



Resolución de fecha de la firma electrónica de la Subsecretaría del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación por la que se declara el rechazo del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y se dispone la adaptación del Protocolo de actuación frente a estas situaciones.

El Consejo de Ministros, mediante Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo (BOE de 28 de marzo), aprobó y publicó el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos (de ahora en adelante, “el Protocolo”).

La Sección VI del Protocolo establece que cada departamento ministerial deberá realizar la adaptación necesaria para acomodar el mismo a las necesidades específicas y garantizar su efectiva implantación, mediante la herramienta que se considere adecuada. En el caso del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, y tras la correspondiente consulta con los agentes sociales, se ha decidido declarar el rechazo del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y adaptar el Protocolo mediante la presente Resolución.

De conformidad con ello, esta Subsecretaría

RESUELVE:

Primero.- La adaptación del Protocolo aprobado mediante Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, que lleva a cabo esta Resolución se hace tomando como punto de partida la ratificación de los principios rectores, objetivos, garantías de actuación, definiciones y compromisos recogidos en la Sección II del Protocolo.

Segundo.- Catálogo de medidas preventivas.

1. Se declara el rechazo a cualquier actuación que pueda ser constitutiva de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora ni cuál sea su situación en la organización, garantizando el derecho de las empleadas y los empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno;

2. Se reitera el compromiso de este Ministerio de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y se ratifica en el respeto a los principios rectores, objetivos y compromisos, recogidos en el Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo;

3. El Ministerio se compromete a poner en marcha las acciones formativas e informativas de sensibilización para todo el personal que permitan promover una cultura de prevención contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo que incluyan, entre otros, módulos *ad hoc* en los cursos de formación para nuevos funcionarios, la celebración anual de un curso de sensibilización, la publicación de estas medidas en una sección destacada de la intranet del Ministerio, y la distribución entre todo el





personal de las acciones formativas de otras entidades de la Administración y especialmente del INAP y del Ministerio de Igualdad. Dichas acciones de información, formación y difusión serán informadas y, en su caso, negociadas, en el ámbito de cada Mesa Delegada, a través de sus comisiones de igualdad.

4. Se establece, de acuerdo con el Protocolo, la definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como la identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso en el Anexo 1 a esta Resolución.

Tercero.- Medidas proactivas o procedimentales.

El Ministerio comunicará, tramitará e investigará cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, aplicando los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona 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. Se garantizará y mantendrá la máxima confidencialidad de todas las actuaciones que se produzcan conforme lo señalado en el Protocolo.

Se establece, en el Anexo 2, el procedimiento para dar cauce a las comunicaciones y solicitudes de aplicación del Protocolo que pudieran producirse, sin perjuicio de que serán siempre de aplicación las medidas de dicho Protocolo. El inicio de las actuaciones no afectará al derecho de las personas implicadas a solicitar las actuaciones administrativas o de cualquier tipo que se estimen adecuadas. Tampoco a su derecho a la tutela judicial efectiva en los términos del artículo 24 de la Constitución española.

Dicho procedimiento deberá adaptarse, en su caso, a la dispersión geográfica de este Departamento y a la distancia que existe entre sus unidades y la sede central donde, necesariamente, tiene que residir la unidad responsable de la aplicación del Protocolo.

Se determina como unidad responsable de la recepción de comunicaciones y solicitudes de activación del Protocolo la Inspección General de Servicios (IGS).

La IGS será responsable de elaborar y actualizar regularmente el listado de personas que pueden desempeñar funciones de asesoría confidencial que estén empleadas en este Ministerio. Dicho listado estará a disposición de todo el personal que desee consultarlo. La IGS, en coordinación con la Subdirección General de Personal, llevará a cabo las medidas oportunas para promover que aumente el personal del Ministerio que pueda desempeñar las funciones de asesoría confidencial. De ser necesario, la IGS podrá solicitar la asistencia de asesores confidenciales de otros Departamentos.

El Ministerio ratifica expresamente los compromisos recogidos en el punto 2.5.1. del Protocolo de actuación.

El Protocolo de actuación, así como la presente Resolución, serán publicados en la página web del Ministerio, así como en los apartados de la intranet dedicados especialmente a las medidas de igualdad y la lucha contra el acoso (stopAcoso).



CSV : GEN-a9e2-83fe-8ea7-4d4b-2774-f19a-0c36-219f

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : XAVIER MARTÍ MARTÍ | FECHA : 09/01/2025 18:33 | NOTAS : F



Cuarto.- El ámbito de aplicación de la presente Resolución es el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, tanto en los servicios centrales como en el exterior. Se aplicará a todas las personas recogidas en el ámbito de aplicación del Protocolo, independientemente del nivel jerárquico, puesto que ocupen o de cuál sea su relación jurídica con la Administración.

Quinto.- La presente Resolución será de aplicación desde la fecha de su firma.

Madrid, en la fecha de la firma electrónica

El Subsecretario de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación

Xavier Martí Martí



CSV : GEN-a9e2-83fe-8ea7-4d4b-2774-f19a-0c36-219f

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : XAVIER MARTÍ MARTÍ | FECHA : 09/01/2025 18:33 | NOTAS : F



Anexo 1. Definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como la identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.

Definición de acoso sexual y por razón de sexo.

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

Estos comportamientos no serán tolerados y, de producirse, podrían ser calificados de falta muy grave (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).

Conforme a las definiciones establecidas en la Ley Orgánica citada, y a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo las conductas que se describen a continuación:

Listado, no exhaustivo, de conductas constitutivas de acoso sexual.

- **Conductas verbales:**
 - Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
 - Flirteos ofensivos.
 - Comentarios insinuantes, sugerentes o desagradables
 - Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
 - Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
 - Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de las personas, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
 - Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- **Conductas no verbales:**
 - Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
 - Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.



CSV : GEN-a9e2-83fe-8ea7-4d4b-2774-f19a-0c36-219f

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : XAVIER MARTÍ MARTÍ | FECHA : 09/01/2025 18:33 | NOTAS : F



- **Comportamientos físicos:**

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

- **Chantaje sexual:**

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

- **Acoso sexual ambiental:**

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

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

- Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o paternidad.
- Conductas hostiles hacia quienes ejerciten sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su puesto de trabajo y su implicación, por razón de género.
- Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles sociales socialmente asignados a su sexo.
- Ejecutar conductas discriminatorias por razón de género.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un sexo determinado.
- Asignar una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.



CSV : GEN-a9e2-83fe-8ea7-4d4b-2774-f19a-0c36-219f

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : XAVIER MARTÍ MARTÍ | FECHA : 09/01/2025 18:33 | NOTAS : F



- Comentarios despectivos acerca de las mujeres u hombres o de los valores considerados femeninos o masculinos y, en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Usar la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo frente a otro.



CSV : GEN-a9e2-83fe-8ea7-4d4b-2774-f19a-0c36-219f

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : XAVIER MARTÍ MARTÍ | FECHA : 09/01/2025 18:33 | NOTAS : F



Anexo 2. Procedimiento de desarrollo de las actuaciones.

1. Inicio de las actuaciones.

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

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

En el Anexo 3 se incluye el modelo de comunicación para la activación del Protocolo que se puede utilizar y que está a disposición en la intranet del Ministerio.

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

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

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

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

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

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





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

2. Tramitación.

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

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

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

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

3. Conclusiones e informe.

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

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

El informe de valoración propondrá alguna de las siguientes alternativas:

- Archivo de la comunicación, cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:



CSV : GEN-a9e2-83fe-8ea7-4d4b-2774-f19a-0c36-219f

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : XAVIER MARTÍ MARTÍ | FECHA : 09/01/2025 18:33 | NOTAS : F



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

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

4. Convocatoria del Comité de Asesoramiento.

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

Dicha solicitud solo será admitida en los siguientes supuestos:

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

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

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

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

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





- Propuesta para que el órgano competente acuerde el inicio de expediente disciplinario por otras faltas tipificadas en la normativa y distintas del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

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

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

5. Fin de las actuaciones.

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

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

6. Revisión de la situación.

Independientemente del resultado del procedimiento, la persona al frente de la IGS se asegurará de que se lleva a cabo una revisión de la situación laboral en que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la solicitud de activación y propondrá, a la persona titular de la Subsecretaría, las medidas que considere oportunas.

7. Información y seguimiento.

La IGS será la unidad responsable para registrar y custodiar los informes de conclusiones junto con las comunicaciones recibidas. Anualmente, la persona al frente de la IGS elaborará una memoria, debidamente anonimizada, de las comunicaciones recibidas y de los informes de conclusiones que se hayan adoptado en el año. Dicha memoria se remitirá a la persona a cargo de la Unidad de Igualdad quien, junto con el resto de actuaciones realizadas en esta materia, así como cuantos otros datos sobre la materia se soliciten, elaborará una memoria que remitirá a la persona titular de la Subsecretaría para su envío a la Dirección General de la Función Pública.



CSV : GEN-a9e2-83fe-8ea7-4d4b-2774-f19a-0c36-219f

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : XAVIER MARTÍ MARTÍ | FECHA : 09/01/2025 18:33 | NOTAS : F



Anexo 3. Modelo de comunicación para la activación del Protocolo.

MODELO DE COMUNICACIÓN DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO			
Remisión a la Unidad Receptora			
TIPO DE ACOSO			
☐ Sexual ☐ Por razón de sexo			
DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA			
Nombres y apellidos		NIF	Sexo
			☐ H ☐ M
Teléfono de contacto			
DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA			
Centro de trabajo/Unidad Directiva		Puesto de trabajo	
Vinculación laboral:			
☐ Funcionario/a	☐ Estatutario/a	☐ Interino/a	☐ Laboral fijo ☐ Laboral temporal
☐ Grupo	☐ Nivel	☐ Antigüedad en el lugar 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.			
☐ Solicito Asesoría Confidencial (Nombre Asesor/a Confidencial).			
☐ Acompañamiento durante la tramitación del protocolo (Nombre de la persona).			
LOCALIDAD Y FECHA		FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA	

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

MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA
Y COOPERACIÓN



CSV : GEN-a9e2-83fe-8ea7-4d4b-2774-f19a-0c36-219f

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : XAVIER MARTÍ MARTÍ | FECHA : 09/01/2025 18:33 | NOTAS : F