



MINISTERIO DE MEDIO  
AMBIENTE Y MEDIO  
RURAL Y MARINO

SUBSECRETARÍA

DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS

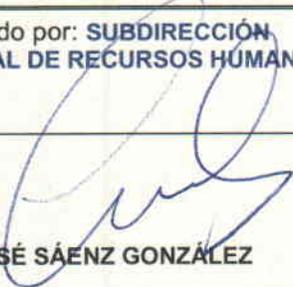
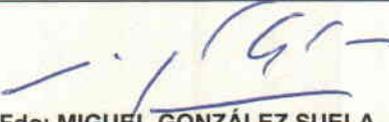
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE  
RECURSOS HUMANOS

EDICIÓN: 1

Fecha: 07 NOV 2011

TÍTULO: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR  
RAZÓN DE SEXO EN EL MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE, Y MEDIO RURAL Y MARINO

Página 1 de 7

Elaborado por: SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS	Revisado por: DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS	Aprobado por: SUBSECRETARÍA
 Fdo: JOSÉ SÁENZ GONZÁLEZ	 Fdo: MIGUEL GONZÁLEZ SUELA	 Fdo: MARIA FELICIDAD MONTERO PLEITE



# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE, Y MEDIO RURAL Y MARINO



## ÍNDICE

- 1.- Objeto
- 2.- Alcance
- 3.- Documentación de referencia
- 4.- Definiciones
- 5.- Procedimiento
- 6.- Evaluación y seguimiento del informe de conclusiones
- 7.- Medidas de Prevención
- 8.- Garantías del procedimiento
- 9.- Publicidad del Protocolo y formación
- 10.- Anexos

FECHA	MODIFICACIONES RESPECTO A LA EDICIÓN ANTERIOR



## 1.- OBJETO

Definir el procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, en el ámbito del Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino, y de los Organismos Públicos dependientes o asociados al mismo.

Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también estará amparado por la aplicación de este protocolo cuando el mismo pudiese ser constitutivo de alguna de las situaciones descritas.

Se considerarán en todo caso discriminatorio 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.

## 2.- ALCANCE

Este protocolo se aplica a todas las denuncias que se presenten ante la Subsecretaría del Departamento y que pudieran constituir acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en los términos que en el propio protocolo se establecen, en el ámbito del Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino, y de los Organismos Públicos dependientes o asociados al mismo.

## 3.- DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre 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 los Organismos Públicos vinculados a ella (BOE 8 de agosto).
- Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

## 4.- DEFINICIONES

- **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.
- **Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El 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.
- **Indemnidad frente a represalias:** Indemnidad frente a cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación por acoso sexual o acoso por razón de sexo, o la de otra persona.



- **Delito de acoso sexual:** El artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, tipifica el delito de acoso sexual estableciendo que:

«1. El que solicitare 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 con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.»

## 5.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

### 5.1. Iniciación del procedimiento

5.1.1. El procedimiento se inicia con la presentación de una denuncia verbal o escrita, que podrá ser realizada por la persona presuntamente acosada y/o por su representante legal. Además de las personas afectadas y siempre con su autorización podrán también presentarla la representación de las empleadas y empleados públicos en el ámbito en donde aquéllos presten sus servicios, o por 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. En todo caso, si la formulación de la denuncia fuera realizada verbalmente, será necesaria su ratificación posterior por escrito.

En el Anexo 1 se incluye un impreso-modelo de denuncia al respecto, que además estará accesible en la intranet del Departamento y, en su caso, del Organismo correspondiente.

5.1.2. El documento o comunicación de denuncia debe dirigirse a la Subsecretaría. Dentro de ella, Inspección General de Servicios se constituye en el órgano encargado de recibirlas.

La Inspección General de Servicios designará a los asesores/as confidenciales (en adelante Asesoría Confidencial) encargados de gestionar y tramitar las denuncias recibidas; de entre las personas nombradas conforme a lo establecido en el Anexo 2.

5.1.3. La Asesoría Confidencial, tras realizar un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso podrá:

- a) No admitir a trámite dicha denuncia, cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. Deberá manifestarse por escrito a la persona denunciante las causas que han motivado la no admisión de la denuncia.
- b) Resolución informal. Cuando a juicio de la Asesoría Confidencial se trate de una situación que aún no fuese constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, pero que si no se actúa podría acabar siéndolo, podrá intervenir con carácter voluntario y tendrá como objetivo proporcionar pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.
- c) Admitir la denuncia e iniciar la tramitación del procedimiento, según lo previsto en este protocolo.

5.1.4. Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, de oficio o a instancia de las mencionadas personas y previa audiencia a las mismas, la Asesoría Confidencial podrá proponer, debidamente motivada, la posible movilidad de éstas y cuantas otras medidas cautelares estime adecuadas, así como su revisión, con el fin de evitarles mayores perjuicios, en cualquiera de las fases de este protocolo.



## 5.2. Investigación

5.2.1 Admitida a trámite la denuncia, la Asesoría confidencial iniciará la tramitación del procedimiento, para lo que recabará la mayor información posible para poder efectuar una primera valoración del caso.

5.2.2 El proceso de recopilación de información deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todas las personas implicadas (incluidos los testigos y todas aquellas personas que directa o indirectamente participen en este proceso).

Se procederá a entrevistar a las personas afectadas (persona presuntamente responsable de acoso o la presunta víctima del mismo) y a testigos u otro personal de interés si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto de la persona presuntamente acosadora como de la persona presuntamente acosada.

5.2.3 En todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por un o una representante unitario o sindical u otro acompañante de su elección.

5.2.4 Todas las Unidades del Departamento y Organismos Públicos vinculados o dependientes del mismo tendrán la obligación de colaborar con la Asesoría Confidencial a lo largo de todo el proceso de investigación.

## 5.3. Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.

5.3.1 Al finalizar esta investigación, la Asesoría Confidencial emitirá (con la cautela señalada en el artículo 62 de la Ley 3/2007, respecto al tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo) un informe de valoración con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma y que remitirá a la Inspección General de Servicios.

5.3.2 El informe de valoración de la Asesoría Confidencial propondrá alguna de las siguientes alternativas:

- a) Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
  - ✓ Desistimiento de la persona denunciante (salvo que de oficio proceda continuar con la investigación de la misma si se detectan indicios de acoso).
  - ✓ Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
  - ✓ Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.
- b) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso sexual o acoso por razón de sexo y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
- c) Indicios claros de acoso sexual o acoso por razón de sexo: Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, se propondrá la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y las correspondientes medidas correctoras de la situación.

5.3.3 De la resolución aquí adoptada se dará traslado a la persona objeto del acoso, para que en un plazo de cinco días naturales, pueda presentar alegaciones en caso de desacuerdo con la misma.

5.3.4 En caso de desacuerdo con la resolución adoptada, la persona objeto de acoso podrá solicitar la intervención de un Comité de Asesoramiento designado al efecto. Dicha solicitud sólo será admitida, mediante la aportación de nuevos elementos de juicio por parte de la persona interesada, debidamente motivados, en cualquiera de los dos supuestos siguientes:



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

### 5.6 Comité de Asesoramiento

5.6.1 La solicitud anteriormente mencionada motivará que se constituya un Comité de Asesoramiento en el plazo de cinco días hábiles en los términos establecidos en el Anexo 3. En el documento de constitución del Comité además de nombrarse a las personas que van a ser miembros del Comité se designará a alguno de ellos como persona tramitadora.

5.6.2 Reunido el Comité de Asesoramiento, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación al no apreciar indicios de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

5.6.3 Si el Comité de Asesoramiento acuerda continuar el procedimiento, éste designará a una persona del Comité, quien realizará las actuaciones pertinentes para recabar la información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Al término de dichas actuaciones, elaborará un informe de conclusiones que presentará al Comité de Asesoramiento para su aprobación y tramitación. El plazo para recabar información y aprobar el informe correspondiente no será superior a quince días naturales.

### 5.7 Órgano competente y plazo de resolución

El informe de valoración de la Asesoría Confidencial o, en su caso, el informe de conclusiones del Comité de Asesoramiento se remitirá, a través de la Inspección General de Servicios, a la Subsecretaría acompañando las actuaciones practicadas, para la emisión de la oportuna resolución.

Desde el inicio del expediente hasta la finalización del mismo, el plazo no podrá superar los treinta días naturales.

### 5.8 Información

Con carácter general, la Inspección General de Servicios informará a las partes implicadas de las actuaciones y la(s) resolución(es) adoptada(s). Asimismo se emitirá la información estadística a la Comisión Delegada de la Comisión Técnica de Igualdad, preservando la intimidad de las personas.

### 5.9 Datos o testimonios falsos

En el caso de que del informe de valoración de la Asesoría Confidencial o del informe de conclusiones emitido en su caso por el Comité de Asesoramiento resulte que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Subsecretaría podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

## 6.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS INFORMES

6.1. La Inspección General de Servicios remitirá a la Unidad de Recursos Humanos del Departamento y en su caso del correspondiente Organismo, copia de los informes de valoración o de conclusiones. Las Unidades de Recursos Humanos registrarán dichos informes y los remitirá a los titulares de los órganos que tengan competencias para realizar las medidas que en dichos informes se propongan.



6.2 Anualmente, la Inspección General de Servicios remitirá a la Dirección General de la Función Pública una memoria de las actividades realizadas a lo largo del año. Esta relación comprenderá los informes 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, con especial mención a aquéllos en donde se haya concluido la posible existencia de una denuncia falsa, y aquéllos que hayan determinado que no existe ninguna conducta infractora, así como cuantos otros datos sobre esta materia se soliciten por la Comisión Delegada de la Comisión Técnica de Igualdad.

6.3 En el ámbito de cada Mesa Delegada de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, a la Comisión Delegada derivada de la Comisión Técnica de Igualdad, con la finalidad de conseguir mayor eficacia en la aplicación del protocolo, y lograr una mayor seguridad jurídica para las víctimas, le corresponderá informar y, en su caso, negociar las acciones de información, formación y difusión de las medidas de prevención del acoso por razón de sexo y del acoso sexual en su ámbito.

## 7.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN

En el ámbito de Departamento y de cada uno de sus Organismos se impulsarán actuaciones preventivas frente al acoso, con objeto de prevenir y evitar los comportamientos constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo, y en su caso garantizar que se aplican los procedimientos sancionadores oportunos.

## 8.- GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

En el Anexo 4 del presente Protocolo se establecen los criterios a tener en cuenta en la aplicación del presente protocolo y las garantías que debe cumplir el procedimiento.

En todo lo no previsto en el presente Protocolo, se estará a lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común.

## 9.- PUBLICIDAD DEL PROTOCOLO Y FORMACIÓN

El Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo estará accesible en la intranet del Departamento y en su caso Organismo Público correspondiente.

La Subdirección General de Recursos Humanos se constituye en el órgano responsable para la programación tanto de la formación específica para el personal que vaya a participar en la tramitación del procedimiento, como de la formación general sobre el contenido del Protocolo.

## 10.- ANEXOS

1. Modelo de denuncia por acoso sexual o acoso por razón de sexo.
2. Asesoría Confidencial.
3. Comisión de Asesoramiento.
4. Garantías del procedimiento



ANEXO 1

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	
Documento: Impreso – modelo de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo	Doc. Ref. Nº: PAS
	Hoja: 1 de 1

SOLICITANTE

Persona afectada   
  Recursos Humanos   
  Asesoría Confidencial   
  Unidad directiva afectada  
 Representantes de los trabajadores   
  Otros

TIPOS DE ACOSO

Sexual   
  Por razón de sexo   
  Otras discriminaciones (especificar)

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:  
Teléfono de contacto:

NIF:  
Sexo:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Funcionario/a   
  Estatutario/a   
  Interino/a   
  Laboral fijo   
  Laboral temporal  
 Grupo   
 Nivel (consignar cuando proceda)

Centro de trabajo/ Unidad directiva:  
Puesto de trabajo:  
Antigüedad en el puesto de trabajo:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

Sí, especificar: \_\_\_\_\_   
  No

En el caso de testigos se deberá indicar su identificación cuando aporten pruebas

SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual o Acoso por razón de sexo

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA



ANEXO 2

ASESORÍA CONFIDENCIAL	
Documento: Descripción de la Asesoría confidencial	Doc. Ref. Nº: PAS
	Hoja: 1 de 1

**1. Definición:**

El «Asesor o Asesora Confidencial» es la persona que tramitará directamente la denuncia de acoso sexual o acoso por razón de sexo y, por tanto, la persona encargada de gestionar y tramitar las denuncias remitidas a la Subsecretaría del Departamento.

Asiste e informa a la víctima sobre sus derechos y sobre las distintas formas de actuación posible conforme a lo dispuesto en el presente protocolo.

**2. Nombramiento:**

Cualquier empleada y empleado público que, previa convocatoria, se presente voluntariamente a un proceso de selección, que incluirá la superación de una prueba objetiva, será designada por la Inspección General de Servicios para el ejercicio de las funciones encomendadas por este protocolo.

En la realización de los nombramientos y la confección del listado de asesores/as confidentiales, la Inspección General de Servicios procurará que la lista esté integrada por personas que ostenten distintas categorías profesionales, que pertenezcan a ambos sexos y que sean adecuados en número, de forma que se garantice que sean fácilmente accesibles por todo el personal del departamento u organismo, teniendo en cuenta la estructura, ubicación y dispersión geográfica.

Su identidad y la forma en que se podrá contactar con ellas se dará conocer a todo el personal del Departamento u Organismo.

**3. Principios de actuación:**

- Se garantizará en todo caso la presunción de inocencia de las personas presuntamente acosadoras.
- Cuando la víctima está de acuerdo, se intentará la resolución informal.
- Serán aplicables las causas y motivos de abstención y recusación establecidos en la normativa (artículo 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común).
- Toda persona designada vendrá obligada a guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir. No pudiendo transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o ya resueltas.
- Los/as asesores/as confidentiales no podrán sufrir ningún perjuicio derivados del ejercicio de sus funciones.



ANEXO 3

COMITÉ DE ASESORAMIENTO		
Documento: Composición y régimen de funcionamiento del Comité de Asesoramiento	Doc. Ref. Nº:	PAS
	Hoja:	1 de 2

**1. Composición: El Comité de Asesoramiento estará formado por:**

- ✓ Dos personas de la Inspección General de Servicios que tengan la condición de asesores confidenciales, ninguno de los cuales hubiese participado en la tramitación del expediente.
- ✓ Un/a representante del personal del departamento u organismo público donde preste sus servicios la presunta víctima de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, que será elegido, previo acuerdo, por los representantes de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Delegada dependiente de la Mesa General de Negociación de la AGE.
- ✓ Cuando el Comité lo estime necesario o a demanda de la víctima, podrá asistir un/a experto/a en materia de igualdad y acoso sexual o por razón de sexo designado/a al efecto.

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 procedimiento. La persona del Comité de asesoramiento afectada quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho procedimiento y será sustituida por otra persona que se nombrará al efecto.

Todos los componentes de este Comité vendrán obligados a guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir, no pudiendo transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias y quejas presentadas, en proceso de investigación o ya resueltas.

**2. Régimen de funcionamiento del Comité de Asesoramiento.** Se regirá en su funcionamiento por:

- ✓ Las disposiciones de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común, relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.
- ✓ La normativa legal y convencional española en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo que resulte de aplicación.
- ✓ Las Directivas y recomendaciones de la Unión Europea en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo que resulten de aplicación.
- ✓ Las disposiciones recogidas en el presente protocolo.
- ✓ La norma de funcionamiento que acuerde el Comité.

**3. Informes de conclusiones/recomendaciones.** El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- ✓ Relación nominal de las personas que integran el Comité de asesoramiento e identificación de las personas supuestamente acosada y acosadora mediante el correspondiente código numérico.
- ✓ Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- ✓ Actuaciones previas: Informe de valoración y propuesta de conclusiones elaborado por la asesoría confidencial.
- ✓ Otras actuaciones: Testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos, etc.
- ✓ Informe de conclusiones y medidas propuestas concretas (incluyendo las propuestas que estime oportunas y las establecidas en el punto 5.6 del protocolo, así como la propuesta de las personas responsables de su implantación y ejecución y las medidas cautelares y de compensación a la víctima en su caso).
- ✓ Identificación de una fecha a corto y/o medio plazo para la supervisión y revisión posterior de la implantación de las medidas y de verificación de la ausencia de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.



ANEXO 4

CRITERIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO	
Documento: Criterios a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento	Doc. Ref. Nº: PAS
	Hoja: 1 de 2

**1. En el contexto de este protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:**

- ✓ Cualquier empleada/o público tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo que conozca.
- ✓ La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o acoso por razón de sexo podrá denunciarlo ante la organización y tendrá derecho a obtener una respuesta, debiendo siempre la Administración dejar constancia por escrito de la denuncia, incluso cuando los hechos sean denunciados verbalmente, así como de todo lo actuado en el procedimiento.
- ✓ 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.
- ✓ Todas las personas implicadas en el procedimiento han de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- ✓ Debe garantizarse 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.
- ✓ Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- ✓ La investigación y la resolución del procedimiento, incluida la imposición de medidas cautelares y sanciones en su caso, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.
- ✓ La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas.

**2. Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:**

**Respeto y protección a las personas:** Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. 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 del procedimiento, si así lo requieren.

**Confidencialidad:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su iniciación y tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona supuestamente acosada, como a la supuestamente acosadora, preservando así su identidad.

**Diligencia y celeridad:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas 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.

**Imparcialidad y contradicción:** El procedimiento debe garantizar 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.

**Protección de la dignidad de las personas afectadas:** La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

**Prohibición de represalias:** Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, 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.