
Resolución R1204/2024 de la Directora del Organismo Autónomo Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), relativa a la adaptación al ámbito de ANECA del Protocolo de actuación frente conductas que supongan discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales

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), y el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo (artículo 35.1).

Además, la Constitución, 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. Por su parte, el artículo 10.1 también impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

Por su parte, 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.

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.

Además, 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.

Por otro lado, el artículo 95.2 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.

Y según el artículo 17 del Estatuto de los trabajadores el incumplimiento de la obligación de tomar medidas de protección frente a la discriminación y la violencia dirigida a las personas LGTBI a que se refiere el artículo 62.3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI dará lugar a la asunción de responsabilidad de las personas empleadoras en los términos del artículo 62.2 de la misma norma.

Por todo ello, en uso de las atribuciones y competencias que me confiere el Real Decreto 1112/2015 de 11 de diciembre, resuelvo aprobar este Protocolo de actuación, del que han sido informadas la representación de las personas trabajadoras de ANECA, y a dictar las siguientes instrucciones:

1. Ámbito de aplicación:

Esta instrucción se aplicará a todo el personal de ANECA, con independencia de su régimen jurídico, categoría laboral o profesional y del lugar de prestación de servicios.

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 frente a toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

2. Declaración de principios:

La Dirección de ANECA manifiesta de forma rotunda el rechazo a toda discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, y se compromete a:

- a) Garantizar el derecho del personal 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 de las conductas discriminatorias por razón de orientación sexual,



identidad sexual, expresión de género o características sexuales para la persona que la sufre, las consecuencias para quien la realiza, y sobre los mecanismos existentes de información, asesoramiento, comunicación, denuncia e investigación.

- d) Investigar y sancionar en su caso, conforme a lo previsto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público o la legislación aplicable según el régimen jurídico, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de discriminación, aplicando procedimientos específicos que respondan a los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona, protección de la persona afectada, 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 aplicable sobre régimen disciplinario.
- e) Proteger, apoyar y asesorar a las personas afectadas por discriminación, en especial a través de la Unidad de Igualdad, y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales a través del servicio de Vigilancia de la Salud y de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- f) Garantizar y mantener la máxima confidencialidad de todas las actuaciones que se produzcan conforme lo señalado en este Protocolo.

3. Consideraciones generales:

3.1. Definiciones

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.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

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.

3.2. Consideración como falta muy grave:

Las conductas que supongan discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales 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, y según el Estatuto de los Trabajadores.

Por su parte, el apartado 13.bis del artículo 8 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, considera infracción muy grave el acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, entre otras conductas, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

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.



3.3. 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 de este Protocolo en ANECA.

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

3.4. Garantías de actuación

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:

Las personas titulares de los puestos directivos de ANECA deberán adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas implicadas, incluyendo a la persona afectada y presunta responsable.

f) Prohibición de represalias:

Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una comunicación de conductas discriminatorias por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales.

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

Durante la tramitación de procedimientos disciplinarios o jurisdiccionales, la persona titular de 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.

h) 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.



3.5. Aspectos generales:

La persona afectada por una conducta discriminatoria por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales, incluyendo las realizadas a través de medios tecnológicos, informáticos o ciberacoso, podrá solicitar la activación del protocolo y tendrá derecho a obtener una respuesta, debiendo siempre la Administración dejar constancia por escrito, incluso cuando los hechos sean comunicados verbalmente, así como de todo lo actuado en aplicación de este protocolo.

Cualquier persona empleada de ANECA tiene la obligación de poner en conocimiento los casos de posibles conductas discriminatorias 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.

La persona titular de la Dirección de ANECA está obligada a prestar atención y a tramitar, en su caso, las comunicaciones que reciba sobre conductas discriminatorias, en el ámbito de su competencia, garantizando que sus actuaciones no generen ninguna situación de desprotección a la persona afectada e informando de todas sus actuaciones a la misma. Se garantiza la actuación de ANECA frente a las conductas discriminatorias, así como la adopción de las medidas necesarias contra la persona o personas cuyas conductas discriminatorias resulten probadas.

Se establecerán las medidas necesarias para la completa recuperación de las personas afectadas 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 persona afectada 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 discriminatorias:

4.1. Medidas de carácter divulgativo y formativo:

Las personas titulares de la Dirección y de la Gerencia de ANECA establecerán 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 diversidad sexual y no discriminación.
- c) Información facilitada relativa a este protocolo, 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 las personas titulares de los puestos directivos 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 discriminación 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 Gerencia de ANECA.



Las personas titulares de la Dirección y de la Gerencia de ANECA adoptarán medidas de prevención de conductas discriminatorias 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 de las conductas discriminatorias, 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 discriminatorios, y combatirán activamente todo comportamiento, costumbre y actitud anclada en estereotipos y prejuicios que puedan derivar, directa o indirectamente, en discriminación.
- c) Impulsarán de manera efectiva un clima laboral libre de conductas discriminatorias, para lo que adoptarán medidas específicas que garanticen este fin; velarán por la detección y abordaje de manera temprana cualquier tipo de conducta discriminatoria.
- 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 que pudiera derivar en conductas discriminatorias.
- f) Serán responsables, en el ámbito de sus competencias, de adoptar cuantas medidas sean adecuadas, proporcionadas e idóneas para poner fin a toda situación discriminatoria, o que pueda derivar en ella.

Para ello, las personas titulares de la Dirección y de la Gerencia de ANECA facilitarán a las personas titulares de 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 persona afectada:

- 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



conducta discriminatoria, 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 conductas discriminatorias deberán informar a la persona sobre su derecho a activar este Protocolo, así como su derecho 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) Siempre que existan indicios suficientes de la existencia de conductas discriminatorias la Unidad de activación frente al acoso lo pondrá en conocimiento de la persona titular de la Dirección de ANECA, previo conocimiento de la persona afectada.

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 discriminatorias, 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 las conductas discriminatorias para evitar su victimización secundaria o revictimización, y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento hasta obtener su plena reparación.

e) Si fuera necesario acompañamiento psicosocial para la persona afectada, 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.

Además, al tratarse de un riesgo laboral psicosocial que haya podido ocasionar daños en la salud de la persona trabajadora está previsto que pueda evaluarse su estado de salud desde la especialidad de Medicina del Trabajo del Servicio de Prevención de ANECA; así como que el caso pueda ser objeto de estudio por la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales del Departamento como posible accidente de trabajo, lo que conlleva entre otras cosas la atención a la persona afectada por parte de la Mutua.



6. Activación del protocolo:

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.

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 inspeccion@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) A través de la dirección de correo electrónico acoso@aneca.es.
- b) De forma verbal, por comparecencia ante la Unidad de Igualdad o de Prevención del acoso, que la formalizará por escrito para que pueda ser tramitada.

Se incluye en el anexo a este Protocolo un modelo de comunicación de activación.

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 conductas discriminatorias. 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 afectadas por conductas discriminatorias por parte de personal bajo el ámbito de dirección y organización de ANECA. La persona titular de la Dirección de ANECA comunicará a la empresa de la persona afectada 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 de este y bajo el ámbito de dirección y organización de ANECA, cuando se considere afectado por conductas discriminatorias por parte de personal de empresas externas que desarrollen su trabajo en centros de ANECA. La persona titular de la Dirección de ANECA comunicará a la empresa de la presunta persona responsable, 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 la persona afectada y responsable.

6.1.4. Actuación de la Unidad de Prevención del acoso

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.

La Unidad de prevención del acoso acompañará, asesorará e informará a la persona afectada sobre las distintas actuaciones posibles.

6.1.5. Medidas organizativas y de formación de protección:

Desde la comunicación, y en cualquier fase posterior del Protocolo, la Unidad de prevención del acoso, en estrecha colaboración con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, 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 las personas afectada y presunta responsable). Las medidas garantizarán que no se genera ninguna situación de desprotección a la persona afectada, debiendo evitar que la situación 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 persona afectada, y habrán de ser expresamente aceptadas por esta. Se garantizará que dichas medidas permitan a la persona afectada 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 responsable, no a la afectada, a no ser que fuera la propia afectada 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.

6.1.6. Comunicación a la Inspección de Servicios:

La Unidad de prevención del acoso dará traslado de lo realizado a la persona titular de Dirección de ANECA; así como a la Inspección de Servicios, que procederá en su caso de conformidad con lo dispuesto en los artículos 93 y siguientes del Estatuto Básico del Empleado Público sobre régimen disciplinario y otra legislación aplicable, según el régimen jurídico de aplicación.

7. Información y seguimiento:

7.1. 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, y a la representación de las personas trabajadoras de ANECA 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

7.2. Evaluación y seguimiento de las medidas adoptadas:

Se llevarán a cabo acciones de información, formación y difusión de las medidas de prevención frente a conductas discriminatorias en el ámbito correspondiente, con la finalidad de conseguir mayor eficacia en la aplicación del protocolo y lograr una mayor seguridad jurídica para las personas afectadas.

8. Protección de la persona afectada:

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 discriminación, sin necesidad de que la resolución sea firme, se adoptarán de forma inmediata 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.

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

9. 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

Modelo de comunicación de activación del protocolo de actuación frente a conductas que supongan discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos
DNI Teléfono de contacto
Sexo Género

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Dirección/Unidad
Puesto de trabajo

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA QUE COMUNICA (SI NO ES LA PERSONA AFECTADA)

Nombre y apellidos
DNI Teléfono de contacto
Sexo Género

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA QUE COMUNICA (SI NO ES LA PERSONA AFECTADA)

Dirección/Unidad
Puesto de trabajo

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

Solicito la activación del Protocolo de actuación frente a conductas que supongan discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales

(se requiere firma electrónica)

Los datos recogidos en este documento serán tratados con la máxima confidencialidad. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

