

**INSTITUTO DE ASTROFÍSICA DE CANARIAS**



**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL,  
AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y AL ACOSO POR  
ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO**



<b>1</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS</b>	<b>7</b>
<b>4</b>	<b>DEFINICIONES Y CONSIDERACIONES GENERALES</b>	<b>9</b>
4.1	CONSIDERACIÓN COMO FALTA MUY GRAVE:	14
4.2	UNIDAD RESPONSABLE DE RECIBIR Y TRAMITAR LAS COMUNICACIONES DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO	14
4.3	ASESORÍAS CONFIDENCIALES	14
4.4	COMITÉ DE ASESORAMIENTO	16
4.5	GARANTÍAS DE ACTUACIÓN	17
4.6	ASPECTOS GENERALES	19
4.7	MEDIDAS DE CARÁCTER DIVULGATIVO Y FORMATIVO	20
4.8	MEDIDAS PREVENTIVAS	21
4.9	CULTURA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y TOLERANCIA CERO	21
4.10	LISTADOS Y CONTACTO CON ASESORAS Y ASESORES CONFIDENCIALES	22
<b>5</b>	<b>ATENCIÓN Y PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA</b>	<b>23</b>
<b>6</b>	<b>PROCEDIMIENTO GENERAL</b>	<b>25</b>
6.1	ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO	25
6.1.1	Iniciación	25
6.1.2	Forma de la comunicación	25
6.1.3	Personas que pueden presentar comunicaciones de activación	26
6.1.4	Datos anonimizados y comunicación a la Asesoría Confidencial	27
6.2	PROCESO DE INVESTIGACIÓN	27
6.2.1	Principios generales	27
6.2.2	Actuación de la Asesoría Confidencial	28
6.2.3	Medidas organizativas y de formación de protección	28
6.3	INFORME DE VALORACIÓN	29
6.3.1	Contenido del informe de valoración	29
6.3.2	Comunicación a las partes	30
<b>7</b>	<b>RESOLUCIÓN DE ALEGACIONES EN EL COMITÉ DE ASESORAMIENTO</b>	<b>31</b>
7.1	CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE ASESORAMIENTO	31
7.2	ACTUACIÓN DEL COMITÉ DE ASESORAMIENTO	31
<b>8</b>	<b>INFORMACIÓN Y SEGUIMIENTO</b>	<b>33</b>
8.1	INFORMACIÓN	33
8.2	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS	33
<b>9</b>	<b>PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA</b>	<b>34</b>
<b>10</b>	<b>DIFUSIÓN DEL LISTADO DE PERSONAS QUE PUEDEN DESEMPEÑAR FUNCIONES DE ASESORÍA CONFIDENCIAL</b>	<b>35</b>
<b>11</b>	<b>ENTRADA EN VIGOR</b>	<b>36</b>
	<b>ANEXO I. MODELO DE COMUNICACIÓN DE ACTIVACIÓN</b>	<b>37</b>
	<b>ANEXO II. DIAGRAMA DE PROCESO</b>	<b>38</b>

*Redactado por el Equipo de Igualdad de D'ALEPH Iniciativas y Organización, S.A.*

# 1 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, siguen existiendo evidencias de la falta de igualdad en nuestra sociedad, tales como la persistencia de la **violencia contra las mujeres**.

Una de las manifestaciones más evidentes de la desigualdad real que existe todavía en nuestra sociedad en los entornos laborales es la presencia del **acoso sexual y del acoso por razón de sexo**, así como el **acoso por orientación sexual e identidad de género**. Este fenómeno atenta contra un número significativo de derechos fundamentales de las personas: la libertad, la intimidad y la dignidad, la no discriminación, la seguridad, la salud y la integridad física y moral, y es una clara manifestación de la violencia contra **las mujeres y el colectivo LGTBIQ+** 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 la Constitución prohíbe la discriminación por razón de sexo, sin embargo<sup>1</sup>:

- > 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.

Además, según el estudio [“Estado del odio: Estado LGTBI+ 2023”](#), de la **Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales, Intersexuales** y más:

---

<sup>1</sup> Datos que presenta el mismo Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba 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.



- > En los últimos años, un **29%** de la **población española LGTBI+** mayor de 18 años ha sufrido **acoso**.
- > Un **27,5%** ha sufrido **discriminación**.
- > Un **8,6%** ha sufrido una **agresión** (física o sexual).

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**, establece la aplicación y garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito público y privado, y prohíbe la discriminación, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El artículo 4 de la **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**, establece que los poderes públicos, en el ámbito de sus competencias, desarrollarán todas las medidas necesarias para reconocer, garantizar, proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI y sus familias.

Por su parte, el artículo 14.h) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, insta a las Administraciones públicas a impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en esta Ley.

Y según el artículo 62.2 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, adoptarán métodos o instrumentos suficientes para la prevención y



detección de cualquier tipo de violencia o de discriminación por razón de las causas previstas en esta Ley, y articularán medidas adecuadas para su cese inmediato.

El artículo 95.2 b del **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, tipifica como falta muy grave toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral.

El **Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo**, 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.

A tal fin, según el apartado VI del Protocolo, los Departamentos y Organismos Públicos de la Administración General del Estado deberán realizar la adaptación que se requiera para acomodarlo a sus necesidades específicas y garantizar su efectiva implantación.

Por su parte, la disposición final sexta de **la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece que la aplicación del protocolo de actuación sobre medidas relativas al acoso sexual o al acoso por razón de sexo regulado en el artículo 62 de dicha Ley tendrá lugar en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del Real Decreto que lo apruebe.

Por todo ello, el presente documento procede a dictar las siguientes instrucciones en relación con el **Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y frente a conductas que supongan discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales en el Instituto de Astrofísica de Canarias**.

El presente protocolo se alinea con el **protocolo adaptado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades** fundamentado en el protocolo de la Administración General del Estado, promovido por el Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, en coordinación con el Ministerio de Igualdad y la Instrucción de la Subsecretaría de Ciencia, Innovación y Universidades.

El protocolo tiene como finalidad definir, implementar y comunicar a todo el personal a su servicio las medidas que el IAC despliega para evitar los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, haciendo posible una sociedad más justa e igualitaria, para unos ambientes de trabajo exentos de violencia contra las mujeres y el colectivo LGTBIQ+. El objetivo es establecer las actuaciones a realizar para



prevenir o evitar, en lo posible, las conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y frente a conductas que supongan discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales en los centros de trabajo de la Administración General del Estado y organismos públicos vinculados o dependientes de la misma, como es el caso del IAC.

El **Instituto de Astrofísica de Canarias** manifiesta 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, orientación sexual e identidad de género. 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 comportesituaciones de acoso sexual o 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.

## 2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo se aplicará a **todo el personal del Instituto de Astrofísica de Canarias**, en adelante IAC, con **independencia de su categoría laboral o profesional, del lugar y prestación de servicios**.

En base a lo establecido en el artículo 3 del Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso (incluidos el acoso sexual y el acoso por razón de sexo), que se adoptó en Ginebra el 21 de junio de 2019, ratificado por España el 16 de junio de 2022 y en vigor desde el 5 de mayo de 2023, se entiende como “mundo del trabajo” (o ámbito laboral) el que se desarrolla en el lugar de trabajo físico (inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo), en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseos y en los vestuarios, en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo (incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación), en el alojamiento proporcionado por el empleador y en los trayectos entre domicilio y lugar de trabajo.

Este Protocolo también resulta de **aplicación a las personas** que, no teniendo una relación laboral, **prestan servicios o colaboran con el IAC**, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, las que disfrutan de una beca o aquellas que realizan cualquier tipo de colaboración análoga.

En las contrataciones administrativas, encargos a medios propios de la Administración y convenios de colaboración o acuerdos, se incluirán en los pliegos de cláusulas administrativas particulares las obligaciones y requerimientos a las entidades firmantes que resulten más convenientes para asegurar la prevención, corrección y protección a las víctimas de toda forma de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

### 3 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son una forma de violencia de género y un riesgo de psicosocial en el ámbito de la salud laboral, que debe ser tratado a través de los circuitos establecidos dentro de la prevención de los riesgos laborales, atentan contra la dignidad e integridad de quienes lo sufren, y suponen, además, una violación de sus derechos fundamentales.

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

Por ello, en representación del IAC, el Director **manifiesta de forma rotunda el rechazo a todo tipo de acoso sexual y acoso por razón de sexo** y a conductas que supongan discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales en todas sus formas y modalidades, con independencia de quién sea la víctima o la acosadora, su situación en el IAC, su nivel jerárquico, puesto que ocupe o relación jurídica con la Administración, y se compromete a:

1. **Garantizar** el derecho de las empleadas y empleados públicos a recibir un **trato respetuoso y digno**.
2. **Fomentar y mantener una cultura organizacional tolerante y libre de discriminación**
3. **Informar, sensibilizar y formar** a todo el personal sobre las consecuencias personales y profesionales del acoso sexual, acoso por razón de sexo y conductas que supongan discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales para la persona que lo sufre, las consecuencias para quien lo realiza, y sobre los mecanismos de información, asesoramiento, comunicación, denuncia e investigaciones existentes.
4. **Investigar y sancionar** en su caso, conforme a lo previsto en este Protocolo (en adelante "Protocolo") y 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 cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, aplicando procedimientos específicos que respondan a los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona, protección de la víctima, y tratamiento reservado de la información, con el consiguiente deber de sigilo para todas las personas implicadas en el desarrollo del protocolo, según lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.





5. **Proteger, apoyar y asesorar a las víctimas** de acoso sexual, acoso por razón de sexo y conductas que supongan discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales, en especial a través de las Asesorías Confidenciales, la Comisión de Igualdad y la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales mediante los sistemas de la vigilancia de la salud del Servicio de Prevención Ajeno y la Mutua de Trabajo.
6. **Garantizar y mantener la máxima confidencialidad** de todas las actuaciones que se produzcan conforme a lo señalado en este Protocolo.
7. **Establecer a la Unidad de Prevención de Riesgos laborales** como la **unidad responsable** de recibir y tramitar las comunicaciones de activación del Protocolo, así como el listado de personas que pueden desempeñar la Asesoría Confidencial, relacionadas tal y como especifica el apartado 11 del presente documento.

## 4 DEFINICIONES Y CONSIDERACIONES GENERALES

A continuación, se indica la relación de **definiciones** que ayudarán a una comprensión clara y uniforme de los términos relacionados con el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género en el marco del protocolo, facilitando su adecuada implementación y aplicación.

Sexo	Género
Son los rasgos de tipo biológico y físico que vienen determinados por la naturaleza.	Designa las diferencias entre mujeres y hombres construidas socialmente en base a las diferencias biológicas.
Orientación sexual	Identidad de género
Atracción emocional, romántica, sexual o afectiva duradera hacia otros.	Identificación de cada persona con el género sentido, que reconoce y nombra como propio.
Expresión de género	
Las normas sociales (apariencia, comportamiento, actitud) de una persona asociadas a un género o al otro, independientemente de su identidad de género.	

A continuación, se definen los distintos tipos de discriminación:

- **Discriminación directa:** situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- **Discriminación indirecta:** se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una

desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

- **Discriminación múltiple:** se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación por razón de orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- **Discriminación interseccional:** Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de discriminación por razón de orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, generando una forma específica de discriminación.
- **Discriminación por asociación:** existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.
- **Discriminación por error:** la discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

## Acoso sexual

---

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier **comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona**, en particular cuando se crea un **entorno intimidatorio, degradante u ofensivo**.

A continuación, un 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 de forma directa o indirecta, 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 organización, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

### **Acoso por razón de sexo**

---

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

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

- **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.

A continuación, un 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.
- **Conductas discriminatorias por razón de género.**
- **Asignación de tareas** sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona **en función de su sexo**.
- Utilización de **formas denigrantes de dirigirse a personas de un sexo determinado**.
- **Asignación** de 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.

### **Acoso por orientación sexual**

---

Toda conducta o acción contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, y que tenga el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio o degradante.<sup>2</sup> Este tipo de comportamiento puede ser real o percibido, y su único propósito es atentar contra la dignidad de la persona. Puede manifestarse, al igual que como las demás, en formas verbales, físicas y psicológica.

A modo de ejemplo, los comportamientos o acciones, pueden ser los siguientes, entre otros:

- Comentarios o insultos ofensivos sobre la orientación sexual de una persona
- Burlas continuas (como hacer chistes o ridiculizar) sobre la vida personal de una persona debido a su orientación sexual
- Menosprecio del trabajo que ha realizado la persona con razón de su orientación sexual
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio)
- Amenazas o insinuaciones sobre que revelar su orientación sexual afectará a su carrera o posición en el IAC
- Difusión de rumores sobre la orientación sexual de una persona
- Presión para que la persona cambie su orientación sexual o comentarios insinuando que debería “modificar” sus preferencias
- Exclusión de actividades de una persona debido a su orientación sexual

Este tipo de acoso genera un entorno hostil que vulnera los derechos y el bienestar de la persona, afectando tanto a su desarrollo profesional como personal.

---

<sup>2</sup> Definición y ejemplos identificados a través de la [Guía de Prevención y Detección del Acoso Sexual, Acoso sexista y Acoso por Orientación Sexual e Identidad o Expresión de Género](#) de la Universidad Complutense de Madrid.

## Acoso por expresión o identidad de género

---

Cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante ofensivo o segregado.<sup>3</sup>

A modo de ejemplo, los comportamientos o acciones, pueden ser los siguientes, entre otros:

- Uso incorrecto del nombre o pronombres de la persona
- Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación con su expresión de género o identidad de género
- Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género
- Realizar comentarios y chistes transfóbicos
- Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en espacios de género (baños, vestuarios...)

### 4.1 Consideración como falta muy grave:

Las conductas constitutivas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo podrían ser calificadas como falta muy grave, según el artículo 95.2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

### 4.2 Unidad responsable de recibir y tramitar las comunicaciones de activación del protocolo

La Unidad de Prevención de Riesgos Laborales del IAC, en adelante UPRL será la unidad receptora responsable de recibir y tramitar las comunicaciones de activación del Protocolo.

### 4.3 Asesorías confidenciales

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

Entre sus funciones están las siguientes:

---

<sup>3</sup> Definición y ejemplos identificados a través de la [Guía de Prevención y Detección del Acoso Sexual, Acoso sexista y Acoso por Orientación Sexual e Identidad o Expresión de Género](#) de la Universidad Complutense de Madrid.

- **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.
- Poner en conocimiento de la Unidad de activación frente al acoso los hechos sucedidos cuando existan evidencias suficientes de acoso sexual o acoso por razón de sexo, previo conocimiento de la víctima.

## Nombramiento

---

Cualquier **empleada y empleado público voluntariamente**, tras recibir la **formación necesaria**, podrá ser designada por la Dirección del IAC 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 se procurará que la lista esté integrada por personas que ostenten distintas categorías profesionales, que pertenezcan a ambos sexos y que sean adecuadas en número, de forma que se garantice que sean fácilmente accesibles por todo el personal.

Por parte del IAC se **facilitará la disponibilidad de tiempo necesaria** a la/s persona/s que sea/n designada/s para el ejercicio de la Asesoría Confidencial para el desarrollo de esta función.

## 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 informada.
- **Indemnidad frente a represalias** derivadas del ejercicio del derecho a comunicar 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).

---



## 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»**.

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 acoso 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.

Para desempeño de las funciones de Asesoría Confidencial será necesario haber superado el curso de «Asesoría confidencial en la AGE», o una formación equivalente.

### 4.4 Comité de Asesoramiento

El **Comité de Asesoramiento** será paritario y estará formado por:

- **Dos personas designadas por la Dirección del IAC**, de las cuales una de ellas será una asesora o asesor confidencial.
- **Dos personas representantes del personal del IAC** donde preste sus servicios la presunta víctima de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, que serán elegidas por las personas representantes de los trabajadores.

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 entre mujeres y hombres.

Las personas designadas no habrán intervenido en las etapas anteriores previas a la constitución del comité de asesoramiento, ni tampoco intervendrán en las posteriores.



Los miembros del Comité de Asesoramiento serán designados por la Dirección del IAC.

Cuando el Comité lo estime necesario, podrá asistirle una **persona experta en materia de igualdad** y acoso sexual, acoso por razón de sexo o frente a conductas que supongan discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales designada al efecto.

### **Régimen de funcionamiento del Comité de Asesoramiento**

---

Todos los componentes de este Comité estarán obligados a guardar la **máxima confidencialidad** en relación con los casos en que puedan intervenir, y no podrán transmitir ni divulgar información, tanto en proceso de investigación como en los casos ya informados.

El **funcionamiento del Comité** se regirá 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 este protocolo.
- Las normas de funcionamiento que acuerde el Comité.

## **4.5 Garantías de actuación**

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

- **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, informadas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

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.
- **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:** El IAC 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 víctima como la persona presunta acosadora tienen derecho, en la aplicación del protocolo, a conocer en todo momento la información sobre el desarrollo de la aplicación de este, 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 por la UPRL.
- **Prohibición de represalias:** Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una comunicación, 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.
- **Actuación durante la tramitación de procedimientos disciplinarios o jurisdiccionales:** Durante la tramitación de procedimientos disciplinarios o jurisdiccionales, los órganos competentes del IAC deberán iniciar la puesta en marcha de las medidas provisionales más adecuadas que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer y para la protección de las víctimas y el cumplimiento de los objetivos de este protocolo.

Las medidas organizativas y de formación implantadas podrán continuarse durante la tramitación de procedimientos disciplinarios o jurisdiccionales, salvo que durante la tramitación de estos se decida su suspensión, así como extenderse una vez concluidos los mismos si así se considera conveniente para el cumplimiento de los fines de este protocolo.

- **Interseccionalidad:** Tanto en las medidas organizativas y formativas que ponga en marcha el IAC, como en la tramitación de los procedimientos, se tendrá en cuenta la interacción con otras circunstancias que puedan suponer discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

#### 4.6 Aspectos generales

La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo (víctima) o por conductas que supongan discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales 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 el IAC 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, acoso por razón de sexo o por conductas que supongan discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales que conozca, para lo que podrá utilizar el **canal de comunicación disponible** para la presentación de comunicaciones de activación del Protocolo, que serán tratadas con confidencialidad.

El IAC está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las comunicaciones que reciba sobre supuestos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por conductas que supongan discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales, 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. Se garantiza la actuación del IAC frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo o frente a conductas que supongan discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales, así como la adopción de las medidas necesarias contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.

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

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 de este protocolo se mantendrán efectivas salvo que en el ámbito administrativo o judicial se decida su suspensión o la adopción de otras medidas de prevención, detección y erradicación de conductas constitutivas de acoso

#### 4.7 Medidas de carácter divulgativo y formativo

El IAC llevará a cabo entre otras las siguientes **medidas de carácter divulgativo y formativo (lista no exhaustiva)**:

- **Publicación en la web del IAC del Protocolo**, así como de los datos más relevantes de seguimiento, evaluación y estudios que se realicen, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas.
- **Formación a todo el personal del IAC**: se ha incorporado al Plan de formación anual del IAC acciones formativas de sensibilización a todo el personal en materia de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación.
- Información facilitada junto al **Manual de Bienvenida**, para las personas que se incorporan al IAC.
- **Documentos divulgativos** que faciliten información sobre el Protocolo.
- **Sesiones de información** 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.
- Las **personas trabajadoras** con personal a su cargo (personal del Comité de Dirección, Gerentes, Responsables, mandos intermedios, etc.) deberán **participar en las jornadas divulgativas** que organice el IAC, dirigidas de forma específica al personal directivo, salvo causa justificada.
- **Evaluación de riesgos psicosociales**, que incluirá la identificación y evaluación de dichos riesgos, así como el establecimiento de medidas preventivas para minimizarlos.

- Se facilitará información también a las personas que, no teniendo una relación jurídica laboral con el IAC, prestan servicios o colaboran, trabajadores externos, visitantes, afiliados, adscritos, etc.
- Se informará **del protocolo a las empresas externas** en el intercambio de documentación que se realiza en cumplimiento de lo establecido en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales. Además, se informará del protocolo en el momento de la formalización del contrato con las empresas externas desde la unidad de Contratación

#### 4.8 Medidas preventivas

El IAC, de conformidad con lo establecido en el artículo 14 de la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, asegura la **protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales**, incluidos los **riesgos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral** dentro de los riesgos psicosociales a los que las personas trabajadoras pueden estar expuestas. La identificación, **evaluación y establecimiento de medidas preventivas** frente a dichos riesgos es llevada a cabo por la **UPRL**, en colaboración con la **Comisión de Igualdad** y la **Dirección del IAC**.

La **Dirección** adoptará **medidas de prevención** del acoso sexual, del acoso por razón de sexo o por conductas que supongan discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales en el IAC, basadas en los resultados de las evaluaciones de riesgos psicosociales impulsadas por la UPRL, así como en la experiencia adquirida de las denuncias que hayan podido aparecer.

#### 4.9 Cultura de prevención, detección y tolerancia cero

Las personas integrantes del Comité de Dirección y personas que gestionan equipos de trabajo:

- Promoverán una **cultura de prevención y tolerancia cero** del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, impidiendo los comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Favorecerán la existencia de **espacios seguros y libres de comportamientos** que puedan considerarse o derivar en acoso sexual o acoso por razón de sexo, y combatirán activamente todo comportamiento, costumbre y actitud anclada en estereotipos y prejuicios de género o en prácticas sociales tradicionales que, si bien son cada vez menos

frecuentes, pueden estar todavía presentes en algunos entornos laborales y derivar, directa o indirectamente, en casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

- Impulsarán de manera efectiva un **clima laboral libre de conductas discriminatorias**, de acoso sexual o acoso por razón de sexo, para lo que adoptarán medidas específicas que garanticen este fin; velarán por la detección y abordaje de manera temprana cualquier tipo de conducta de acoso y de comportamientos que pudieran derivar en acoso de no erradicarse.
- Velarán por que **cualquier empleado o empleada público** reciba un **trato respetuoso y digno en su trabajo**, así como por la protección de la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad y por la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Estarán **vigilantes ante cualquier comportamiento inapropiado**, y establecerán mecanismos periódicos para identificar y detectar de manera temprana cualquier factor de riesgo y/o comportamiento inadecuado que pudiera derivar en acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Serán **responsables**, en el ámbito de sus competencias, de **adoptar cuantas medidas sean adecuadas**, proporcionadas e idóneas para poner fin a toda situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, o que pueda derivar en ello.

Para ello, el IAC facilitará a las personas integrantes del Comité de Dirección y a las personas que gestionan equipos de trabajo **la formación y capacitación adecuadas** y su asesoramiento, a través de la Comisión de Igualdad y de la UPRL.

#### 4.10 Listados y contacto con asesoras y asesores confidenciales

La UPRL deberá disponer de un **listado actualizado de personas que hayan recibido la formación** específica en **asesoría confidencial y han aceptado el nombramiento** que estará a disposición de todo el personal del IAC también a través de la intranet.

Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación de este Protocolo, podrá ponerse en contacto con las personas Asesoras Confidenciales de su elección a través de una solicitud a la UPRL ( [uprl@iac.es](mailto:uprl@iac.es)), indicando en el título “Solicitud contacto Asesoría Confidencial persona/s...” y sin necesidad de incluir ningún otro texto en el mismo. Una vez recibido este correo, la UPRL se pondrá en contacto con la persona/s asesora (indicada en el título de la solicitud), previa comprobación de su disponibilidad y le trasladará la petición.

## 5 ATENCIÓN Y PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA

- Las personas integrantes del **Comité de Dirección**, los **responsables de equipos de trabajo**, miembros de la **Comisión de Igualdad** o personas integrantes de la **UPRL** deberán atender de forma adecuada a la persona afectada desde el primer momento en que tengan conocimiento de cualquier situación en la que existan indicios suficientes de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por conductas que supongan discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales, asistiendo, apoyando y asesorando sobre las actuaciones a seguir. Será la UPRL la responsable de informar puntualmente a la víctima sobre la evolución de las actuaciones que se desarrollen.
- Las personas integrantes del Comité de Dirección o los responsables de equipos de trabajo que tengan conocimiento de una situación de acoso deberán **informar a la persona sobre su derecho a activar este Protocolo**, así como a **comunicar directamente el caso ante la UPRL** o a denunciarlo por la **vía jurisdiccional penal**, a recibir apoyo respetuoso, profesional e individualizado, y a ser asesorada por las unidades competentes.
- Siempre que existan **indicios suficientes de la existencia de acoso sexual**, acoso por razón de sexo o por conductas que supongan discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales tras recibir el informe de Asesoría confidencial la **UPRL lo pondrá en conocimiento de la persona que ostente la Dirección**.
- Teniendo en cuenta las **circunstancias y condiciones personales**, así como la naturaleza de los hechos y de los daños y perjuicios sufridos, se llevarán a cabo cuantas **actuaciones y trámites sean necesarios** de forma oportuna en el tiempo para garantizar la atención a la persona afectada y la protección y cese de las conductas que puedan constituir acoso sexual o acoso por razón de sexo, o que puedan constituir un agravamiento de la situación, debiéndose guardar trazabilidad de todo lo actuado.
- Se garantiza el **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**, 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.





- Se tramitará además el parte de asistencia a la víctima a través de la Mutua colaboradora con la Seguridad Social a la que el IAC esté adherida, señalando en el apartado de “descripción del accidente” del parte de asistencia: CONFIDENCIAL. Cuando la mutua reciba este parte de asistencia, lo tramitará inmediatamente con el sigilo correspondiente a estos casos.

## 6 PROCEDIMIENTO GENERAL

### 6.1 Activación del protocolo

#### 6.1.1 Iniciación

El Protocolo se activará a partir del momento en que se reciba la denuncia de cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación de este Protocolo a través de:

- Correo electrónico a [uprl@iac.es](mailto:uprl@iac.es) con título “CONFIDENCIAL”

También es posible enviar la denuncia a través de las siguientes vías, de forma alternativa o simultánea, para la activación del Protocolo, por las siguientes vías:

- Por comunicación directa ante la persona que ostente la dirección del IAC.
- A través del canal ético existente en el IAC (Instituto de Astrofísica de Canarias - Canal Ético ([globalsuitesolutions.com](http://globalsuitesolutions.com)))
- Directamente a la Inspección de Servicios Generales ([acoso@ciencia.gob.es](mailto:acoso@ciencia.gob.es)).

Una vez interpuesta la denuncia, la UPRL enviará a la persona denunciante la siguiente información:

- Listado de asesores confidenciales para que elija a aquella persona/s que estime oportuna.
- Este documento de Protocolo.
- El servicio de asistencia en mutua.
- Servicios especializados 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.

#### 6.1.2 Forma de la comunicación

La comunicación de activación del Protocolo podrá ser verbal (por comparecencia ante la UPRL, que la formalizará por escrito para que pueda ser tramitada) o escrita, y podrá presentarse de alguna de las formas descritas en el punto 6.1.1.

Se incluye en el anexo a este Protocolo un modelo de comunicación de activación, en el que la persona que presente la comunicación podrá solicitar al asesor o asesora confidencial que considere dentro de los existentes, que se asignará al caso siempre que las circunstancias del momento lo permitan.

### 6.1.3 Personas que pueden presentar comunicaciones de activación

La **comunicación** podrá ser realizada:

- Por la **víctima y/o su representante legal**.
- Por la **representación de las empleadas y empleados públicos del IAC**.
- Por **cualquier persona** que tenga conocimiento de hechos o situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y/o conductas que supongan discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales.

Podrá activar este Protocolo el personal de las entidades colaboradoras, becarios, estudiantes o cualquier personal que realice una función investigadora de forma esporádica o largo plazo en cualquiera de las sedes de la IAC, tenga o no una relación de servicios o laboral con el IAC.

Podrá activar también el presente protocolo, de cara a la adopción de las medidas necesarias para su protección, el personal perteneciente a empresas externas que desarrollen su trabajo en centros del IAC que se consideren víctimas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o conductas que supongan discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales por parte de personal bajo el ámbito de dirección y organización del IAC. La persona que ostente la Dirección del IAC 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 del IAC, cuando se considere víctima de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y conductas que supongan discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales por parte de personal de empresas externas que desarrollen su trabajo en centros del IAC. La persona que ostente la Dirección del IAC 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.



Además, 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 del IAC, cuando se considere víctima de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o conductas que supongan discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales por parte de personal de empresas externas que por motivos laborales o de investigación se encuentren en centros ajenos al IAC (congresos, viajes...). La persona que ostente la Dirección del IAC comunicará a la empresa/institución 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.

#### **6.1.4 Datos anonimizados y comunicación a la Asesoría Confidencial**

La UPRL, al recibir la comunicación de activación del protocolo, asignará un **código numérico** a cada una de las partes que se utilizará en todas las fases del protocolo. De la misma forma actuará para cualquier tercera parte que intervenga en las actuaciones desarrolladas por la Asesoría Confidencial.

La UPRL pondrá la comunicación en **conocimiento de la Asesoría Confidencial** en un plazo de **24 horas**. La **víctima** podrá **solicitar al asesor o asesora confidencial que considere**, dentro de los existentes y siempre que las circunstancias del momento lo permitan.

## **6.2 Proceso de investigación**

### **6.2.1 Principios generales**

El proceso de investigación, que se llevará a cabo por la Asesoría Confidencial, deberá desarrollarse con la mayor **rapidez**, máximas **garantías y confidencialidad**, así 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.

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**.

Todos los órganos del IAC, 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.



Tanto la **víctima como la persona presunta acosadora** tienen derecho, en la aplicación del protocolo, a **conocer** en todo momento **la información sobre el desarrollo** de la aplicación de este. Esta información será proporcionada por UPRL.

### 6.2.2 Actuación de la Asesoría Confidencial

La Asesoría Confidencial procederá a realizar un análisis de los hechos descritos. Tras el análisis inicial, podrá realizar las actuaciones oportunas para recabar la información necesaria que permita un estudio objetivo de los hechos y la elaboración del **informe de valoración**.

La Asesoría Confidencial deberá realizar entrevistas a las personas implicadas: víctima, persona o personas sobre las que existen evidencias de haber cometido acoso, así como testigos u otro personal de interés para este trámite, si los hubiere.

La Asesoría Confidencial acompañará, asesorará e informará a la víctima sobre las distintas actuaciones posibles.

### 6.2.3 Medidas organizativas y de formación de protección

Desde la comunicación, y en cualquier fase posterior del Protocolo, **la UPRL**, por **recomendación de la Asesoría Confidencial** o por **iniciativa propia**, propondrá de forma debidamente motivada al órgano competente cuantas **medidas organizativas y de formación previas estime adecuadas** (como, por ejemplo, la reordenación del tiempo de trabajo, realizar cambios de lugar de trabajo, o cambios de tareas administrativas encomendadas para evitar el contacto entre la víctima y la presunta persona acosadora). Las medidas garantizarán que no se genera ninguna situación de desprotección a la víctima, debiendo evitar que la situación de acoso perdure y le genere un mayor daño. Además, las medidas no podrán ser una solución permanente en las condiciones laborales de las partes.

En cualquier caso, las medidas organizativas y de formación no han de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la víctima, y 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 procurará **separar a la presunta persona acosadora**, no a la víctima, a no ser que fuera la propia víctima quien lo solicite.

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

## 6.3 Informe de valoración

### 6.3.1 Contenido del informe de valoración

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, a través del código numérico asociado.
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe, a través del código numérico asociado
- 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 su código numérico y si se constata o no la realidad de los hechos investigados.
- Circunstancias agravantes observadas.
- Propuesta de medidas organizativas a tomar, que podrán haber sido comunicadas a la UPRL con antelación.
- En los casos en que la asesoría confidencial esté compuesta por dos personas y exista desacuerdo en las conclusiones del informe, éste debe adoptar la conclusión que más favorezca a la víctima, es decir, la apertura de un procedimiento disciplinario, estableciendo, manteniendo y/o ampliando las medidas preventivas y evitativas temporales.
- **Conclusiones**, que deberán indicar 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 o si se detectasen indicios de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o conductas que supongan discriminación por razón de

orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales

- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
  - Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la comunicación de activación, reflejando en su caso el detalle de tal conclusión.
- Propuesta a la persona que ostente la Dirección del IAC para que acuerde el inicio de expediente disciplinario por acoso sexual, acoso por razón de sexo o conductas que supongan discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales.
  - Propuesta para que la persona que ostente la Dirección del IAC acuerde el inicio de expediente disciplinario por otras faltas tipificadas en la normativa y distintas del acoso sexual, acoso por razón de sexo o conductas que supongan discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales.

### 6.3.2 Comunicación a las partes

En el plazo no superior a **10 días hábiles**, salvo excepciones justificadas, el informe se remitirá por parte de la Asesoría Confidencial a la UPRL, que dará **conocimiento a las partes** (víctima y presunta persona acosadora) y ofrecerá un plazo de 10 días hábiles a la **víctima** para presentar alegaciones.

Si **no hay alegaciones por parte de la víctima** que muestren desacuerdo con las conclusiones del informe, el **protocolo finalizará** con el resultado que se indique en el Informe de la Asesoría confidencial, y la UPRL dará traslado del informe a la persona que ostente el puesto de la Dirección del IAC. En el caso de que el informe proponga medidas disciplinarias, deberá remitirse adicionalmente a la Dirección la relación de códigos numéricos y personas asociadas en documento separado al Informe.

En el caso de existir **alegaciones por parte de la víctima**, la UPRL dará traslado del informe junto con las alegaciones al **Comité de Asesoramiento**, y se procederá según el siguiente apartado.

## 7 RESOLUCIÓN DE ALEGACIONES EN EL COMITÉ DE ASESORAMIENTO

### 7.1 Constitución del Comité de Asesoramiento

En el caso de que la **víctima haya presentado alegaciones** que muestren desacuerdo con las conclusiones del informe, la UPRL iniciará en **7 días hábiles**, el procedimiento para la constitución del **Comité de Asesoramiento** y le dará traslado del informe y las alegaciones, y mantendrá las medidas organizativas que se hubieran establecido.

El Comité admitirá el asunto en los dos supuestos siguientes:

- Cuando el desacuerdo tenga su base en el archivo por falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Cuando, en su propuesta, el informe aprecie una falta disciplinaria distinta de la del acoso sexual, o conductas que supongan discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales acoso por razón de sexo.

### 7.2 Actuación del Comité de Asesoramiento

Una vez constituido el **Comité de Asesoramiento** dispondrá de un plazo de **20 días hábiles** para emitir su informe, que optará por alguna de las siguientes alternativas:

- Dar por **terminada la investigación**, al no apreciar una inadecuada tramitación o propuesta de conclusión. El protocolo finalizará en este caso con el resultado que se indique en el informe de la Asesoría Confidencial, y la UPRL dará traslado del informe a la persona que ostente el cargo de la Dirección del IAC, junto con el criterio del Comité. En el caso de que el informe proponga medidas disciplinarias, deberá remitirse adicionalmente a la Dirección del IAC la relación de códigos numéricos y personas asociadas en documento separado al informe.
- Proponer un **informe final distinto**, en virtud de las alegaciones debidamente motivadas o bien por la revisión de los elementos existentes. El informe concluirá con alguna de las siguientes alternativas:
  - Propuesta para que la persona que ostente el cargo de la Dirección del IAC acuerde el inicio de expediente disciplinario por acoso sexual, por acoso por razón de sexo





o conductas que supongan discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales.

- Propuesta para que la persona que ostente el cargo de la Dirección del IAC acuerde el inicio de expediente disciplinario por otras faltas tipificadas en la normativa y distintas del acoso sexual, acoso por razón de sexo y conductas que supongan discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales.

El protocolo finalizará en este caso con el resultado que se indique en el Informe del Comité, y la UPRL dará traslado del informe a la persona que ostente el cargo de la Dirección del IAC, y adicionalmente la relación de códigos numéricos y personas asociadas en documento separado al informe. El Informe del Comité se trasladará también a la víctima y a la presunta persona acosadora.

El **informe** deberá 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 presunta acosadora mediante el correspondiente **código numérico**.
- **Antecedentes** del caso y **circunstancias** de este.
- **Actuaciones previas e informe de valoración** y propuesta de la Asesoría Confidencial.
- **Otras actuaciones**, como testimonios, pruebas, o resumen de los principales hechos.
- Las **conclusiones** y **propuestas** concretas que el Comité estime oportunas.

## 8 INFORMACIÓN Y SEGUIMIENTO

### 8.1 Información

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

Asimismo, se emitirá la **información estadística** al Comité de Seguridad y Salud, 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 comunicación de activación.

### 8.2 Evaluación y seguimiento de las medidas adoptadas

La **UPRL** registrará los **informes de conclusiones** y los remitirá a las personas titulares de los órganos que tengan competencias para **realizar las medidas** que en dichos informes se propongan.

Anualmente, la **UPRL** remite a la **Dirección General de la Función Pública** y a la **Unidad de Igualdad del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades** una **memoria de las actividades** realizadas a lo largo del año en materia de prevención de riesgos laborales, donde se incluye esta información estadística. Esta relación, debidamente anonimizada, comprenderá los **informes de conclusiones** de las Asesorías Confidenciales o en su caso del Comité, 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.

A través de la Comisión de Igualdad se informará y, en su caso, negociará las acciones de información, formación y difusión de las medidas de prevención del acoso sexual y acoso 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.

## 9 PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA

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

Una vez resuelto el **procedimiento disciplinario o judicial** en su caso tramitado, si se constatará la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, sin necesidad de que la resolución sea firme, se adoptarán de forma inmediata las siguientes **medidas** conducentes a favorecer la recuperación y protección de la víctima, tales como:

- **Examinar** con la celeridad necesaria todas aquellas solicitudes relativas a su **situación administrativa**, a la **concesión de licencias o permisos**, y a cualquier otra solicitud que realizare respecto a sus derechos profesionales.
- **Adoptar cuantas medidas se estimen pertinentes** para garantizar el derecho a la protección integral de la salud física y psíquica de la víctima hasta su completo restablecimiento.

Se valorará la aplicación de las medidas organizativas adoptadas en la aplicación del protocolo como medidas organizativas preventivas a implantar.



# **10 DIFUSIÓN DEL LISTADO DE PERSONAS QUE PUEDEN DESEMPEÑAR FUNCIONES DE ASESORÍA CONFIDENCIAL**

El listado de personas que pueden desempeñar funciones de asesoría confidencial se publicará en la intranet del IAC.



## 11 ENTRADA EN VIGOR

Este Protocolo entrará en vigor a partir del día de su publicación en la intranet del IAC.

*Firmado de forma electrónica por el Director del IAC,*

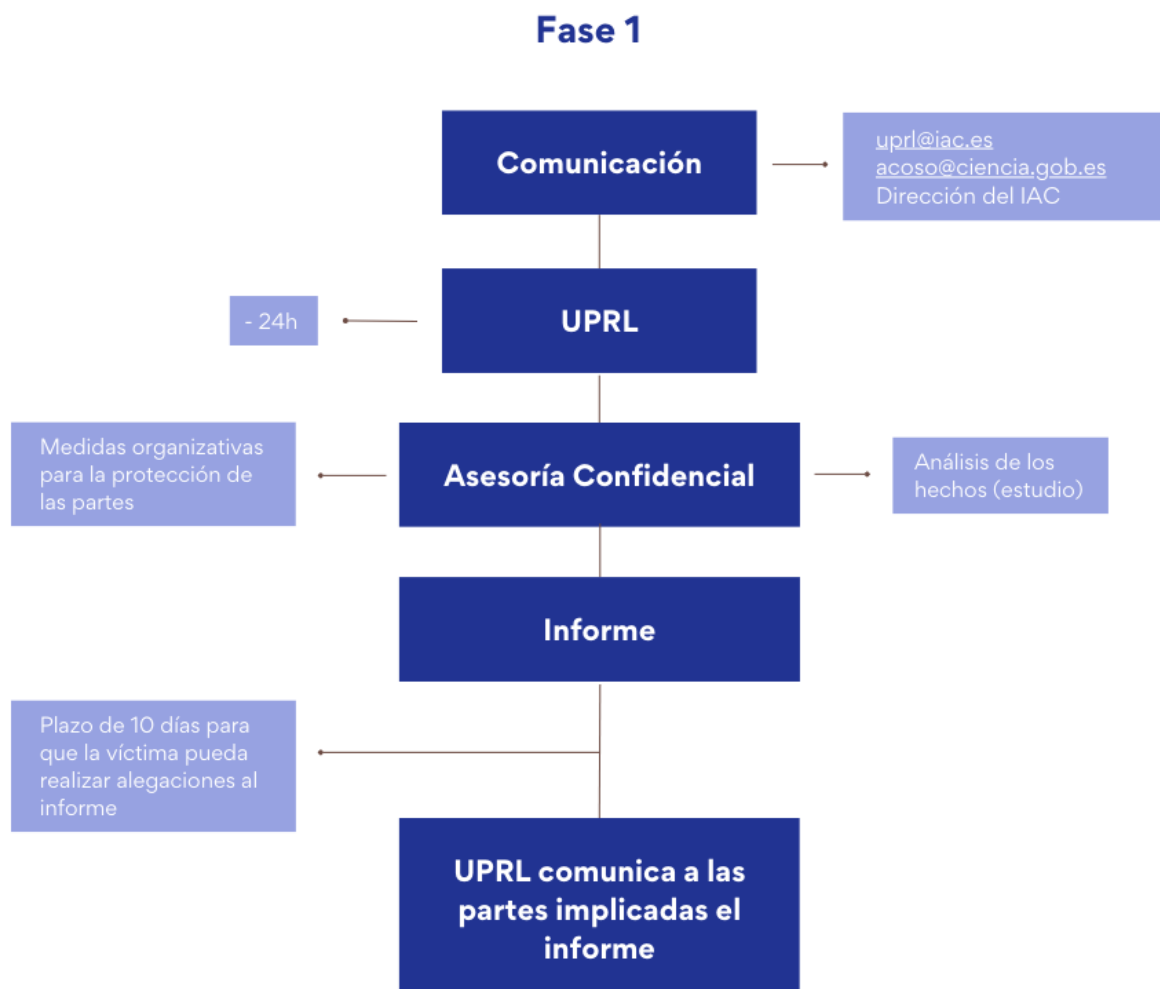
*Valentín Martínez Pillet*



## ANEXO I. MODELO DE COMUNICACIÓN DE ACTIVACIÓN

MODELO DE COMUNICACIÓN DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO									
Remisión a la UPRL									
<b>TIPO DE ACOSO</b>									
<input type="checkbox"/>	Sexual	<input type="checkbox"/>	Por razón de sexo	<input type="checkbox"/>	Por orientación sexual	<input type="checkbox"/>	Por identidad de género		
<b>DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA</b>									
Nombres y apellidos		NIF	Género						
<input type="text"/>			Hombre	Otro	Mujer				
Teléfono de contacto									
<b>DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA</b>									
Centro de trabajo/Unidad organizativa		Puesto de trabajo							
<input type="text"/>		<input type="text"/>							
Vinculación laboral:									
<input type="checkbox"/>	Funcionario/a carrera	<input type="checkbox"/>	Funcionario Interino/a	<input type="checkbox"/>	Laboral fijo	<input type="checkbox"/>	Laboral indefinido	<input type="checkbox"/>	Laboral temporal
<input type="checkbox"/>	Grupo	<input type="checkbox"/>	Nivel	Antigüedad en el lugar de trabajo					
<b>DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS</b>									
<b>DOCUMENTACIÓN ANEXA</b>									
<input type="checkbox"/>	Sí (especificar)			<input type="checkbox"/>	No				
En el caso de testigos se deberá indicar su identificación cuando aporten pruebas									
<b>SOLICITUD</b>									
<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"/>							

## ANEXO II. DIAGRAMA DE PROCESO



## Fase 2 (en caso de presentación de alegaciones por parte de la víctima)

