



# Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo del Instituto de Salud Carlos III

Instituto de Salud Carlos III  
Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades  
Avda. Monforte de Lemos 5  
28029 MADRID (ESPAÑA)  
Tel.: 91 822 22 00

Publicación incluida en el programa editorial del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades  
Catálogo general de publicaciones oficiales:  
<https://cpage.mpr.gob.es/>

Para obtener este informe de forma gratuita en Internet:  
<https://hdl.handle.net/20.500.12105/26514>



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

Edita: Instituto de Salud Carlos III. Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades

NIPO pdf: 156250049

Diseño y maquetación: Editorial MIC

Autoría: El Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo del ISCIII es un documento institucional. La adaptación de este Protocolo al Real Decreto 247/2024, 8 de marzo, ha sido realizada por el Grupo de Trabajo de Igualdad del ISCIII.

Cita sugerida: **Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo del Instituto de Salud Carlos III. R-230/2024**

Edita: Instituto de Salud Carlos III. Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. Madrid. 2025.

## Prólogo

El Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) reafirma su compromiso firme y decidido con la construcción de un entorno laboral y académico que garantice la dignidad, la igualdad y el respeto para todas las personas. Como referente en investigación científica y salud pública, reconocemos que la excelencia profesional sólo puede alcanzarse en un marco de convivencia libre de cualquier forma de acoso, discriminación o violencia.

En el marco del Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, que regula el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado y sus organismos públicos, el ISCIII ha adaptado este instrumento a sus particularidades, asegurando su correcta implantación y efectividad. Este Protocolo, se alinea con los principios de igualdad efectiva entre mujeres y hombres recogidos en nuestro Plan de Igualdad y con el marco legal vigente, como la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Además, refuerza nuestro compromiso con los valores de equidad y respeto, que son esenciales para el progreso social y científico.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son manifestaciones de desigualdad y abuso de poder que no sólo dañan a quienes lo padecen, sino que comprometen la integridad ética y el desarrollo humano y profesional de toda nuestra comunidad. En el ISCIII no hay cabida para este tipo de conductas. Desde esta premisa, se promueve una política de tolerancia cero frente al acoso y de máxima protección hacia las víctimas, basada en los principios de justicia, confidencialidad, celeridad y respeto.

Para materializar este compromiso, el ISCIII pone en marcha el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Este documento establece un marco claro de actuación que prioriza la prevención, la sensibilización y la respuesta efectiva frente a cualquier situación que pueda vulnerar los derechos fundamentales de las personas. Este Protocolo se fundamenta en la premisa de que todas y todos tienen derecho a desarrollar sus actividades en un ambiente seguro, donde prevalezcan la igualdad de trato y la dignidad personal.

El Protocolo tiene como objetivo prevenir posibles situaciones de acoso, garantizar la protección integral de las víctimas y sancionar, en su caso, las conductas que atenten contra estos valores. Para ello, se establecen procedimientos accesibles, confidenciales y eficaces que permitan actuar con rapidez y precisión. Se prevé, además, el acceso a recursos especializados que brinden apoyo y asesoramiento a las personas afectadas durante todo el proceso.

El ISCIII asume que la prevención es una herramienta clave para erradicar estas conductas. Por ello, se fomenta una cultura organizativa que promueva valores de igualdad, equidad y respeto. A través de iniciativas de formación y sensibilización, trabaja para que todo el personal pueda identificar, prevenir y actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo, entendiendo su impacto no solo en la vida de las personas, sino también en la calidad y la cohesión de nuestra institución.

El éxito en la implementación de este Protocolo no depende únicamente de las estructuras y recursos establecidos, sino también del compromiso y la responsabilidad compartida de todo el personal del ISCIII. Cada una de las personas que forman parte de la institución tiene el deber de contribuir activamente a la creación de un entorno seguro y respetuoso, ya sea adoptando un comportamiento ejemplar, denunciando situaciones de acoso o apoyando a quienes puedan verse afectadas.

La Dirección del ISCIII asume la responsabilidad de liderar este compromiso, convencida de que la fortaleza como institución radica en la integridad y el respeto mutuo. Este Protocolo es más que un documento normativo: es una declaración de principios que refleja los valores que guían y la visión de futuro que se quiere construir.

Se agradece profundamente el trabajo de todas las personas que han contribuido a la elaboración de este Protocolo, así como el esfuerzo constante de quienes integran la Comisión de Igualdad y el Grupo de Trabajo de Igualdad. Su labor ha sido clave para diseñar una herramienta que no solo cumple con los más altos estándares legales y éticos, sino que también responde a las necesidades específicas de nuestra institución.

En el ISCIII no solo se rechaza el acoso sexual y por razón de sexo: trabajamos activamente para erradicarlo y garantizar un entorno donde todas las personas puedan desarrollar su potencial en condiciones de igualdad y respeto. Se invita a toda la comunidad del ISCIII a sumarse a este compromiso colectivo, porque solo así podemos avanzar hacia una organización más justa y segura.

**Marina Pollán Santamaría**

Directora del ISCIII

Madrid, a 7 de febrero de 2025

# ÍNDICE

1. <b>Ámbito de aplicación</b> .....	7
2. <b>Objetivos del Protocolo</b> .....	7
3. <b>Declaración de principios y compromisos</b> .....	9
4. <b>Definiciones y consideraciones generales</b> .....	11
4.1. Acoso sexual.....	11
4.1.1. Definición .....	11
4.1.2. Listado no exhaustivo de conductas constitutivas de acoso sexual .....	11
4.2. Acoso por razón de sexo .....	12
4.2.1. Definición .....	12
4.2.2. Listado no exhaustivo de conductas constitutivas de acoso por razón de sexo .....	12
4.3. Consideración como falta muy grave.....	13
4.4. Unidad responsable de recibir y tramitar las comunicaciones de activación del Protocolo.....	13
4.5. Asesorías Confidenciales.....	14
4.5.1. Definición .....	14
4.5.2. Nombramiento.....	14
4.5.3. Principios de actuación:.....	14
4.5.4. Formación.....	15
4.6. Comité de Asesoramiento.....	15
4.6.1. Composición .....	15
4.6.2. Régimen de funcionamiento del Comité de Asesoramiento .....	16
4.7. Garantías de actuación .....	16
4.8. Aspectos generales .....	17
5. <b>Prevención, detección y erradicación de conductas constitutivas de acoso</b> .....	19
5.1. Medidas de carácter divulgativo y formativo .....	19
5.2. Listados y contacto con asesoras y asesores confidenciales.....	20
6. <b>Atención y protección a la víctima</b> .....	21
7. <b>Procedimiento general</b> .....	22
7.1. Activación del Protocolo .....	22
7.1.1. Iniciación .....	22
7.1.2. Personas que pueden presentar comunicaciones de activación.....	22

7.1.3. Protección de la identidad de la víctima y comunicación a la Asesoría Confidencial.....	23
7.2. Proceso de investigación .....	23
7.2.1. Principios generales .....	23
7.2.2. Actuación de la Asesoría Confidencial .....	23
7.2.3. Medidas organizativas y de formación de protección .....	23
7.3. Informe de valoración .....	24
7.3.1. Contenido del informe de valoración .....	24
7.3.2. Comunicación a las partes.....	25
<b>8. Resolución de alegaciones en el Comité de Asesoramiento .....</b>	<b>26</b>
8.1. Constitución del Comité de Asesoramiento .....	26
8.2. Actuación del Comité de Asesoramiento .....	26
<b>9. Información y seguimiento .....</b>	<b>27</b>
9.1. Información.....	27
9.2. Evaluación y seguimiento de las medidas adoptadas.....	27
<b>10. Protección de la víctima .....</b>	<b>28</b>
<b>11. Difusión del listado de personas que pueden desempeñar funciones de Asesoría Confidencial .....</b>	<b>29</b>
ANEXO I. SOLICITUD DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DEL ISCIII .....	30
ANEXO II. CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA INICIAR EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	34
ANEXO III. CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO .....	35
ANEXO IV. COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO .....	36
ANEXO V. ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO.....	37

## 1. Ámbito de aplicación

El presente Protocolo se aplicará a todo el personal que desarrolle su actividad profesional o académica en el ISCIII, independientemente del lugar donde se realice y sin distinción alguna respecto a la naturaleza jurídica de su vinculación al mismo, comprendiendo así al personal del ISCIII en cualquier modalidad, personal no ISCIII por empresa externa o por cuenta propia, y personal en formación con remuneración o no.

En los supuestos en que alguna de las personas implicadas en la aplicación de este Protocolo mantenga relación jurídica con otra organización, institución o empresa externa, el ISCIII se coordinará con la organización o institución afectada para determinar, en su caso, qué Protocolo habrá de aplicarse.

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 a las personas trabajadoras, donde toman 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 o la empleadora y en los trayectos entre domicilio y lugar de trabajo**.

Este Protocolo también resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con el ISCIII, tales como personas en formación, las que realizan prácticas 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. Objetivos del Protocolo

El objetivo general del Protocolo consiste en prevenir las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, en cualquiera de sus formas y modalidades, en todos los centros y unidades dependientes del ISCIII, y afrontarlas de manera efectiva, en caso de que éstas lleguen a producirse. Como objetivos específicos, se establecen los siguientes:

- Garantizar que todo el personal que desarrolla su actividad en nuestros centros y organismos reciba un trato respetuoso y digno, estableciendo los mecanismos necesarios para informar, de forma inmediata y confidencial, de conductas, actitudes, situaciones y/o ambientes contrarios a ello.
- Fomentar y mantener una cultura organizacional tolerante y libre de discriminación, sexismo o acoso sexual o por razón de sexo.
- Informar, formar y sensibilizar al personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y solicitar ayuda en caso de que se produzcan.

- Disponer de la organización, procedimientos, recursos específicos y especializados y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan, especialmente el apoyo y asesoría a la demandante de este servicio.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas que sean oportunas, siempre y cuando no se haya iniciado expediente disciplinario. En caso de su interposición, estas medidas deberán ser informadas por quien instruya el expediente.
- Erradicar el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.

### 3. Declaración de principios y compromisos

Todas las personas que desarrollen su actividad en el ISCIII tienen derecho a ser tratadas con dignidad y respeto, sin que sea tolerable ningún tipo de discriminación sexual o por razón de sexo. Para ello, el ISCIII se compromete a garantizar un entorno laboral y académico saludable, donde se persigan las conductas que puedan resultar dañinas para dichos valores.

El ISCIII rechaza todo tipo de acoso sexual o por razón de sexo, sin atender quién sea la víctima o la presunta persona acosadora, ni cual sea su posición en la organización, garantizando el derecho de las personas a recibir un trato respetuoso y digno, así como el derecho a la presunción de inocencia de todas las personas implicadas.

El ISCIII promoverá una cultura de prevención contra el acoso sexual o por razón de sexo, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para todo el personal en el ámbito de este Protocolo

Por ello, el ISCIII 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 presunta persona acosadora, su situación en el ISCIII, su nivel jerárquico, puesto que ocupe o relación jurídica con la institución, y se compromete a:

- Garantizar el derecho de las empleadas y empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno.
- Fomentar y mantener una cultura organizacional tolerante y libre de discriminación.
- 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 investigaciones existentes.
- 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, 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.
- 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 mediante los sistemas de vigilancia de la salud y la Mutua de Trabajo.
- Garantizar y mantener la máxima confidencialidad de todas las actuaciones que se produzcan conforme lo señalado en este Protocolo.
- Identificar y difundir la Unidad responsable de recibir y tramitar las comunicaciones de activación del Protocolo, así como el listado de personas que pueden desempeñar la Asesoría Confidencial.

Se informará periódicamente a la representación sindical, en el ámbito de la Comisión de Igualdad del ISCIII, del número de denuncias de acoso sexual o por razón de sexo, de los resultados de las investigaciones (incluyendo el archivo de denuncias) y de las medidas que se adopten en virtud de lo previsto en el presente Protocolo. Toda la información se tratará y presentará estratificada por sexo. De igual modo, se le informará de cuantos estudios se realicen en este ámbito, siempre que éstos no contengan datos de carácter personal de

aquellas personas que hayan intervenido o intervengan como parte en los procedimientos que nos ocupan. En todo caso, la representación sindical tendrá el deber de sigilo profesional respecto de aquellos hechos de los que pudieran tener conocimiento en el ejercicio de su representación.

El ISCIII pone a disposición del personal este Protocolo para gestionar aquellas situaciones laborales y del entorno académico a las que pueda dar lugar el tipo de acoso objeto de aplicación del mismo. Este Protocolo se aplicará sin menoscabo de las acciones civiles y/o penales que la persona acosada pueda ejercitar. En este caso, el ISCIII podrá personarse, en su caso, como acusación particular, sin perjuicio de las acciones disciplinarias que pueda adoptar.

## 4. Definiciones y consideraciones generales

### 4.1. Acoso sexual

#### 4.1.1. Definición

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece en su artículo 7 como acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

#### 4.1.2. 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. Por ejemplo, serían conductas de acoso sexual ambiental:

- La colocación de posters pornográficos en los centros de trabajo.
- Exhibición de revistas de contenido sexual.
- La observación de una trabajadora o trabajador en un espacio reservado, como cuartos de baño, vestuarios o probadores, etc.

## 4.2. Acoso por razón de sexo

### 4.2.1. Definición

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece en su artículo 7 como acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

- Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir discriminación, ni daños a la salud, psíquica o física.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

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

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

### 4.2.2. Listado no exhaustivo de conductas constitutivas de acoso por razón de 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.
- Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad.

- Trato desfavorable por razón de embarazo y/o maternidad.
- Conductas hostiles hacia quienes –sean hombres o mujeres- ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.
- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.
- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de pertenecer al colectivo LGBTI.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de su sexo.
- Asignar una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Difusión de imágenes y/o vídeos de contenido sexual de alguna de las personas trabajadoras de la organización.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada en función de su sexo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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.

### **4.3. Consideración como falta muy grave**

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

### **4.4. Unidad responsable de recibir y tramitar las comunicaciones de activación del Protocolo**

La Unidad de Activación frente al acoso será la Unidad receptora responsable de recibir y tramitar las comunicaciones de activación del Protocolo. Los miembros de esta Unidad serán designados por la persona titular de la Secretaría General.

Entre las personas que componen la Unidad de Activación debe de haber al menos una persona con formación en asesoría confidencial.

## **4.5. Asesorías Confidenciales**

### **4.5.1. Definición**

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

### **4.5.2. Nombramiento**

Cualquier empleada y empleado público voluntariamente, tras recibir la formación necesaria, podrá ser designada por la persona responsable de la Unidad de Activación frente al acoso para el ejercicio de las funciones de asesoría confidencial encomendadas por este Protocolo.

En la realización de los nombramientos y la confección del listado de asesoras y asesores confidenciales se procurará que la lista esté integrada por personas que ostenten distintas categorías profesionales, que pertenezcan a ambos sexos y que sean adecuadas en número, de forma que se garantice que sean fácilmente accesibles por todo el personal.

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

### **4.5.3. Principios de actuación:**

- 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).

#### **4.5.4. Formación**

La Dirección General de la Función Pública, con la colaboración del Instituto de las Mujeres y, en su caso de personas expertas, diseñará los contenidos formativos del curso de «Asesoría confidencial en la AGE».

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

### **4.6. Comité de Asesoramiento**

#### **4.6.1. Composición**

El Comité de Asesoramiento será paritario y estará formado por:

- a) Dos personas del ISCIII, de las cuales una de ellas será una asesora o asesor confidencial.
- b) Dos personas representantes del personal del ISCIII, que serán elegidas por las personas representantes de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Delegada.

En la designación de las personas integrantes del Comité se garantizará la distancia de parentesco, por afinidad o consanguinidad, así como las relaciones de amistad o enemistad manifiesta, y/o relación de ascendencia o dependencia funcional u orgánica entre ellas y las personas implicadas en el caso. La persona del Comité de Asesoramiento afectada quedará automáticamente inhabilitada para participar en las actuaciones y será sustituida por otra persona que se nombrará al efecto. Asimismo, se procurará la presencia equilibrada 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 con la salvedad de, si el Comité de Asesoramiento lo considera oportuno, podrá solicitar a la persona que ha realizado la asesoría confidencial de la fase 1 que exponga el caso y responda a las preguntas que dicho Comité pueda tener al respecto.

Los miembros del Comité de Asesoramiento serán designados por la persona titular de la Secretaría General.

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.

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

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

El funcionamiento del Comité se regirá por:

- 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.

#### **4.7. 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 unitario o sindical u otra u otro acompañante de su elección, en todo momento, a lo largo de la aplicación del presente Protocolo, si así lo requieren.

- 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:

El ISCIII 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 en 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 Activación frente al acoso.

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, los órganos competentes del ISCIII deberán iniciar la puesta en marcha de las medidas provisionales más adecuadas que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer y para la protección de las víctimas y el cumplimiento de los objetivos de este Protocolo.

Las medidas organizativas y de formación implantadas según lo indicado en el apartado 7.2.3. de 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 el ISCIII, 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, lugar de nacimiento o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

## 4.8. 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 Administración dejar constancia por escrito, incluso cuando los hechos sean comunicados verbalmente, así como de todo lo actuado en aplicación de este Protocolo.

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

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

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

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

## 5. Prevención, detección y erradicación de conductas constitutivas de acoso

### 5.1. Medidas de carácter divulgativo y formativo

El ISCIII llevará a cabo las siguientes medidas de carácter divulgativo y formativo:

- a) Publicación en la intranet del ISCIII el Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo y el 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) Se incorporará la formación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo al Plan de Formación Interna del ISCIII.
- c) Se facilitará información sobre este Protocolo en el Manual de Bienvenida, para las personas que se incorporan al ISCIII.
- d) Se elaborarán 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 Administración, sanciones y responsabilidades establecidas, medidas cautelares, etc.
- f) Se promoverá la formación de personas trabajadoras del ISCIII en Asesoría Confidencial.
- 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.
- i) El ISCIII promoverá la realización y difusión de estudios de carácter general sobre la presencia o incidencia de este tipo de conductas entre el personal de la institución y las características que presenta, además de sobre percepciones y conocimiento de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- j) Elaboración de estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual y por razón de sexo, así como publicación periódica de estos datos en el marco del Plan de Igualdad, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas.
- k) La evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del presente Protocolo y del Procedimiento de actuación regulado en el mismo y, en su caso, la presentación de propuestas de mejora en su aplicación, se realizará con ocasión del informe anual de seguimiento del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del ISCIII.

## **5.2. Listados y contacto con asesoras y asesores confidenciales**

La Unidad de Activación frente al acoso deberá disponer de un listado actualizado de personas que hayan recibido la formación específica en asesoría confidencial, que dará a conocer y estará a disposición de todo el personal del ISCIII.

El personal podrá ponerse en contacto con estas personas a través del buzón de correo [acososexual@isciii.es](mailto:acososexual@isciii.es).

## 6. Atención y protección a la víctima

- a) Siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo la Unidad de Activación frente al acoso lo pondrá en conocimiento de la persona titular de la Secretaría General, previo conocimiento y consentimiento de la víctima.
- b) 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.
- c) 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.
- d) Si fuera necesario acompañamiento psicosocial para la víctima de acoso, se derivará a los servicios propios que a tal efecto existan en el sistema sanitario o en la administración autonómica o local competente, para que reciba dicho apoyo y evitar que pudiera desistir de solicitar la puesta en marcha del Protocolo.

Además, al tratarse de un riesgo laboral psicosocial que haya podido ocasionar daños en la salud del trabajador/a está previsto que pueda evaluarse su estado de salud desde la Unidad de Prevención de Salud Laboral del ISCIII así como que el caso pueda ser objeto de estudio por la Mutua de Trabajo del Departamento como posible accidente de trabajo, lo que conlleva entre otras cosas la atención a la víctima por parte de la Mutua.

## 7. Procedimiento general

### 7.1. Activación del Protocolo

#### 7.1.1. Iniciación

El Protocolo se activará e iniciará a partir del momento en que la Unidad de Activación frente al acoso reciba la comunicación de activación del Protocolo.

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 [acososexual@isciii.es](mailto:acososexual@isciii.es).
- b) De forma verbal, por comparecencia ante la Unidad de Activación frente al acoso, que la formalizará por escrito para que pueda ser tramitada.

Se incluye en el Anexo 1 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.

#### 7.1.2. 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 empleadas y empleados públicos en el ISCIII.
- 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.

Podrá activar este Protocolo el personal destinado al ISCIII, tenga o no una relación de servicios o laboral con esta institución.

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 ISCIII que se consideren víctimas de acoso sexual o acoso por razón de sexo por parte de personal bajo el ámbito de dirección y organización del ISCIII.

Igualmente, de cara a la adopción de las medidas necesarias para su protección, podrá activar el presente Protocolo el personal dentro del ámbito de aplicación del mismo y bajo el ámbito de dirección y organización del ISCIII, 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 el ISCIII. La Secretaria General 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.

### **7.1.3. Protección de la identidad de la víctima y comunicación a la Asesoría Confidencial**

La Unidad de Activación frente al 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.

La Unidad de Activación frente al acoso 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.

## **7.2. Proceso de investigación**

### **7.2.1. 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.

Todo el personal del ISCIII, independientemente de su vinculación laboral con la institución, 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 Unidad de Activación frente al acoso.

### **7.2.2. 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.

### **7.2.3. Medidas organizativas y de formación de protección**

Desde la comunicación, y en cualquier fase posterior del Protocolo, la Unidad de Activación frente al acoso, por recomendación de la Asesoría Confidencial o por iniciativa propia, y en estrecha colaboración con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, pondrá 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/formación y/o salariales de la víctima, y habrán de ser expresamente aceptadas por esta. Se garantizará que dichas medidas permitan a la víctima mantener su mismo puesto y condiciones, que se mantendrán mientras se aplica el Protocolo en su situación laboral/formativa.

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.

### **7.3. Informe de valoración**

#### **7.3.1. 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 Activación frente al 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.

### **7.3.2. 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 Activación frente al acoso, que dará conocimiento a las partes (víctima y presunta persona acosadora) y les ofrecerá 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 Activación frente al acoso dará traslado del informe a la persona titular de la Secretaría General como jefe/a superior del personal. En el caso de que el informe proponga medidas disciplinarias, deberá remitirse adicionalmente a la persona titular de la Secretaría General 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 Activación frente al acoso dará traslado del informe junto con las alegaciones al Comité de Asesoramiento, y se procederá según el siguiente apartado.

## 8. Resolución de alegaciones en el Comité de Asesoramiento

### 8.1. 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 Activación frente al 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:

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

### 8.2. 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 Secretaría General 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 Secretaría General 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 Activación frente al acoso dará traslado del informe a la persona titular de la Secretaría General como jefe/a 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.

## **9. Información y seguimiento**

### **9.1. 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, preservando la intimidad de las personas.

### **9.2. Evaluación y seguimiento de las medidas adoptadas**

La Unidad de Activación frente al 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 Activación frente al acoso remitirá a la Dirección General de la Función Pública y a la Unidad de Igualdad del ISCIII, o en su defecto al Grupo de Trabajo de Igualdad, una memoria de las actividades realizadas a lo largo del año. Esta relación, debidamente seudonimizada, comprenderá los informes de conclusiones de las Asesorías Confidenciales o en su caso del Comité, que hayan determinado la solicitud de apertura de un procedimiento disciplinario por la posible existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo; los que hayan acordado la solicitud de un procedimiento disciplinario por la posible existencia de alguna otra falta disciplinaria y aquellos que hayan determinado que no existe ninguna conducta infractora, así como cuantos otros datos sobre esta materia se soliciten por la Comisión Técnica de Igualdad. No se deberán facilitar datos personales.

En el ámbito de cada Mesa Delegada, a través de su comisión de igualdad le corresponderá informar y, en su caso, negociar las acciones de información, formación y difusión de las medidas de prevención del acoso sexual y 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.

## 10. 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.

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 realizará 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.

## **11. Difusión del listado de personas que pueden desempeñar funciones de Asesoría Confidencial**

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

## **ANEXO I. SOLICITUD DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DEL ISCIII**

### **PERSONA QUE INFORMA DE LOS HECHOS**

- Persona que ha sufrido el acoso  Otras (especificar)\*:

### **TIPO DE ACOSO**

- Sexual  Por razón de sexo

### **DATOS DE LA PERSONA QUE HA SUFRIDO EL ACOSO**

Nombre y apellidos:.....

NIF/NIE:.....

Sexo: ..... Teléfono de contacto:.....

Dirección de correo electrónico: .....

### **DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA QUE HA SUFRIDO EL ACOSO**

**Subdirección** .....

Centro/Unidad:.....

#### **Vinculación laboral**

- Funcionaria  Interina  Laboral fija  Laboral temporal  
 Personal externo  Alumnado  Otra

### **\*DATOS DE LA PERSONA QUE INFORMA DEL ACOSO (Rellenar solo en caso de Otras)**

Nombre y apellidos:.....

NIF/NIE:.....

Sexo: ..... Teléfono de contacto:.....

Dirección de correo electrónico: .....

### **\*DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA QUE INFORMA DEL ACOSO**

(Rellenar solo en caso de Otras)

**Subdirección** .....

Centro/Unidad:.....

- Funcionaria  Interina  Laboral fija  Laboral temporal  
 Personal externo  Alumnado  Otra

**NOMBRE Y APELLIDOS DE LA PERSONA PRESUNTA ACOSADORA:**

.....

**DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS**

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntando las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible.

.....  
.....  
.....  
.....

**DOCUMENTACIÓN ANEXA: TESTIGOS Y/O PRUEBAS**

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

.....  
.....

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuáles):

.....  
.....

Declaro que he leído y comprendido la información básica sobre protección de datos que se presenta en el reverso de la esta solicitud, que otorgo de manera voluntaria el consentimiento para el tratamiento de los datos personales que se me han solicitado en el modelo de denuncia, y sé que soy libre de retirarlo en cualquier momento y por cualquier razón.

Lugar, fecha y firma de la persona interesada

## INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se regirán por la Ley 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, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y de conformidad con el mismo se incluye la siguiente información en lo concerniente a cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción.

Responsable	Instituto de Salud Carlos III
Delegado/a de protección de datos	<ul style="list-style-type: none"><li>· Datos de contacto: <a href="mailto:dpd@isciii.es">dpd@isciii.es</a></li></ul>
Finalidad	<ul style="list-style-type: none"><li>· Los datos recogidos serán utilizados exclusivamente con fines determinados, explícitos y legítimos, al objeto de investigar potenciales comportamientos compatibles con acoso sexual o por razón de sexo en el ISCIII, conservándose el tiempo estrictamente preciso y, no serán tratados ulteriormente de manera incompatible con dichos fines.</li></ul>
Legitimación	<ul style="list-style-type: none"><li>· Según el artículo 6.1. del Reglamento General de Protección de Datos, este tratamiento es lícito al haber dado la persona denunciante su consentimiento para el tratamiento de sus datos personales para la finalidad especificada en el apartado anterior.</li></ul>
Categorías de personas interesadas	<ul style="list-style-type: none"><li>· Personas denunciantes, personas presuntamente acosadas y personas consideradas de interés durante la investigación.</li></ul>
Datos personales tratados	<ul style="list-style-type: none"><li>· Nombre y apellidos, NIF, sexo, teléfono de contacto, correo electrónico, Subdirección y Centro/Unidad de trabajo, tipo de relación laboral con el ISCIII.</li></ul>
Destinatarios	<ul style="list-style-type: none"><li>· La información aportada por la persona solicitante se enviará a la Unidad de Activación, la Asesoría Confidencial y, en caso de activarse una segunda fase, al Comité de Asesoramiento.</li><li>· No está prevista la cesión de datos a terceros ajenos al ISCIII, salvo obligación legal, a excepción de los casos en que, en aras de conseguir el mejor posible resultado de la investigación, el Comité de Asesoramiento recurra a los servicios de una consultoría externa.</li></ul>

Transferencias

internacionales de datos

- No está prevista la comunicación de datos fuera del espacio económico europeo.

Plazo previsto

para la supresión de datos

- Se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y determinar posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.
- El tiempo máximo para la supresión de los datos será de 6 años.

Derechos

- Las personas de las que se han recogido los datos personales (en adelante interesadas) podrán ejercer en todo momento los derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación o portabilidad dirigiéndose a la Secretaría General del ISCIII, en la dirección del ISCIII, Avda. Monforte de Lemos, 5, CP 28029 Madrid (España), por escrito, acompañando fotocopia de NIF/NIE a la dirección anteriormente indicada, o mediante registro electrónico del ISCIII ubicado en su sede electrónica, para lo que deberá disponer de certificado electrónico reconocido.

- Si las personas interesadas ejercen su derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento, ello no afectará a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada.

- Las personas interesadas podrán presentar una reclamación ante la autoridad de control (Agencia Española de Protección de Datos).

- Todos los archivos de este Protocolo se custodiarán en la Secretaría General, Área de Recursos Humanos y gozarán de idéntica protección que cualquier otro expediente de carácter administrativo.

Información

adicional

- Los informes y documentos que se archiven serán de acceso restringido. Sólo la persona interesada y quienes sean responsables de la tramitación podrán tener conocimiento de los mismos. No se efectuarán copias, ni se enviará ningún documento por canales informáticos, salvo petición expresa de las personas interesadas.

- Puede consultar la información adicional y detallada sobre protección de datos de carácter personal en el ISCIII en:

- <https://sirena.isciii.es/institucional/proteccion-datos/>

- <https://www.isciii.es/InformacionCiudadanos/Paginas/PoliticaPrivacidad.aspx>

## **ANEXO II. CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA INICIAR EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

Don/Doña .....,

con NIF/NIE .....

Manifiesto que he recibido información y he comprendido las actuaciones que integran el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo del ISCIII.

Autorizo al ISCIII a iniciar dicho Protocolo y doy mi consentimiento para que las personas implicadas en la aplicación sean informadas de cuantos datos sean necesarios para su correcto desarrollo. (1)

Firma de la persona interesada:

Persona que ha informado (Nombre, apellidos): .....

Firma de la persona que ha informado:

En ....., a..... de..... de 20 .....

(1) Protección de datos: Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo y su tratamiento se registrarán por el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) y la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y normas nacionales que sean de aplicación.

### **ANEXO III. CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

Don/Doña .....

con NIF/NIE\_ .....

Manifiesto que he recibido información y he comprendido las actuaciones que integran el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo del ISCIII.

Autorizo al ISCIII y doy mi consentimiento para que las personas implicadas en la aplicación de dicho Protocolo sean informadas de los datos que apporto y que sean necesarios para su correcto desarrollo. (1)

Así mismo, me comprometo a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes y mantener absoluta reserva y no divulgar o transmitir ningún tipo de información de la que tenga conocimiento sobre el procedimiento.

Firma de la persona interesada:

Persona que ha informado (Nombre, apellidos): .....  
.....

Firma de la persona que ha informado:

En ....., a..... de..... de 20 .....

(1) Protección de datos: Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo y su tratamiento se registrarán por el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) y la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y normas nacionales que sean de aplicación.

## **ANEXO IV. COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

Don/Doña .....,

con NIF/NIE .....

Cuenta con aprobación por parte del Instituto de Salud Carlos III para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, que le compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he recibido información del ISCIII de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En ....., a ..... de ..... de 20 .....

Protección de datos: Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo y su tratamiento se registrarán por el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) y la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y normas nacionales que sean de aplicación.

## ANEXO V. ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO



