

GUIA PARA LA PREVENCION Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO EN EL MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, UNION EUROPEA Y COOPERACIÓN

I. OBJETIVO

La presente guía aspira a otorgar amplia difusión de los Protocolos existentes entre el personal del MAUC y sus organismos adscritos, con especial atención al personal directivo y pre directivo en materia de acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo¹. Con este objetivo en mente, se pretende optimizar los medios a nuestro alcance para mejorar la respuesta a los eventuales casos de acoso, en las tres fases de prevención:

Prevención primaria:

- Dar prioridad y cumplir con una política preventiva y de tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso, contribuyendo a la creación de un entorno laboral libre de discriminaciones y conflictos.
- Informar y dar pautas de actuación ante una situación que afecte a personal adscrito a una unidad a cargo y que pueda tener visos de ser o convertirse en una situación de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
- Concienciar sobre el importante papel que tienen los niveles directivos y pre directivos en la prevención y detección temprana de este tipo de situaciones y en la creación de un entorno laboral respetuoso y digno.

Prevención secundaria

- Informar sobre la estructura interna y medidas existentes (preventivas, de investigación y sancionadoras) para atender y resolver los casos que se produzcan, con el fin de garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas.

Prevención terciaria

- Acompañar a la víctima en su proceso de recuperación, paliando las consecuencias negativas.

¹ Sin perjuicio de que conviene conocerlo y aplicarlo, no se abarca de forma exhaustiva el Protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo en la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella aprobado por Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas (que publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015). Este Protocolo se refiere a la violencia externa (la ejercida por terceros –normalmente usuarios de los servicios– a los empleados públicos durante o como consecuencia del ejercicio de sus funciones legítimamente atribuidas) <https://www.boe.es/eli/es/res/2015/11/26/3>

II. POLÍTICA DE TOLERANCIA CERO

El Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, declara formalmente el rechazo a todo tipo de conducta de **acoso laboral** en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cuál sea su rango jerárquico.²

El Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación rechaza todo tipo de conducta de **acoso sexual y de acoso por razón de sexo**, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora ni cuál sea su situación en la organización.³

A tal efecto, este Ministerio asume el compromiso de establecer una cultura organizativa de normas y valores contra dichos acosos, manifestando como principio básico el **derecho de los trabajadores y trabajadoras públicos a recibir un trato respetuoso y digno**.

III. CRITERIOS Y GARANTÍAS DE ACTUACIÓN

- Cualquier empleado o empleada públicos tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso que conozca.
- Cualquier superior jerárquico que tenga conocimiento de casos que pudieran ser constitutivos de acoso, tendrá la obligación de actuar para dar solución a dicha situación y a tramitar, en su caso, las denuncias que reciba sobre supuestos de acoso, en el ámbito de su competencia.
- El procedimiento garantizará una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia, con el debido respeto a las personas implicadas y asegurando una estricta confidencialidad y reserva.
- Las partes implicadas serán informadas tanto de las actuaciones realizadas en el ámbito del procedimiento como de la resolución del mismo.
- La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada se realizarán con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- El Ministerio adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la dignidad de las personas afectadas, incluida la de las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

² Resolución de 29 de marzo de 2012 de la Subsecretaría del Ministerio de Asuntos Exteriores y de cooperación por la que se adapta el Protocolo de actuación frente al acoso laboral.

³ Resolución de 9 de enero de 2025 de la Subsecretaría del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación por la que se declara el rechazo del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y se dispone la adaptación del Protocolo de actuación en relación con estas situaciones

- Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

IV. DEFINICIONES DEL ACOSO.

La presente Guía se centra en el acoso laboral y el acoso sexual y por razón de sexo, objeto de protocolos específicos. No obstante, en un afán de aclarar determinados conceptos, es necesario hacer referencia a lo que se entiende por Acoso discriminatorio y otros tipos de acoso, dentro del que se integran tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, pero que se diferencian, como se verá, del acoso laboral. Todos los **comportamientos aquí definidos son considerados como FALTAS DISCIPLINARIAS MUY GRAVES**, sin perjuicio de que puedan ser constitutivos de delito.

IV.1. Acoso discriminatorio

*“Toda conducta relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.*⁴

De manera meramente ejemplificativa, y en ningún caso exhaustiva, se considerarán comportamientos constitutivos de acoso discriminatorio: los comentarios o comportamientos racistas, contrarios a la libertad religiosa o a la libertad de conciencia o credo, degradantes de la valía personal o profesional de las personas con discapacidad, peyorativos de las personas maduras o jóvenes, así como comentarios homófobos o lesbófobos, incluyendo, en especial, los comportamientos de segregación o aislamiento de las personas discriminadas.

IV.2. Acoso laboral (psicológico o moral - “mobbing”):

*“La exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquico), con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima”.*⁵

El artículo 95.2. letra o) del Estatuto Básico del Empleado Público incluye el acoso laboral entre las **faltas disciplinarias muy graves**.

El artículo 173 del Código Penal considera constitutiva de delito de acoso las conductas de quienes, **en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.**

⁴ (artículo 28.1.d) de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre

⁵ Resolución de 29 de marzo de 2012 de la Subsecretaría del Ministerio de Asuntos Exteriores y de cooperación por la que se adapta el Protocolo de actuación frente al acoso laboral.

Algunas conductas consideradas como acoso laboral:

- Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios asignados.
- Ocupar a la persona trabajadora en tareas inútiles o que carecen de valor productivo. insultar o menospreciar repetidamente.
- Reprender reiteradamente delante de otras personas.
- Acciones de represalia frente a quienes hayan planteado quejas, denuncias o demandas o quienes hayan colaborado con ellos.
- Difundir rumores falsos sobre el trabajo o la vida privada de la persona trabajadora.

Conductas que no son acoso laboral:

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento establecido a tal fin.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varias personas trabajadoras.
- Amonestaciones sin descalificar por no hacer bien el trabajo.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas a varios sujetos, sin coordinación entre ellos.
- Conflictos personales y sindicales.
- Conflictos durante huelgas, protestas, u otras situaciones que alteren el orden habitual del trabajo.

Algunas de estas conductas, aunque no sean consideradas acoso laboral, podrían ser constitutivas de otras infracciones sancionables con arreglo a la normativa aplicable.

En particular, el Protocolo distingue igualmente entre acoso laboral y las acciones de violencia en el trabajo, puesto que estas últimas carecen del elemento de reiteración y duración en el tiempo.

IV.3. 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”.⁶

El artículo 95.2. letra b) del Estatuto Básico del Empleado Público incluye el acoso sexual y el acoso por razón de sexo entre las **faltas disciplinarias muy graves**.

El artículo 184 del Código Penal considera constitutiva de un delito de acoso sexual la siguiente conducta: ***solicitar favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y provocar a la víctima, con tal comportamiento, una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.***

⁶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Listado, no exhaustivo, de conductas constitutivas de acoso sexual

- **Conductas verbales:**

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, sugerentes o desagradables
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de las personas, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras

- **Conductas no verbales:**

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

- **Comportamientos Físicos:**

- Contacto físico deliberado y no solicitado
- Abrazos o besos no deseados,
- Acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Gestos obscenos

- **Chantaje sexual:**

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

- **Acoso sexual ambiental:**

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

Estas enumeraciones de conductas no son exhaustivas, teniendo carácter ejemplificativo y debiendo apreciar su concurrencia de acuerdo a las circunstancias de cada caso.
--

IV.4. 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.

Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también estará amparado por la aplicación del Protocolo cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior

Con respecto al IV. 3 y IV.4, 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.

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.⁷

En este concepto se integra igualmente el:

Acoso por razón de orientación sexual

Se considera acoso por razón de orientación sexual ***cualquier comportamiento realizado contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensivo, humillante, violento, intimidatorio, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.***

A tales efectos, se considera orientación sexual a la capacidad, independientemente del sexo biológico y de la identidad de género, de una persona para sentirse atraída emocional, sexual y afectivamente por personas del mismo o distinto género.

Acoso por razón de identidad y expresión de género

El acoso por razón de identidad y expresión de género se refiere a ***cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.***

En este sentido, se entiende por identidad de género la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la experimenta, la cual podría corresponder o no, con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones de género como el habla, la vestimenta o los modales. Por otro lado, se entiende por expresión de género la forma en la que expresamos nuestro género: a través de la vestimenta, el comportamiento, los intereses y las afinidades. Depende de cómo es percibida por la sociedad: como femenina, masculina y andrógina.

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

⁷ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para igualdad efectiva de mujeres y hombres

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

Estas enumeraciones de conductas no son exhaustivas, teniendo carácter ejemplificativo y debiendo apreciar su concurrencia de acuerdo a las circunstancias de cada caso.

Es importante tener en cuenta que:

- Basta con un único episodio no deseado para ser constitutivo de acoso sexual.
- Las modalidades de acoso sexual o por razón de sexo pueden darse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la entidad.
- Si bien el carácter sexual distingue el acoso sexual del acoso por razón de sexo, ambas figuras pueden concurrir simultáneamente en muchas ocasiones, pudiendo derivar además en acoso laboral (moral o psicológico).

V.- POLITICA PREVENTIVA

La política preventiva tiene varios **objetivos**:

- **Evitar** que los casos degeneren: en ocasiones, se producen situaciones incómodas para las personas trabajadoras que, sin llegar a ser constitutivas de acoso, pueden dar lugar a conductas posteriores que sí se consideran como tales.
- **Influir** sobre el entorno laboral, evitando una cultura de impunidad o impotencia.
- **Informar y asesorar**. Son innumerables los casos en los que la víctima potencial solo quiere que la situación cese o incluso no sabe lo que le está pasando.

Recomendaciones a todo el personal:

- Si considera que determinado tipo de conducta es humillante, inapropiado o embarazoso, aclare la situación lo antes posible con la persona causante e intente superar cualquier incomodidad mediante el diálogo.
- Reaccione con inmediatez y marque límites educadamente, pero con firmeza.
- En determinadas circunstancias, puede ser recomendable hablar de la situación con un/a superior o consultar con la Inspección General de Servicios, con la Subdirección General de Personal y/o con el Servicio de Prevención de riesgos laborales.
- En aquellos casos en los que existan dudas acerca de la naturaleza de la situación sufrida, puede ser conveniente buscar asesoramiento acerca de la conveniencia o no de iniciar un procedimiento formal. En tales casos, tanto la persona que se sienta acosada, como testigos de tales situaciones o personal directivo, podrán acudir a las unidades enumeradas en la presente guía.
- Si el comportamiento no deseado persiste, empiece a registrar por escrito los incidentes y busque testigos que confirmen lo sucedido.
- Si es usted testigo de una situación de acoso, no dude en informarse sobre cómo puede ser de ayuda.
- Cualquier empleada/o público tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos o de las unidades competentes los casos de posible acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo que conozca.

Recomendaciones adicionales para el personal directivo:

- Atienda toda consulta que pueda plantearse, y escuche sin prejuzgar a la persona que acude a usted.
- Ofrezca las primeras orientaciones y derive en su caso la consulta o situación a la Inspección General de Servicios, a la Subdirección General de Personal o al Servicio de Prevención de riesgos laborales.
- Aproveche las entrevistas y reuniones de evaluación para hacer una detección temprana.
- Algunos indicios que deberían ser tomados muy en serio: bajas laborales repetidas, irritabilidad, nerviosismo, cansancio, aislamiento, o bajo rendimiento sobrevenido.
- Todo responsable público está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las denuncias que reciba sobre supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en el ámbito de su competencia.

Servicios a los que acudir:

La Inspección General de Servicios

- Es competente para **examinar las actuaciones presuntamente irregulares del personal empleado público** en el desempeño de sus funciones y proponer, en su caso, a los órganos competentes la adopción de las medidas oportunas.
- Es competente para **abrir un período de información o actuaciones previas** con el fin de conocer las circunstancias del caso concreto y la conveniencia o no de iniciar el procedimiento sancionador.

Inspección General de Servicios

igs@maec.es

tel.: 91 379 9978

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

- Es competente para **informar y asesorar sobre el procedimiento a seguir** en casos de todo tipo de acoso (laboral, sexual, por razón de sexo), conductas discriminatorias y conflictos interpersonales.
- Cuenta, adicionalmente, con un **servicio de mediación**, previa aceptación de las partes (solo aplicable en determinadas circunstancias y en los casos de acoso laboral, y absolutamente excluido en casos de acoso sexual).

La mediación puede activarse en el marco del procedimiento formal tras una denuncia. Consiste en reuniones entre dos o más personas que necesitan resolver una disputa en común, asistidas por una persona mediadora que actúa como tercero imparcial y que guía el diálogo entre las partes a través de técnicas comunicacionales. La mediación se caracteriza por la voluntariedad, su flexibilidad; la inmediatez y el carácter personalísimo, la confidencialidad y el secreto profesional, la imparcialidad y neutralidad.

Servicio de Prevención de Riesgos laborales

prl.psicosociales@maec.es

91 379 9775 / 91 379 8494

La Unidad de Igualdad

Sus funciones están enumeradas en el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el artículo 3 del RD 259/2019, en particular, la de “velar por el cumplimiento de esta Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad”. Puede asesorar en los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Unidad de igualdad

unidad.igualdad@maec.es

91 379 83 85 / 91 379 9984

La Asesoría Confidencial

El Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, que aprobó 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 concede a partir de ahora al «asesor o asesora confidencial» un papel destacado en la tramitación de las comunicaciones relativas a casos de acoso sexual o por razón de sexo.

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

Entre sus **funciones** están:

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

La Inspección General de Servicios será responsable de elaborar y actualizar regularmente el listado de personas que pueden desempeñar funciones de asesoría confidencial y que sean trabajadores de este Ministerio. Dicho listado estará a disposición de todo el personal que desee consultarlo.

Nombramiento.

Cualquier empleada y empleado público voluntariamente, tras recibir la formación necesaria, podrá ser designada por la persona titular de la Inspección General de Servicios, unidad responsable de la recepción de la comunicación o solicitud de activación del protocolo, para el ejercicio de las funciones encomendada a la Asesoría Confidencial en el protocolo de actuación contra el acoso sexual o por razón de sexo.

Formación.

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

El módulo, que no será inferior a 100 horas de contenido eminentemente práctico, estará integrado en el itinerario formativo de igualdad en la AGE que establezca la Dirección General de la Función Pública.

VI. PROCEDIMIENTOS FORMALES

La tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso la iniciación, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas de las acciones administrativas o judiciales pertinentes.

VI.1 CONTRA EL ACOSO LABORAL

A.- PRIMERA FASE

1.- Iniciación del procedimiento:

Presentación de un ESCRITO-DENUNCIA dirigido a la PERSONA TITULAR DE LA SUBSECRETARIA – como titular de la jefatura superior de personal (se puede encontrar un modelo en la Intranet)

Aportado por la persona presuntamente acosada, por su representante legal, por los representantes de los empleados/as públicos en el ámbito en donde aquélla preste sus servicios, o por las personas titulares de los órganos administrativos que tengan conocimiento del posible acoso.

Cuando la persona denunciante no sea el propio interesado, la Inspección General de Servicios estará obligada a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en el Protocolo.

Para preservar la confidencialidad de la denuncia, resulta posible que el escrito no se presente por el Registro de entrada de documentos sino directamente ante la persona titular de la Subsecretaría, que expedirá un recibí para que quede constancia de la recepción de la denuncia.

La Unidad responsable de la **RECEPCION y TRAMITACION de la denuncia** es la **INSPECCION GENERAL DE SERVICIOS (IGS)**.

Tras un primer análisis, podrá:

- a. **No admitir a trámite** la denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito del Protocolo.
- b. Admitir la denuncia e **iniciar la tramitación** del procedimiento.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, la IGS podrá proponer motivadamente la posible movilidad de éstas, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

2.- Indagación y valoración inicial:

- Si la IGS considera pertinente iniciar la tramitación solicitará los informes pertinentes a la Subdirección General de Personal y al Servicio de Prevención de riesgos y recopilará la información que resulte de utilidad para efectuar una primera valoración del caso.

- En esta fase se dará audiencia a denunciante y denunciado, a posibles testigos y a otras personas de interés, si las hubiera. En todo caso, la indagación debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.

- Finalizada la indagación previa, la IGS emitirá un informe de valoración inicial, que se presentará a la persona titular de la Subsecretaría en el **plazo de 10 a 30 días naturales desde la presentación de la denuncia**, en función -entre otras circunstancias- de la mayor o menor distancia geográfica de la Unidad afectada y de la dificultad para celebrar las entrevistas que resultaran necesarias.

3.- Propuestas resultantes del informe de valoración inicial:

A la vista del informe de valoración inicial, la persona titular de la Subsecretaría deberá actuar en consecuencia, debiendo **optar** por alguna de las siguientes alternativas:

a) **Archivo de la denuncia:** por desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma), por falta de objeto o insuficiencia de indicios o que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

b) Si se trata de otra falta tipificada distinta del acoso laboral, se propondrá **incoación de expediente disciplinario**.

c) Si se trata de otro tipo de conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, se aplicarán las **medidas correctoras** que procedan, incluida la propuesta de actuación de una persona «mediadora», admitido por las partes.

d) Si se deducen indicios claros de acoso laboral, ordenará la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicará, si procede, medidas correctoras de la situación.

e) Si del informe de valoración presumiera razonablemente que existen indicios de acoso laboral, pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa, se propondrá el traslado del informe inicial y toda la información disponible a un **“Comité Asesor para situaciones de Acoso”**, constituido al efecto.

B.- SEGUNDA FASE

1.- En el **plazo de 5 días hábiles**, la persona titular de la Subsecretaría nombrará a los miembros del Comité Asesor, designando a uno de ellos como persona instructora.

2.- Investigación

El Comité Asesor, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la instrucción si no apreciara indicios de acoso laboral.

Si el Comité Asesor acuerda continuar el procedimiento, la persona instructora dispondrá de **un plazo de 15 a 30 días naturales**, dependiendo de las circunstancias, para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso laboral. Transcurrido dicho plazo, la persona instructora elaborará un informe que presentará al Comité Asesor.

3.- Conclusiones del Comité Asesor

La persona instructora del procedimiento remitirá el informe de conclusiones a la persona titular de la Subsecretaría quien, en el **plazo de 15 días naturales**, podrá:

a) Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, podrá aplicar medidas que mejoren la situación existente.

b) Ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar, si procede, medidas correctoras de la situación.

c) Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.

d) Si se detecta alguna falta distinta al acoso, se propondrán las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

C.- DENUNCIAS INFUNDADAS O FALSAS

En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por el Comité Asesor, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la persona titular de la Subsecretaría podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario por falta grave a las personas responsables.

D.- INFORMACIÓN

Con carácter general, de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de la(s) resolución(es) adoptada(s) se informará a las partes implicadas.

Asimismo, se informará al Comité de Seguridad y Salud correspondiente, preservando la intimidad de las personas y la normativa sobre protección de datos personales.

VI.2. CONTRA EL ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO

PROCEDIMIENTO DE DESARROLLO DE LAS ACTUACIONES.

A.- PRIMERA FASE

1. Inicio de las actuaciones.

Las actuaciones previstas en este protocolo se inician por la remisión de una comunicación a la unidad receptora.

La comunicación podrá presentarse en la dirección de correo electrónico stopacososexual@maec.es, de uso exclusivo para la presentación de las comunicaciones y solicitudes de activación del Protocolo, o mediante escrito dirigido a la Inspección General de Servicios (IGS), en la dirección Plaza de la Provincia,1(28071 Madrid). En el sobre deberá indicarse la referencia «stopacososexual» para poder identificar correctamente el escrito antes de su apertura. La comunicación podrá también presentarse mediante una comparecencia personal, si así lo solicita la víctima en una primera comunicación dirigida a la IGS mediante las vías antes indicadas. La comparecencia se realizará ante la persona con formación en asesoría confidencial que designe la persona al frente de la IGS, organizándose de manera que se salvaguarde la confidencialidad. De dicha comparecencia se levantará acta, que tendrá la consideración de comunicación a los efectos del Protocolo.

En el Anexo 3 de la Resolución de 9 de enero de 2025 de la Subsecretaría del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación por la que se declara el rechazo del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y se dispone la adaptación del Protocolo de actuación en relación con estas situaciones, se incluye el modelo de comunicación para la activación del Protocolo que se puede utilizar y que está a disposición en la intranet del Ministerio.

Con el fin de garantizar la confidencialidad en la aplicación del Protocolo del buzón de correo electrónico y de las comunicaciones escritas debidamente identificadas, sólo tendrá acceso al mismo el personal con formación en asesoría confidencial que designe la persona al frente de la IGS.

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

- La persona presuntamente acosada (víctima) o su representante legal.
- La representación de las empleadas y empleados públicos en el ámbito en donde aquellos presten sus servicios.
- Cualquier empleada y empleado público que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo.

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

Una vez recibida dicha comunicación, la persona al frente de la IGS asignará la misma a una de las personas del listado de asesores confidenciales y lo pondrá en su conocimiento inmediatamente (24 horas).

La persona designada, aparte de sus funciones de tramitación, deberá acompañar, asesorar e informar a la víctima sobre las distintas actuaciones posibles.

La víctima podrá solicitar que su comunicación sea vista por el asesor o asesora confidencial que considere, dentro de los existentes, en cuyo caso la persona al frente de la IGS autorizará dicho cambio, siempre que las circunstancias lo permitan.

2. Tramitación.

Tras el análisis inicial, la asesoría confidencial podrá realizar las actuaciones oportunas para recabar la información necesaria que permita un estudio objetivo de los hechos y la elaboración del informe de conclusiones.

Las actuaciones deberán desarrollarse con la mayor rapidez, máximas garantías y confidencialidad, como con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes, tanto a la víctima como a la presunta persona acosadora.

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

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

3. Conclusiones e informe.

En el plazo de diez días, salvo excepciones justificadas, desde la recepción de la comunicación por la persona actuando como asesoría confidencial, esta deberá emitir un informe reservado de valoración que incluya, como mínimo:

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

El informe de valoración propondrá alguna de las siguientes alternativas:

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

El informe se remitirá a la persona al frente de la IGS, quien dará inmediatamente conocimiento del mismo a las partes –víctima y presunta persona acosadora- así como a la persona titular de la Subsecretaría.

B.- SEGUNDA FASE

1.Convocatoria del Comité de Asesoramiento.

En el caso de que la víctima esté en desacuerdo con las conclusiones, podrá, en un plazo de diez días, presentar alegaciones ante la persona al frente de la IGS, solicitando la intervención de un Comité de Asesoramiento.

Dicha solicitud solo será admitida en los siguientes supuestos:

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

Recibidas las alegaciones en tiempo y forma, la persona al frente de la IGS constituirá, en el plazo de siete días, un Comité de Asesoramiento en los términos establecidos en el Anexo II del Protocolo, solicitando para ello a la persona titular de la Subsecretaría la designación de sus miembros en los términos establecidos en ese Anexo II.

La persona al frente de la IGS deberá, igualmente, asegurarse de que, durante este tiempo, se mantienen las medidas organizativas que se hubieran establecido.

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

- Dar por terminada la investigación, al no apreciar una inadecuada tramitación o propuesta de conclusión.
- Proponer un informe final distinto, en virtud de las alegaciones aportadas por la persona interesada y debidamente motivadas o bien por la revisión de los elementos existentes. La conclusión de dicho informe podrá ser:
 - Propuesta para que el órgano competente acuerde el inicio de expediente disciplinario por acoso sexual o por razón de sexo.
 - Propuesta para que el órgano competente acuerde el inicio de expediente disciplinario por otras faltas tipificadas en la normativa y distintas del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

De la propuesta formulada por el comité de asesoramiento se dará traslado a la persona al frente de la IGS para dar conocimiento a las partes –víctima y presunta persona acosadora- y a la persona titular de la Subsecretaría.

El plazo de esta etapa no será superior a veinte días desde la constitución del Comité, salvo excepciones justificadas.

2. Fin de las actuaciones.

A la recepción del informe del Comité de asesoramiento o, transcurrido el plazo de 20 días desde la constitución del Comité sin que la víctima presentará alegaciones, la persona titular de la Subsecretaría dictará resolución en la que podrá:

- + decretar el archivo de la comunicación;
- + acordar el inicio de expediente disciplinario por acoso sexual o por razón de sexo; o
- + acordar el inicio de expediente disciplinario por otras faltas tipificadas distintas del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

VII. MARCO NORMATIVO

VII.1. Sobre el acoso laboral:

Marco nacional:

- **La Constitución Española** reconoce como derechos fundamentales de los españoles la dignidad de la persona, (artículo 10), así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (artículo 15), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18); y encomienda al tiempo a los poderes públicos, en el artículo 40.2, el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.
- **El Código Penal** señala en su preámbulo XI, que «dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional

que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad». La moderna figura del delito de mobbing o acoso laboral, encaja en el segundo párrafo del artículo 173.

- El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto Básico del Empleado Público** tipifica como falta disciplinaria de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o).
- Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el **Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado**, adaptado al MAEUEC por Resolución de la Subsecretaría de 29 de marzo de 2012.

Ámbito Europeo y multilateral:

Son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo. Entre ellas destaca:

- La **Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339)** que, entre otras cosas, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.
- La **Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (COM (2007) 686 final)** firmado por los agentes sociales europeos habla de diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización.
- El **Convenio 190 de la OIT**, de junio de 2019, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Que España se ha comprometido a ratificar.

VII.2 Sobre el acoso sexual y por razón de sexo

Marco Nacional:

- La **Constitución Española** reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 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.
- El **Código Penal**, en su artículo 184, recoge y tipifica el delito de acoso sexual dentro del título dedicado a los delitos contra la libertad sexual. Se recoge un tipo básico (con tres circunstancias: solicitud de favores sexuales, relación laboral, dolo), y dos agravados (se añade la situación de superioridad laboral, chantaje, víctimas especialmente vulnerables).
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

- Artículo 7 sobre «acoso sexual y acoso por razón de sexo». Artículos, 8, 48, 62 y Disposición Final 6 que recoge el compromiso de las AA.PP. de negociar un protocolo de actuación para la prevención del acoso.
 - El artículo 51 por su parte, atribuye a las AA.PP. el deber general de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación y establece medidas efectivas de protección frente al acoso.
- **El Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo aprobó 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.**
 - **Resolución de 9 de enero de 2025** de la Subsecretaría del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación por la que se declara el rechazo del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y se dispone la adaptación del Protocolo de actuación en relación con estas situaciones.
 - **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.**
 - Artículo 14: derecho *“al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral”*.
 - Artículo 95: tipifica como **falta muy grave** (con independencia de lo establecido en la legislación penal): *“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, sexual y por razón de sexo.”*

Ámbito Europeo y multilateral:

OIT

- **Convenio 111 de la OIT** contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras
- **Convenio n. 190 de la OIT**, de junio de 2019, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en el que se incluye por primera vez el acoso sexual y por razón de sexo. Que España se ha comprometido a ratificar.

Consejo de Europa

- **El Convenio de 2011** sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (conocido como **Convenio de Estambul**), es el primer instrumento de

carácter vinculante en el ámbito europeo en materia de violencia contra la mujer y violencia doméstica, contemplando como delito todas las formas de violencia contra la mujer. El artículo 3 las define y el artículo 4 habla de los derechos fundamentales, igualdad y no discriminación.

- **Recomendación CM/Rec(2019)1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo.** Importancia de tomar las medidas oportunas; de hacer un seguimiento de la aplicación de la Recomendación y de garantizar su difusión.

UE

- La **Directiva 2006 54/CE**, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres que define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo al tiempo que manifiesta que son discriminatorios y contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Resolución del Parlamento Europeo **P8_TA (2018)0331 «Medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión»**, en la que se incluyen recomendaciones.