
Resolución R1204/2024 de la Directora del Organismo Autónomo Agencia de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), relativa a la adaptación al ámbito de ANECA del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, aprobado por Real Decreto 247/2024 de 8 de marzo.

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 95.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, 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 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.

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, de acuerdo con lo dispuesto en Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo y en uso de las atribuciones y competencias que me confiere el Real Decreto 1112/2015 de 11 de diciembre, resuelvo la siguiente adaptación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo al ámbito del Organismo Autónomo Agencia de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) con el acuerdo de los representantes de las personas trabajadoras de ANECA que han sido informados de esta adaptación del Protocolo.

Por todo ello, procedo a dictar las siguientes instrucciones:

1. Ámbito de aplicación:

Esta instrucción será de aplicación a todo el personal de ANECA, 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 ANECA, tales como personas evaluadoras, personas en formación, personas que realizan prácticas laborales y no laborales 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.



2. 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, la Dirección de ANECA **manifiesta de forma rotunda el rechazo a todo tipo de acoso sexual y acoso por razón de sexo**, en todas sus formas y modalidades, con independencia de quién sea la víctima o la acosadora, su situación en ANECA, su nivel jerárquico, puesto que ocupe o relación jurídica con la Administración, y se compromete a:

- a) Garantizar el derecho de las personas empleadas de ANECA a recibir un trato respetuoso y digno.
- b) Fomentar y mantener una cultura organizacional tolerante y libre de discriminación.
- c) Informar, sensibilizar y formar a todo el personal sobre las consecuencias personales y profesionales del acoso sexual y acoso por razón de sexo para la persona que lo sufre, las consecuencias para quien lo realiza, y sobre los mecanismos de información, asesoramiento, comunicación, denuncia e investigación existentes.
- d) Investigar y sancionar en su caso, conforme a lo previsto en esta adaptación del Protocolo (en adelante "Protocolo") y en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y la legislación vigente según el régimen jurídico de aplicación, 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.
- e) Proteger, apoyar y asesorar a las víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en especial a través de las Asesorías Confidenciales, la Unidad de Igualdad y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de ANECA mediante los sistemas la vigilancia de la salud y la Mutua de Trabajo.



- f) Garantizar y mantener la máxima confidencialidad de todas las actuaciones que se produzcan conforme lo señalado en este Protocolo.
- g) Identificar y difundir 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 en la intranet del organismo.

3. Definiciones y consideraciones generales:

3.1. Acoso sexual:

3.1.1. Definición:

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.

3.1.2. Listado no exhaustivo de conductas constitutivas de acoso sexual:

- a) 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.
- b) 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.
- c) Comportamientos físicos:
 - Contacto físico deliberado y no solicitado.
 - Abrazos o besos no deseados.
 - Acercamiento físico excesivo e innecesario.
 - Gestos obscenos.



d) 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.

e) 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.

3.2. Acoso por razón de sexo:

3.2.1. Definición:

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.

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, degradante discriminatorio u ofensivo relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares estará amparado por la aplicación de este protocolo.

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.



3.2.2. 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) por razón de su sexo.
- Usar la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo frente a otro.

3.3. Consideración como falta muy grave:

La calificación y consideración de las conductas se realizará atendiendo a la legislación vigente y convenio aplicable a cada tipo de personal de ANECA, según el régimen jurídico de aplicación.

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.

3.4. Unidad responsable de recibir las comunicaciones de activación del Protocolo:

La unidad receptora será la Unidad de Prevención del Acoso que es la unidad responsable de recibir las comunicaciones de activación del Protocolo en ANECA.

La persona responsable de la Unidad de Prevención del Acoso es la persona titular de la Dirección de ANECA.



La Unidad de Prevención del Acoso es una unidad no orgánica constituida mediante resolución de la dirección de ANECA que ha de estar integrada por la persona responsable de la misma y al menos cinco personas adscritas, dado el plazo de 24 horas en el que ha de tramitar las comunicaciones recibidas. Entre las personas adscritas a la unidad se han de encontrar necesariamente: el personal directivo del organismo, personal con funciones en materia de prevención de riesgos laborales y personal con funciones de igualdad.

3.5. Asesorías Confidenciales:

3.5.1. Definición:

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

Entre sus funciones están las siguientes:

- a) Asistir y asesorar a la víctima.
- b) Informar a la víctima sobre sus derechos y sobre las distintas formas de actuación posibles.
- c) Elaborar informes técnicos en base a sus actuaciones durante el protocolo.
- d) Intervenir de forma directa en el estudio de los hechos detallados en las comunicaciones.
- e) Realizar entrevistas a las personas implicadas.
- f) 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.

3.5.2. Nombramiento de la asesoría confidencial:

Cualquier persona empleada de ANECA, **con carácter voluntario, tras recibir y acreditar la formación necesaria en Asesoría Confidencial**, podrá ser designada para el ejercicio de las funciones de **asesoría confidencial** encomendadas por este protocolo.

En la realización de los nombramientos de la asesoría confidencial 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 de ANECA, se facilitará la disponibilidad de tiempo necesario a las personas que sean designadas para el ejercicio de la Asesoría Confidencial para el desarrollo de estas funciones.



La Unidad de Prevención del acoso deberá disponer de un listado actualizado de personas que hayan recibido la formación específica en asesoría confidencial. El listado de personas nombradas voluntariamente para la asesoría confidencial se dará a conocer y estará publicado en la Intranet a disposición de todo el personal de ANECA.

El personal podrá ponerse en contacto con estas personas, nombradas voluntariamente, a través del buzón de correo asesoriaconfidencial@aneca.es.

En el caso de que la persona responsable de esta Unidad de Prevención del Acoso, no haya recibido la formación necesaria para el ejercicio de las funciones de Asesoría Confidencial encomendadas; o que el organismo no cuente con el número de suficiente de asesoras y asesores confidenciales formados para desarrollar las funciones encomendadas en el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (Real Decreto 247/2024 de 8 de marzo), las peticiones de activación del protocolo o denuncias presentadas en la Unidad receptora, serán remitidas por la persona responsable de la Unidad de Prevención del Acoso a la inspección de servicios del Ministerio de adscripción para que efectúe las correspondientes actuaciones y anonimizaciones del contenido.

3.5.3. Principios de actuación de la asesoría confidencial:

- a) Neutralidad.
- b) Presunción de inocencia.
- c) Confidencialidad, no pudiendo transmitir, ni divulgar información sobre el contenido de la información presentada, en proceso de investigación o ya informada.
- d) 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).

3.5.4. Formación en Asesoría Confidencial:

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 acreditada por la Dirección General de la Función Pública.

3.6. Comité de Asesoramiento:

3.6.1. Composición:

El Comité de Asesoramiento será paritario y estará formado por:

- a) Dos personas de ANECA, de las cuales una de ellas será una asesora o asesor confidencial.
- b) Dos personas representantes del personal de ANECA 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 las organizaciones sindicales.

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.

Las y los miembros del Comité de Asesoramiento serán designados por la persona titular de la Dirección de ANECA.

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



3.6.2. Régimen de funcionamiento del Comité de Asesoramiento:

Todas las personas componentes de este Comité estarán obligadas 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:

- a) Las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.
- b) La normativa legal y convencional española en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo que resulte de aplicación.
- c) Las directivas y recomendaciones de la Unión Europea en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo que resulten de aplicación.
- d) Las previsiones recogidas en este protocolo.
- e) Las normas de funcionamiento que acuerde el Comité.

3.7. Garantías de actuación en la aplicación del protocolo:

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

- a) 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 sindical u otra persona acompañante de su elección, en todo momento a lo largo de la aplicación del presente protocolo, si así lo requieren; para lo cual dichas personas acompañantes habrán de firmar un acuerdo de confidencialidad.

- b) 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.



c) 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.

d) 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.

e) Protección de la dignidad de las personas implicadas:

La Dirección de ANECA 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.

f) Derecho a la información:

Tanto la víctima 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 por la Unidad de Prevención del Acoso o Inspección de Servicios, según el caso.

g) 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.

h) Actuación durante la tramitación de procedimientos disciplinarios o jurisdiccionales:

Durante la tramitación de procedimientos disciplinarios o jurisdiccionales, la Dirección de ANECA deberá 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, preventivas y de formación implantadas según lo indicado en este protocolo podrán continuarse durante la tramitación de procedimientos disciplinarios o jurisdiccionales, salvo que durante la tramitación de los mismos 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.

i) Interseccionalidad:

Tanto en las medidas organizativas y formativas que ponga en marcha ANECA, 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.

3.8. Aspectos generales:

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 unidad receptora de ANECA (Unidad de Prevención del Acoso) dejar constancia por escrito, incluso cuando los hechos sean comunicados verbalmente, así como de todo lo actuado en aplicación de este protocolo.

Cualquier persona empleada de ANECA tiene la obligación de poner en conocimiento los casos de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo que conozca, para lo que podrá utilizar el canal de comunicación disponible (acoso@aneca.es) para la presentación de comunicaciones de activación del Protocolo, que serán tratadas con confidencialidad.

La Dirección de ANECA está obligada a prestar atención y a tramitar, en su caso, las comunicaciones 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. Se garantiza la actuación de ANECA frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como la adopción de las medidas necesarias contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.

Desde el momento de la comunicación de la denuncia o petición de activación del protocolo, la Dirección de ANECA iniciará las actuaciones oportunas para apoyar y asesorar a las presuntas víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, facilitando a las víctimas el acceso a servicios profesionales de apoyo psicosocial.

La imposición de medidas organizativas, la investigación y la conclusión del caso 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.

4. Prevención, detección y erradicación de conductas constitutivas de acoso:

4.1. Medidas de carácter divulgativo y formativo:

La Dirección de ANECA establecerá las siguientes medidas de carácter divulgativo y formativo:

- a) Publicación en la intranet del Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo y 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.
- b) Formación a todo el personal de ANECA: se incorporarán al Plan de formación anual de ANECA acciones formativas de sensibilización a todo el personal en materia de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación.
- c) Información facilitada relativa a la prevención de acoso, para las personas que se incorporan a ANECA.
- d) Documentos divulgativos que faciliten información sobre el Protocolo.
- e) Sesiones de información específicas explicativas del contenido del Protocolo, derechos y deberes de las personas trabajadoras, de sus representantes y de la Dirección de ANECA, sanciones y responsabilidades establecidas, medidas cautelares, etc.

Las personas titulares de los puestos directivos de ANECA deberán participar en las jornadas divulgativas que organice ANECA, dirigidas de forma específica al personal directivo, salvo causa justificada.
- f) Evaluación de riesgos psicosociales, que incluirá la identificación y evaluación de dichos riesgos, así como el establecimiento de medidas preventivas para minimizarlos.
- g) Se facilitará información también a 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, personal de empresas externas, etc.



- h) Se entregará una copia del protocolo a las empresas externas en el intercambio de documentación que se realiza a través del Servicio de Prevención, 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.

4.2. Medidas preventivas:

ANECA, 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 puedan estar expuestas. La identificación, evaluación y establecimiento de medidas preventivas frente a dichos riesgos es llevada a cabo por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de ANECA, en colaboración con la Unidad de Igualdad y la Inspección de Servicios.

La dirección de ANECA adoptará medidas de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, basadas en los resultados de las evaluaciones de riesgos psicosociales impulsadas por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de ANECA.

4.3. Cultura de prevención, detección y tolerancia cero:

Las personas titulares de los puestos directivos de ANECA:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.



- d) Velarán por que cualquier persona empleada de ANECA 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.
- e) 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.
- f) 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/la directora/-a de ANECA facilitará a las personas titulares de dichos puestos directivos la formación y capacitación adecuadas y su asesoramiento, incluyendo dicha formación en los planes de formación del organismo siguiendo las indicaciones de la Unidad de Igualdad y del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

5. Atención y protección a la víctima:

a) Los órganos superiores y directivos de ANECA 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 o acoso por razón de sexo, asistiendo, apoyando y asesorando sobre las actuaciones a seguir, manteniéndola puntualmente informada sobre la evolución de las actuaciones que se desarrollen.

Las personas titulares de los órganos superiores y directivos de ANECA 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 Inspección de Servicios del Ministerio o a denunciarlo por la vía jurisdiccional penal, a recibir apoyo respetuoso, profesional e individualizado, y a ser asesorada por los órganos competentes.

b) Las comunicaciones de activación del protocolo recibidas en la Unidad de Prevención del Acoso lo pondrá en conocimiento de la persona titular de la Dirección de ANECA, previo conocimiento de la víctima.

c) 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.



- d) 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. Desde el momento de la comunicación de la denuncia o petición de activación del protocolo, la Dirección de ANECA iniciará las actuaciones oportunas para apoyar y asesorar a las presuntas víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, facilitando a las víctimas el acceso a servicios profesionales de apoyo psicosocial.
- e) Igualmente, se derivará a la víctima a los servicios 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.
- f) Además, al tratarse de un riesgo laboral psicosocial que haya podido ocasionar daños en la salud de la persona trabajadora se evaluará su estado de salud desde la especialidad de Medicina del Trabajo del Servicio de Prevención de ANECA.
- g) Por último, tal y como establece la legislación vigente, el caso puede ser objeto de estudio por la Mutua de Trabajo como posible accidente de trabajo, lo que conlleva entre otras cosas la atención a la víctima por parte de la Mutua.

6. Procedimiento general:

6.1. Activación del Protocolo:

6.1.1. Iniciación:

El Protocolo se activará e iniciará a partir del momento en que la **Unidad de Prevención del Acoso** reciba la comunicación de activación del Protocolo, a través de acoso@aneca.es. La persona responsable de la Unidad de Prevención del Acoso pondrá la comunicación **en conocimiento de la Asesoría Confidencial en un plazo de 24 horas desde su recepción en acoso@aneca.es**.

Igualmente, se **podrá también optar, de forma alternativa o simultánea, por denunciar directamente el caso ante la Inspección de Servicios del Ministerio** de adscripción, a través del buzón acoso@ciencia.gob.es.

Del mismo modo, 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, ni a su derecho a la tutela judicial efectiva en los términos del artículo 24 de la Constitución española.

6.1.2. Forma de la comunicación:

La comunicación de activación del Protocolo podrá ser verbal o escrita, y podrá presentarse de alguna de las siguientes formas:



- a) Directamente a Inspección de Servicios del ministerio de adscripción: a través de la dirección de correo electrónico acoso@ciencia.gob.es.
- b) A la Unidad de Prevención del Acoso de ANECA: a través de la dirección de correo electrónico acoso@aneca.es.
- c) De forma verbal, por comparecencia ante la Unidad de prevención del Acoso de ANECA, que la formalizará por escrito para que pueda ser tramitada.

Se incluye en el anexo II 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:

- a) Por la víctima y/o su representante legal.
- b) Por la representación de las personas trabajadoras de ANECA en el ámbito de ANECA.
- c) Por cualquier persona que tenga conocimiento de hechos o situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo. Cuando la denuncia o comunicación no sea realizada por la propia persona interesada, ANECA estará obligada a corroborar el caso con la presunta víctima y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este protocolo.

Podrá activar este Protocolo el personal destinado en ANECA, tenga o no una relación de servicios o laboral con ANECA.

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 el centro de ANECA que se consideren víctimas de acoso sexual o acoso por razón de sexo por parte de personal bajo el ámbito de dirección y organización de ANECA. La Dirección de ANECA comunicará a la empresa de la víctima la activación del protocolo para que, en su ámbito, se adopten las medias 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 ANECA, cuando se considere víctima de acoso sexual o de acoso por razón de sexo por parte de personal de empresas externas que desarrollen su trabajo en centros de ANECA. La Unidad de Prevención del Acoso 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.

6.1.4. Datos anonimizados y comunicación a la Asesoría Confidencial:

La Unidad de Prevención del Acoso, 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.

En los siguientes casos, las peticiones de activación del protocolo presentadas en la Unidad de Prevención del Acoso, serán remitidas por la persona responsable de dicha Unidad a la Inspección de Servicios del Ministerio de adscripción, **en un plazo de 24 horas desde su recepción**, para que efectúe las correspondientes actuaciones. En estos casos, dará traslado a la Unidad de Inspección de Servicios del Ministerio sin anonimizar y será Inspección de Servicios la encargada de anonimizar y asignar un código numérico a cada una de las partes:

- Que el organismo no cuente con el número de suficiente de asesoras y asesores confidenciales formados para desarrollar las funciones encomendadas en el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (Real Decreto 247/2024 de 8 de marzo).
- Que concurra alguna causa o motivo de abstención y recusación de la Asesoría Confidencial establecidos en la normativa.
- Que las personas seleccionadas como asesoras confidenciales no puedan garantizar 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.
- En el caso de que se aprecie una posible falta disciplinaria distinta de la del acoso sexual o acoso por razón de sexo en los hechos comunicados, la Dirección de ANECA también podrá determinar su traslado a Inspección de servicios.
- Igualmente, en caso de existir indicios razonables de delito, la Unidad de Prevención del Acoso dará traslado a Inspección de servicios para que valore la pertinencia de dar traslado al Ministerio Fiscal.

La persona responsable de la Unidad de Prevención del Acoso o Inspección de Servicios del Ministerio de adscripción (en su caso), 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.

En cualquier caso, desde el momento de la comunicación de la denuncia o petición de activación del protocolo, la Dirección de ANECA iniciará las actuaciones oportunas para apoyar y asesorar a las presuntas víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, facilitando a las víctimas el acceso a servicios profesionales de apoyo psicosocial.



Del mismo modo, la Dirección de ANECA llevará a cabo cuantas actuaciones y medidas organizativas preventivas sean posibles, para garantizar la atención a la persona afectada y la protección y prevención de futuras conductas de acoso. Se garantizará en cualquier caso y desde el momento de la petición de activación del protocolo la separación física de la víctima; y se valorará la posibilidad de que la víctima preste sus servicios de modo no presencial.

6.2. Proceso de investigación:

6.2.1. Principios generales:

El proceso de investigación 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 de ANECA, 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 del mismo. Esta información será proporcionada por la persona responsable de Unidad de Prevención del acoso o Inspección de Servicios, en caso de haberse derivado la investigación de los hechos.

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 conclusiones.

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 Unidad de Prevención del acoso, por recomendación de la Asesoría Confidencial o por iniciativa propia, y en estrecha colaboración con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de ANECA, 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 ésta. 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.

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:

- a) Identificar a la/las persona/as supuestamente acosada/as y acosadora/as, a través del código numérico asociado.
- b) Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe, a través del código numérico asociado.



- c) Antecedentes del caso y circunstancias.
- d) 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.
- e) Circunstancias agravantes observadas.
- f) Propuesta de medidas organizativas a tomar, que podrán haber sido comunicadas a la Unidad de Prevención del acoso con antelación.
- g) Conclusiones, que deberán indicar alguna de las siguientes alternativas:
 - i) 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 o de acoso 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 comunicación de activación, reflejando en su caso el detalle de tal conclusión.
 - ii) Propuesta para que el órgano competente acuerde el inicio de expediente disciplinario por acoso sexual o acoso por razón de sexo.
 - iii) 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.

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 Unidad de Prevención del Acoso**, que dará conocimiento a las partes (víctima y presunta persona acosadora) en un plazo de 24 horas desde su recepción en acoso@aneca.es y les ofrecerá a las partes un plazo de alegaciones durante diez días hábiles.

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 Unidad de prevención del acoso dará traslado del informe a la persona titular de la Dirección de ANECA como responsable superior del personal. En el caso



de que el informe proponga medidas disciplinarias, deberá remitirse adicionalmente a la persona titular de la Dirección de ANECA 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 Unidad de prevención del acoso 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 Unidad de prevención del acoso constituirá en 7 días hábiles el Comité de Asesoramiento, 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 acoso por razón de sexo.

Mientras tanto, se mantendrán las medidas organizativas preventivas que se hubieran establecido.

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:

- a) 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 Unidad de activación frente al acoso dará traslado del informe a la persona titular de la Subsecretaría como jefe/a superior del personal, junto con el criterio del Comité. En el caso de que el informe proponga medidas disciplinarias, deberá remitirse adicionalmente a la persona titular de la Dirección de ANECA la relación de códigos numéricos y personas asociadas en documento separado al informe.



b) 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 el órgano competente acuerde el inicio de expediente disciplinario por acoso sexual o por acoso 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 protocolo finalizará en este caso con el resultado que se indique en el Informe del Comité, y la Unidad de Prevención del acoso dará traslado del informe a la persona titular de la Dirección de ANECA como responsable superior del personal, 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:

- a) 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.
- b) Antecedentes del caso y circunstancias del mismo.
- c) Actuaciones previas e informe de valoración y propuesta de la Asesoría Confidencial.
- d) Otras actuaciones, como testimonios, pruebas, o resumen de los principales hechos.
- e) 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 a la comisión de igualdad dependiente de la Mesa Delegada y a la Unidad de Igualdad, 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 Unidad de Prevención del Acoso 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 Unidad de Prevención del Acoso remitirá a la Dirección General de la Función Pública y a la Unidad de Igualdad de ANECA una memoria de las actividades realizadas a lo largo del año. 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. No se deberán facilitar datos personales.

Le corresponde a la Dirección de ANECA informar y, en su caso, negociar con la representación de las personas trabajadoras 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 de 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.

Adicionalmente, 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:

- a) 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.
- b) 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.
- c) Se valorará la eficacia de las medidas organizativas adoptadas en la aplicación del protocolo y si son necesarias nuevas 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 de ANECA.

Las personas que vayan a desempeñar las funciones de Asesoría Confidencial han de haber superado el curso de Asesoría confidencial de la AGE. El módulo formativo que no será de una duración inferior a 100 horas de contenido eminentemente práctico estará integrado en el itinerario formativo de igualdad de la AGE, que establezca la Dirección General de Función Pública. El nombramiento como asesorías confidenciales siempre será voluntario para el personal.

11. Diagrama del protocolo:

En el Anexo I se incluye el diagrama del protocolo.

12. Entrada en vigor:

Esta resolución entrará en vigor a partir del día de su firma.

Firmado de forma electrónica por la Directora de ANECA.

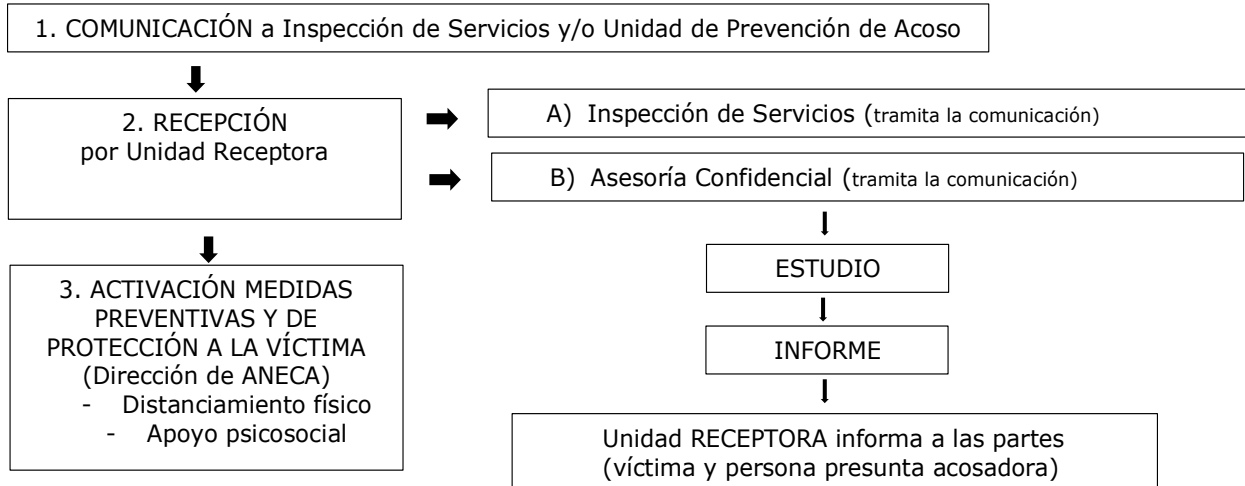
DIRECTORA

Pilar Paneque Salgado

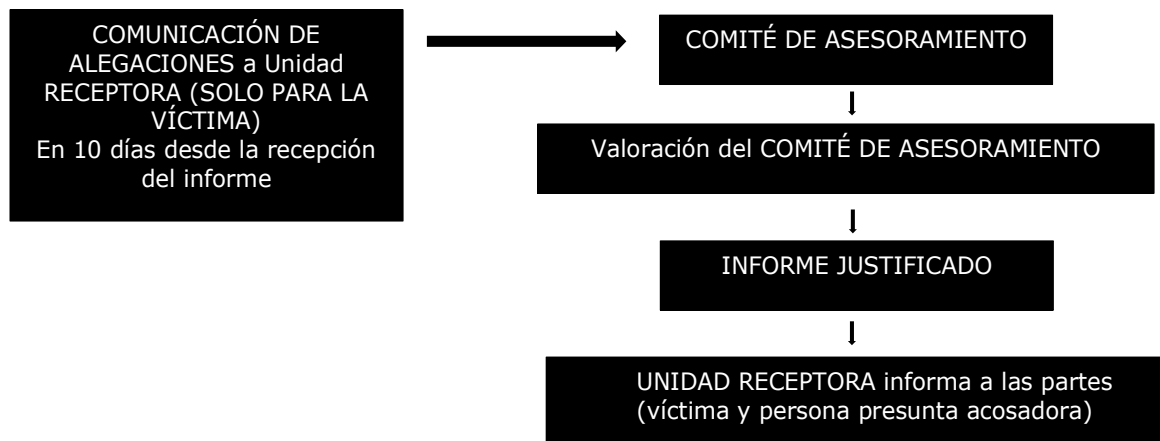


ANEXO I
Diagrama del protocolo

a) FASE I (10 días desde la comunicación de la activación)



b) FASE II: Sólo se da en caso de que la víctima esté en desacuerdo con el Informe de la FASE I (20 días desde la Constitución del Comité de Asesoramiento)



ANEXO II
Modelo de comunicación de activación

COMUNICACIÓN DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Marcar)

Persona afectada Servicio de prevención Recursos Humanos
Comité de Seguridad y Salud Persona superior jerárquica o responsable
Representante de las personas trabajadoras Otros

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA (Marcar o completar)

Nombre y apellidos de víctima:

NIF: **Sexo:** Hombre Mujer Otros

Teléfono de contacto:

Correo electrónico de contacto:

Dirección del centro de trabajo:

Dirección/Unidad de adscripción:

Vinculación con ANECA:

Vinculación laboral o administrativa con ANECA:

Funcionario/-a Laboral fijo Indefinido no fijo Laboral temporal

Personal con otra vinculación con ANECA (indicar vinculación y/o nombre de la empresa):

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS O SITUACIONES (completar)

Tipo de acoso: Moral Sexual Por razón de sexo

Descripción de los hechos e indicación de la presencia de testigos, en su caso: *Describir los hechos.*

Identificación de testigos: *Nombrar la relación de testigos y datos de contacto*



DOCUMENTACIÓN ANEXA (Marcar, especificar y anexar, si procede)Sí No Listado de documentación anexa: *Nombrar la relación de documentos anexos***COMUNICACIÓN (Marcar)** Solicito la activación del protocolo de actuación frente al acoso del Organismo Autónomo ANECA**Localidad y fecha:****Firma de la persona afectada:****Nombre y firma de la/-s persona/-s solicitante/-s de activación del protocolo (en caso de no ser la persona afectada):****Nombre de la persona acompañante durante la tramitación del protocolo (en su caso):****Nombre de la asesoría confidencial solicitada (en su caso):**

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

