitarles en identificar o detectar posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en sus unidades, así como en manejar o abordar adecuadamente este tipo de situaciones.

- Elaboración de estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como publicación periódica de estos datos, manteniendo siempre el anonimato de las personas implicadas, así como la elaboración de estudios de cómo afecta a la carrera, al nivel administrativo o categoría laboral de las víctimas y a su promoción.

- Conveniencia de hacer un estudio de riesgos psicosociales, que permita conocer sobre una base científica cuales son aquellos colectivos o grupos de personas trabajadoras más susceptibles de sufrir este tipo de acoso en cada centro de trabajo, informando de las conclusiones tanto al comité de seguridad y salud como a la comisión de igualdad.

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

#### IV. Procedimiento de desarrollo de las actuaciones

##### 4.1 Consideraciones generales.

La persona titular de la jefatura superior de personal del departamento ministerial u organismo público, en los términos establecidos en los artículos 63 y 73 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, deberá identificar, específicamente, la unidad responsable de la recepción de la comunicación de activación del protocolo.

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

Cuando existan evidencias suficientes de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la unidad receptora, o la asesoría confidencial, deberá poner en conocimiento del titular de la jefatura superior de personal del departamento ministerial u organismo público los hechos sucedidos, previo conocimiento de la víctima.

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

##### 4.2 Inicio de las actuaciones.

Con el fin de garantizar la confidencialidad en la aplicación del protocolo, se deberá establecer un buzón de correo electrónico, cuyo uso es exclusivo para la presentación de las comunicaciones y solicitudes de activación del protocolo, y al que sólo tendrá acceso el personal designado por la unidad receptora, que deberán disponer de la formación en asesoría confidencial. En todo caso, se dispondrá también de un buzón físico.

Para que no figuren datos personales, la unidad receptora, al recibir la comunicación o solicitud de activación del protocolo, asignará un código numérico a cada una de las partes que se utilizará en todas las fases del protocolo.

Las actuaciones previstas en este protocolo se inician por la remisión de una comunicación (verbal o escrita) a la unidad receptora.

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

- La persona presuntamente acosada (víctima) y/o por su representante legal.
- La representación de las empleadas y empleados públicos en el ámbito en donde aquellos presten sus servicios.
- 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.

Una vez recibida dicha comunicación, la unidad receptora lo pondrá en conocimiento de la Asesoría Confidencial inmediatamente (24 horas), para que, en el marco de sus funciones, proceda a un análisis de los hechos descritos, acompañe, asesore e informe a la víctima sobre las distintas actuaciones posibles. La víctima podrá solicitar al asesor o asesora confidencial que considere, dentro de los existentes y siempre que las circunstancias del momento lo permitan.

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

Tras el análisis inicial, la asesoría confidencial podrá realizar las actuaciones oportunas para recabar la información necesaria que permita un estudio objetivo de los hechos y la elaboración del informe de conclusiones. Las actuaciones deberán desarrollarse con la mayor rapidez, máximas garantías y confidencialidad, como con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes, tanto a la víctima como a la presunta persona acosadora.



Para garantizar la protección y la indemnidad frente a represalias de las personas implicadas en este proceso, desde la comunicación y, en cualquier fase posterior del protocolo, la unidad receptora, por recomendación de la asesoría confidencial, propondrá, de forma debidamente motivada al órgano competente, cuantas medidas organizativas previas que estime adecuadas (como, por ejemplo, la reordenación del tiempo de trabajo, realizar cambios de lugar de trabajo, cambios de tareas administrativas encomendadas para evitar el contacto entre la víctima y la presunta persona acosadora). Las medidas no podrán ser una solución permanente en las condiciones laborales de las partes.

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

Los departamentos ministeriales y los organismos públicos vinculados o dependientes de la Administración General del Estado, así como, si fuera el caso, las empresas externas u otros terceros afectados, tendrán la obligación de colaborar con la asesoría confidencial a lo largo de todo el proceso.

#### 4.3 Conclusiones e informe.

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

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

- Identificar a la/las persona/as supuestamente acosada/as y acosadora/as.
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- Antecedentes del caso y circunstancias.
- Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y con el fin de garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no ha de indicar quién hace la manifestación, sino solo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.
- Circunstancias agravantes observadas.
- Conclusiones.

El informe deberá ser remitido siempre con la cautela señalada respecto al tratamiento reservado de los hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

El informe de valoración propondrá alguna de las siguientes alternativas:

- Archivo de la comunicación, cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:
  - Desistimiento de la víctima, sin perjuicio de que se continúe, de oficio, la investigación si se detectasen indicios de acoso sexual o por razón de sexo.
  - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
  - Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la solicitud de activación, reflejando, en su caso, el detalle de tal conclusión.
- Propuesta para que el órgano competente acuerde el inicio de expediente disciplinario por acoso sexual o por razón de sexo.
- Propuesta para que el órgano competente acuerde el inicio de expediente disciplinario por otras faltas tipificadas en la normativa y distintas del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

El informe se remitirá a la unidad receptora para dar conocimiento a las partes (víctima, presunta persona acosadora y a la jefatura superior de personal del departamento ministerial u organismo público).

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

#### 4.4 Constitución del Comité de Asesoramiento.

En el caso de que la víctima este en desacuerdo con las conclusiones, dispondrá en un plazo de diez días para presentar alegaciones a la unidad receptora y solicitar la intervención del comité de asesoramiento designado al efecto. Dicha solicitud solo será admitida en los siguientes supuestos:

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

La remisión de alegaciones referida en el epígrafe anterior motivará que la unidad receptora constituya el comité de asesoramiento en el plazo de siete días (en los términos establecidos en el anexo II), manteniéndose las medidas organizativas que se hubieran establecido.

Constituido el comité de asesoramiento, en base a las alegaciones recibidas al informe de la asesoría confidencial, podrá:

- Dar por terminada la investigación, al no apreciar una inadecuada tramitación o propuesta de conclusión.
- Proponer un informe final distinto, en virtud de las alegaciones aportados por la persona interesada y debidamente motivados en su solicitud o bien por la revisión de los elementos existentes cuyas conclusiones podrán ser:

- Propuesta para que el órgano competente acuerde el inicio de expediente disciplinario por acoso sexual o por razón de sexo.
- Propuesta para que el órgano competente acuerde el inicio de expediente disciplinario por otras faltas tipificadas en la normativa y distintas del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

De la propuesta formulada a por el comité de asesoramiento se dará traslado a la unidad receptora para dar conocimiento a las partes (víctima, presunta persona acosadora y a la jefatura superior de personal del departamento ministerial u organismo público).

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

#### 4.5 Información.

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

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

### V. Evaluación y seguimiento del informe de conclusiones

La persona titular de la jefatura superior de personal del departamento ministerial u organismo público, en los términos establecidos en los artículos 63 y 73 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, deberá identificar qué unidad tiene la competencia dentro de cada departamento ministerial u organismo público para registrar los informes de conclusiones y remitirlos a los titulares de los órganos que tengan competencias para realizar las medidas que en dichos informes se propongan.

Anualmente, cada departamento ministerial y organismo público, remitirá a la Dirección General de la Función Pública, una memoria de las actividades realizadas a lo

largo del año. Esta relación, debidamente anonimizada, comprenderá los informes de conclusiones que hayan determinado la solicitud de apertura de un procedimiento disciplinario por la posible existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo; los que hayan acordado la solicitud de un procedimiento disciplinario por la posible existencia de alguna otra falta disciplinaria y aquellos que hayan determinado que no existe ninguna conducta infractora, así como cuantos otros datos sobre esta materia se soliciten por la Comisión Técnica de Igualdad.

No se deberán facilitar datos personales.

En el ámbito de cada Mesa Delegada, a través de sus comisiones de igualdad le corresponderá informar y, en su caso, negociar las acciones de información, formación y difusión de las medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito correspondiente, con la finalidad de conseguir mayor eficacia en la aplicación del protocolo y lograr una mayor seguridad jurídica para las víctimas.

#### VI. *Implantación del protocolo*

Una vez aprobado este protocolo y publicado según lo previsto en la disposición final sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, cada departamento ministerial u organismo público deberá realizar sobre él mismo la adaptación que se requiera, mediante procedimientos de trabajo, instrucciones o cualquier otra herramienta que en cada caso resulte adecuada, para acomodarlo a sus necesidades específicas y garantizar su efectiva implantación, que deberá contener con carácter exclusivo los siguientes puntos:

Los protocolos deberían contener dos tipos de medidas:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.

2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las comunicaciones y solicitudes de aplicación del protocolo que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

- Ámbito de aplicación.
- Fecha de entrada en vigor.
- Declaración de compromisos establecidos en el punto 2.5 del presente protocolo.
- Determinación de la unidad responsable de la recepción comunicaciones y solicitudes de activación del protocolo.
- Difusión del listado de personas que pueden desempeñar funciones de asesoría confidencial.
- Identificación de las formas de publicitar el protocolo.

Además, se deberá tener en cuenta especialmente, la estructura, ubicación y dispersión geográfica del departamento ministerial u organismo público, procurando que las actuaciones previstas en este protocolo se desarrollen, preferiblemente, en ámbito provincial donde se formule la comunicación; así como cualquier otra característica o circunstancia de especial relevancia.

## ANEXO I

### Asesoría confidencial

#### 1. Definición.

El «asesor o asesora confidencial» es la persona que, previa y específicamente formada para ello, asistirá a la víctima que presente o quiera presentar una comunicación activación del protocolo:

Entre sus funciones están:

- Asistir y asesorar a la víctima.
- Informar a la víctima sobre sus derechos y sobre las distintas formas de actuación posibles.
- Elaborar informes técnicos en base a sus actuaciones durante el protocolo.
- Intervenir de forma directa en el estudio de los hechos detallados en las comunicaciones.
- Realizar entrevistas a las personas implicadas (víctima, persona o personas sobre las que existen evidencias de haber cometido acoso y a los testigos u otro personal de interés para este trámite, si los hubiere).
- Poner en conocimiento a la unidad receptora los hechos sucedidos cuando existan evidencias suficientes de acoso sexual o acoso por razón de sexo, previo conocimiento de la víctima.

El listado de asesores y asesoras confidenciales de cada departamento ministerial u organismo público, y la manera de contactar se dará conocer a todo el personal de ese ámbito.

#### 2. Nombramiento.

Cualquier empleada y empleado público voluntariamente, tras recibir la formación necesaria, podrá ser designada por la persona titular de la unidad responsable de la recepción de la comunicación o solicitud de activación del protocolo, para el ejercicio de las funciones de asesoría confidencial encomendadas por este protocolo.

En la realización de los nombramientos y la confección del listado de asesoras y asesores confidenciales, la unidad responsable procurará que la lista esté integrada por personas que ostenten distintas categorías profesionales, que pertenezcan a ambos sexos y que sean adecuados en número, de forma que se garantice que sean fácilmente accesibles por todo el personal del departamento ministerial u organismo público de que se trate, teniendo en cuenta su estructura, ubicación y dispersión geográfica.

Por parte de la administración se facilitará la disponibilidad de tiempo necesaria a la persona que sea designada para el ejercicio de la asesoría confidencial para el desarrollo de esta función.

#### 3. Principios de actuación.

- Neutralidad.
- Presunción de inocencia.
- Confidencialidad, no pudiendo transmitir, ni divulgar información sobre el contenido de la información presentada, en proceso de investigación o ya resueltas.
- Indemnidad frente a represalias derivadas del ejercicio del derecho a denunciar o de la labor de asesoramiento y apoyo a la víctima.

Serán aplicables al asesor o asesora confidencial las causas y motivos de abstención y recusación establecidos en la normativa (artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público).

#### 4. Formación.

La Dirección General de la Función Pública, con la colaboración del Instituto de las Mujeres y, en su caso de personas expertas, diseñará los contenidos formativos del curso de «asesoría confidencial en la AGE». Para desempeño de las funciones de asesoría confidencial será necesario haber superado este curso o una formación equivalente.

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

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

### ANEXO II

#### Comité de Asesoramiento

##### 1. Composición.

El comité de asesoramiento será paritario y estará formado por:

- Dos personas del departamento ministerial u organismo dependiente y que, al menos una de ellas, tengan la condición de asesores confidenciales.
- Dos representantes del personal del departamento ministerial u organismo público donde preste sus servicios la presunta víctima de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, que será elegido por los representantes de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Delegada.

En la designación de las personas integrantes del comité se garantizará la distancia de parentesco, por afinidad o consanguinidad, así como las relaciones de amistad o enemistad manifiesta, y/o relación de ascendencia o dependencia funcional u orgánica entre ellas y las personas implicadas en el caso. La persona del Comité de Asesoramiento afectada quedará automáticamente inhabilitada para participar en las actuaciones y será sustituida por otra persona que se nombrará al efecto. Asimismo, se procurará la presencia equilibrada de los miembros del comité.

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

Los miembros del comité de asesoramiento serán designados por la jefatura superior de personal del departamento ministerial u organismo público.

Cuando el comité lo estime necesario, podrá asistirle una persona experta en materia de igualdad y acoso sexual o por razón de sexo designada al efecto. Dicha persona deberá ser empleada o empleado público de la AGE.

Todos los componentes de este comité estarán obligados a guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir. No pudiendo transmitir ni divulgar información, tanto en proceso de investigación como en los casos ya resueltos.

##### 2. Régimen de funcionamiento del Comité de Asesoramiento.

Se regirá en su funcionamiento por:

- Las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.

- La normativa legal y convencional española en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo que resulte de aplicación.
  - Las directivas y recomendaciones de la Unión Europea en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo que resulten de aplicación.
  - Las previsiones recogidas en el presente protocolo.
  - Las normas de funcionamiento que acuerde el comité.
3. Informes de conclusiones y/o recomendaciones.

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

- Relación nominal de las personas que integran el comité de asesoramiento e identificación de la víctima y de la persona supuestamente acosadora mediante el correspondiente código numérico.
- Antecedentes del caso y circunstancias de la misma.
- Actuaciones previas e informe de valoración y propuesta de la asesoría confidencial.
- Otras actuaciones: testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos, etc.
- Informe de conclusiones y medidas propuestas concretas que estime oportunas.

## ANEXO III

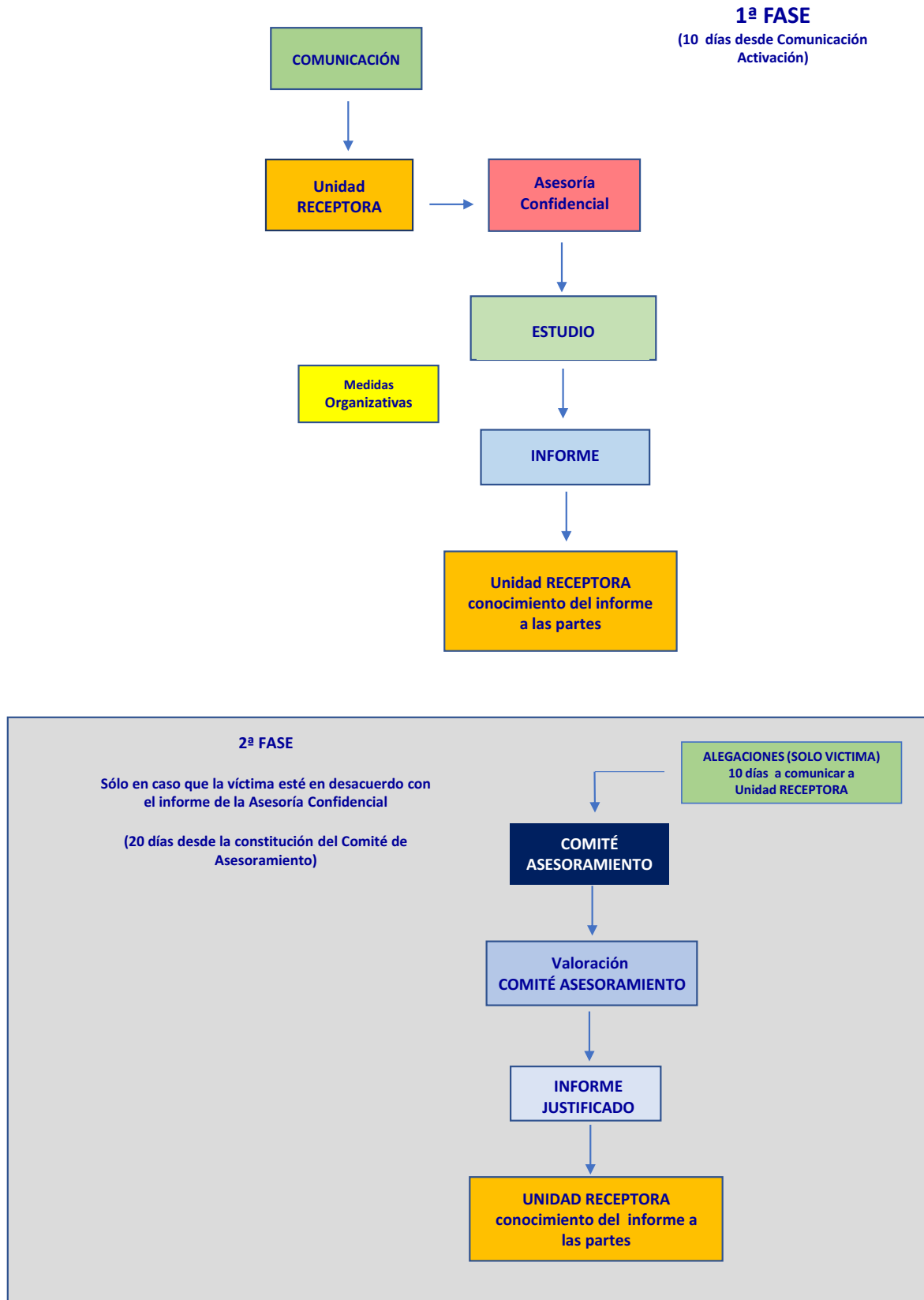
## Modelo de Comunicación de Activación

MODELO DE COMUNICACIÓN DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO Remisión a la Unidad Receptora	
<b>TIPO DE ACOSO</b>	
<input type="checkbox"/> Sexual	<input type="checkbox"/> Por razón de sexo
<b>DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA</b>	
Nombres y apellidos	NIF
<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Sexo <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> M
Teléfono de contacto	<input type="text"/>
<b>DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA</b>	
Centro de trabajo/Unidad Directiva	Puesto de trabajo
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Vinculación laboral:	
<input type="checkbox"/> Funcionario/a	<input type="checkbox"/> Estatutario/a
<input type="checkbox"/> Interino/a	<input type="checkbox"/> Laboral fijo
<input type="checkbox"/> Laboral temporal	<input type="checkbox"/> Grupo
<input type="checkbox"/> Nivel	<input type="checkbox"/> Antigüedad en el lugar de trabajo
<b>DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS</b>	
<input type="text"/>	
<b>DOCUMENTACIÓN ANEXA</b>	
<input type="checkbox"/> Sí (especificar)	<input type="checkbox"/> No
En el caso de testigos se deberá indicar su identificación cuando aporten pruebas	
<input type="text"/>	
<b>SOLICITUD</b>	
<input type="checkbox"/> Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual o Acoso por razón de sexo.	
<input type="checkbox"/> Solicito Asesoría Confidencial (Nombre Asesor/a Confidencial).	
<input type="checkbox"/> Acompañamiento durante la tramitación del protocolo (Nombre de la persona).	
<b>LOCALIDAD Y FECHA</b>	<b>FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA</b>
<input type="text"/>	<input type="text"/>

Los datos aquí recogidos son de carácter confidencial, serán tratados con la máxima confidencialidad.  
 Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales

## ANEXO IV

### Diagrama





## ANEXO V

### Situaciones de acoso sexual y por razón de sexo

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 7 como:

– Acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

– Acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Conforme a las definiciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo las conductas que se describen a continuación:

Listado, no exhaustivo, de conductas constitutivas de acoso sexual.

– Conductas verbales:

• Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.

• Flirteos ofensivos.

• Comentarios insinuantes, sugerentes o desagradables.

• Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.

• Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

• Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de las personas, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.

• Invitaciones impúdicas o comprometedoras.

– Conductas no verbales:

• Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o

• escritos, miradas impúdicas, gestos.

• Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

– Comportamientos físicos:

• Contacto físico deliberado y no solicitado.

• Abrazos o besos no deseados.

• Acercamiento físico excesivo e innecesario.

• Gestos obscenos.

– Chantaje sexual. Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual *quid pro quo* o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

– Acoso sexual ambiental. En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

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

- Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o paternidad.
- Conductas hostiles hacia quienes ejerciten sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
  - Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su puesto de trabajo y su implicación, por razón de género.
  - Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles sociales socialmente asignados a su sexo.
  - Ejecutar conductas discriminatorias por razón de género.
  - Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
  - Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un sexo determinado.
  - Asignar una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
  - Comentarios despectivos acerca de las mujeres u hombres o de los valores considerados femeninos o masculinos y, en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género.
  - Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
  - Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
  - Usar la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo frente a otro.

## ANEXO VI

### Referencias normativas

Ámbito nacional:

La Constitución española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (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 al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1).

El artículo 35.1 CE incorpora, a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Además, en su artículo 9.2, la Constitución 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; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social» y el artículo 10.1 CE impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, dio un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62) estableciendo específicamente en su artículo 62 y disposición final sexta, el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Por otra parte, el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, atribuye a las Administraciones Públicas el deber general de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de obtener condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo, en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

El Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, 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 (artículo 95.2.b).

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS), relativo a la «Prevención y sensibilización en la Administración Pública, los organismos públicos y los órganos constitucionales» (artículo 13).

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo núm./69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo y acoso sexual, así como las referencias al acoso sexual y por razón de género incluidas en el Criterio Técnico de la misma núm. 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales.

Por otra parte, el acoso sexual está tipificado como sanción muy grave 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.

Otras normativas con referencia al acoso sexual son:

- La Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.
- La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- La Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.
- La Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, en materia de legitimación.
- La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El Pacto de Estado contra la violencia de género incluye medidas relativas a las violencias sexuales, en concreto, el Informe de la Subcomisión del Congreso para el Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, aprobado por el Pleno del Congreso el 28 de septiembre de 2017, incluye medidas relativas a las violencias sexuales, incluido el acoso en el eje 8 y una medida específica sobre protocolos contra el acoso sexual (media 77).

El III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella, aprobado mediante de Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020 contempla la elaboración de un nuevo Protocolo de actuación contra el Acoso Sexual como medida 9 del eje 1, al que, por tanto, da respuesta y cumplimiento el presente protocolo.

Ámbito comunitario:

La igualdad de género es un valor central de la Unión Europea y un derecho fundamental, así como un principio del pilar de derechos sociales de la Unión Europea. El artículo 8 del tratado, de Funcionamiento de la Unión Europea declara que: «En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad».

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea consagra específicamente el derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo. La Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, ya recoge un «Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual».

La Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación recoge las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras cuestiones horizontales aplicables a toda

conducta o acto discriminatorio en la materia que nos ocupa. Esta regulación se completa con la Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos.

La Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo [COM (2007) 686 final] firmado por los agentes sociales europeos habla de diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización.

El Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007, impulsado por la Comisión de la UE, contempla más genéricamente la prevención de los fenómenos de acoso y violencia en el lugar de trabajo.

Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión (2018/2055(INI)).

Ámbito internacional:

– El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica del 2011, conocido como «Convenio de Estambul», ratificado por España en 2014 se aplica a todas las formas de violencia contra las mujeres, incluido el acoso y el acoso sexual, que afecta a las mujeres de manera desproporcionada.

– Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

– Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (Empleo y ocupación).

– La Resolución 48/104 de la Asamblea General relativa a la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer define la violencia contra las mujeres incluyendo el acoso sexual, que se prohíbe en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares [artículo 2.b)], y alienta a que se establezcan sanciones penales, civiles, y otros tipos de sanciones administrativas y a que se sigan enfoques de tipo preventivo para eliminar la violencia contra las mujeres [artículo 4.d-f)].

– La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) exige a los Estados Parte que adopten las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los ámbitos, incluida específicamente la igualdad ante la ley, en la gobernanza y la política, el lugar de trabajo, la educación, la asistencia sanitaria y otras áreas de la vida pública y social (artículo 7-16).

Además, la Plataforma de Acción de Beijing reconoce el acoso sexual como una forma de discriminación y de violencia contra la mujer, y pide a los diversos agentes, como el gobierno, los empleadores, los sindicatos y la sociedad civil, que garanticen que los gobiernos promulgan y hacen cumplir leyes sobre acoso sexual y que los empleadores elaboran políticas y estrategias de prevención para combatir el acoso.