



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

1. POLÍTICA DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.
 - 1.1. Objetivos y ámbito de aplicación.
 - 1.1.1. Objetivo general.
 - 1.1.2. Objetivos específicos.
 - 1.1.3. Ámbito de aplicación.
 - 1.2. Definiciones.
 - 1.3. Principios rectores.
 - 1.4. Garantías de actuación.
2. MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.
3. PROCEDIMIENTO DE DESARROLLO DE LAS ACTUACIONES.
 - 3.1. Iniciación del procedimiento.
 - 3.2. Investigación.
 - 3.3. Elaboración de propuestas resultantes del Informe de Valoración Inicial.
 - 3.4. Constitución del Comité de Asesoramiento.
 - 3.5. Órgano competente y plazo de resolución.
 - 3.6. Información.
4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL INFORME DE CONCLUSIONES.
5. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LA ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO POR PERSONAS EMBARCADAS
6. ANEXOS.
 - Anexo I. Asesoría Confidencial.
 - Anexo II. Comité de Asesoramiento.
 - Anexo III. Modelo de solicitud de aplicación del protocolo por acoso sexual o por razón de sexo.
 - Anexo IV. Diagrama de actuación.





1. POLÍTICA DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

1.1. OBJETIVOS Y ÁMBITOS DE APLICACIÓN

1.1.1. Objetivo general

Este Protocolo tiene como objetivo general establecer las medidas necesarias para prevenir las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y en los Organismos Autónomos vinculados o dependientes del mismo, así como definir un procedimiento de actuación ante posibles situaciones en las que se produzca este tipo de acoso, así como su seguimiento; todo ello en aplicación de lo previsto en el Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, del Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, por el que se aprueba 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*.

1.1.2. Objetivos específicos

- Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos del Ministerio.
- Manifestar la tolerancia cero del Ministerio frente a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo.
- Implantar un mecanismo sencillo, rápido, accesible y confidencial que permita a las víctimas de acoso realizar una notificación de la situación que está sufriendo.
- Informar, formar y sensibilizar a nuestras empleadas y empleados públicos en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenirlas y evitar que se produzcan.
- Esclarecer internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las comunicaciones de acoso en aras a precisar si se ha producido una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas implicadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las víctimas en todo momento, apoyando a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria, impulsando la adopción de las medidas que sean oportunas para eliminar el acoso sexual o por razón de sexo.
- Realizar un seguimiento de las actuaciones derivadas de la activación del Protocolo.





1.1.3. Ámbito de aplicación subjetivo

El presente Protocolo se aplica a todo el personal empleado público que preste su servicio en el Ministerio y en los organismos autónomos vinculados o dependientes del mismo, en el contexto del desarrollo de su actividad laboral.

Quedarán incluidas además en el ámbito de aplicación de este protocolo:

- El personal funcionario en prácticas.
- Las personas que, aun no teniendo una relación administrativa o laboral con el Ministerio o sus OO.AA, colaboran con la organización, como personas de empresas externas, personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan cualquier tipo de colaboración análoga.

Cuando en la denuncia de acoso sexual o acoso por razón de sexo estén involucradas personas de empresas o instituciones externas que actúen bajo la tutela o por encargo del Ministerio o sus OO.AA, éste comunicará a la empresa o institución la activación del protocolo para que, en su ámbito y en coordinación con el Ministerio, se adopten las medidas y procedimientos que correspondan, que en todo caso garantizarán la separación física de las personas afectadas.

1.1.4. Ámbito de aplicación objetivo

El protocolo se aplicará a cualquier comportamiento o conducta de los descritos en el apartado 1.3. de este Protocolo que pueda ser constitutivo de acoso sexual o acoso por razón de sexo, cuando tenga lugar en centros de trabajo del Ministerio y sus OO.AA.

También se entenderán incluido en este ámbito de aplicación las conductas descritas en el apartado anterior cuando éstas tengan lugar en:

- Los lugares donde se descanse por razón de trabajo, se coma o en instalaciones sanitarias, de aseo o vestuarios, cuando sean proporcionados por el Ministerio.
- En los desplazamientos, viajes, salidas de campo, estancias, congresos, eventos, actividades internacionales o en formación, siempre que se gestione u organice por el Ministerio o sus OO.AA. con ocasión de la prestación del trabajo.
- En fincas y medios de transporte terrestre, aéreo o marino de titularidad o gestión del Ministerio o sus OO.AA, tales como buques, embarcaciones, aviones o coches.
- En espacios de trabajo donde el Ministerio o sus organismos tengan la titularidad compartida con otros organismos o entidades, a cuyo efecto se establecerán los mecanismos de coordinación adecuados a tales fines.





1.2. 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.

Listado, no exhaustivo, de conductas constitutivas de acoso sexual

- Conductas verbales:
 - Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
 - Flirteos ofensivos.
 - Comentarios insinuantes, sugerentes o desagradables.
 - Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
 - Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
 - Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de las personas, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
 - Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Conductas no verbales:
 - Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
 - Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Comportamientos físicos:
 - Contacto físico deliberado y no solicitado.
 - Abrazos o besos no deseados.
 - Acercamiento físico excesivo e innecesario.
 - Gestos obscenos.
- **Chantaje sexual**, entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga





poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

- **Acoso sexual ambiental**, 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.

- **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.

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.
 - 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.
- **Delito de acoso sexual** el artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, 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, de prestación de servicios o análoga, 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 seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.
2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.
3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal,





la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.

4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.

5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33”.

- **«Asesor o asesora confidencial»** es la persona que, previa y específicamente formada para ello, gestionará y tramitará las denuncias que se remitan a la unidad receptora.

Entre sus funciones están:

- Asistir y asesorar a la víctima que presente o quiera presentar una comunicación de activación del Protocolo.
 - Informar a la víctima sobre sus derechos y sobre las distintas formas de actuación posibles.
 - Elaborar informes técnicos en base a sus actuaciones durante el Protocolo.
 - Intervenir de forma directa en el estudio de los hechos detallados en las comunicaciones.
 - Realizar entrevistas a las personas implicadas (víctima, persona o personas sobre las que existen evidencias de haber cometido acoso) y a los testigos u otro personal de interés para este trámite, si los hubiere).
 - Poner en conocimiento de la Vicesecretaría General Técnica los hechos sucedidos cuando existan evidencias suficientes de acoso sexual o acoso por razón de sexo, previo conocimiento de la víctima.
- **«Unidad Receptora» (UR)** es la unidad encargada de la recepción, gestión y tramitación de las solicitudes de activación del presente protocolo, así como de su coordinación, lo que incluye la capacidad de proponer las medidas necesarias para asegurar el bienestar, protección y confidencialidad de todas las personas implicadas en un caso de presunto acoso sexual o por razón de sexo. La Unidad Receptora estará integrada en la Vicesecretaría General Técnica.





1.3. PRINCIPIOS RECTORES

Este protocolo cumple con lo dispuesto en el artículo 13.1 de Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS) que establece la obligación de las Administraciones Públicas de "arbitrar procedimientos o protocolos específicos para la prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas."

En este contexto, el Ministerio seguirá estos principios de actuación:

- La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- El tratamiento reservado de la comunicación de los hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.
- 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 obtendrá una respuesta del Ministerio, quien dejará constancia por escrito, 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. Esta obligación se acompañará del establecimiento de un mecanismo sencillo, rápido y accesible de la comunicación, garantizando la confidencialidad.
- El MAPA prestará atención y tramitará, en su caso, las notificaciones 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.
- La investigación y la conclusión del caso, incluida la imposición de medidas organizativas, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.
- Se garantiza la actuación del MAPA frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, así como de la adopción de las medidas necesarias contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.
- 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 del presente Protocolo se mantendrán efectivas salvo que en el ámbito administrativo o judicial se decida su suspensión o la adopción de otras medidas.





1.4. GARANTÍAS DE ACTUACIÓN

En la aplicación del presente protocolo, el Ministerio garantizará, en su actuación:

- El respeto y la protección a las personas. Se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas implicadas. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, sin 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.

- La confidencialidad y el respeto a la intimidad. Las personas que intervengan en las actuaciones previstas en este protocolo guardarán una estricta confidencialidad y reserva sobre las mismas. No se transmitirá ni divulgará información alguna sobre el contenido de las comunicaciones presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

Por ello, desde el momento en que se formule la comunicación o la solicitud de aplicación del protocolo, se asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona presuntamente acosada (víctima), como a la persona o personas sobre la que existen evidencias de haber cometido acoso, preservando así su identidad.

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.

- La diligencia, la celeridad, seguridad, coordinación y la colaboración en la aplicación del protocolo. La investigación y la adopción de decisiones se realizará 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.
- La imparcialidad. Se garantizará 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.
- La protección de la dignidad de las personas implicadas. El Ministerio adoptará 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.
- El derecho a la información. Tanto la persona afectada por la presunta situación de acoso como la persona presunta acosadora tiene derecho, en la aplicación del





protocolo, a conocer, en todo momento, la información sobre la fase del procedimiento que se está desarrollando y, en su caso, del resultado de dicha fase. Esta información será proporcionada, bien por la persona que se ocupe de la asesoría confidencial, bien por el órgano competente para la aplicación del protocolo.

- La 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.

En cualquier caso, se garantizará durante la aplicación del protocolo, los siguientes aspectos:

- La adopción de medidas organizativas (reordenación del tiempo de trabajo, cambio del lugar de trabajo o de tareas encomendadas, entre otras) no han de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la víctima, que habrán de ser expresamente aceptadas por esta. Se garantizará que dichas medidas permitan a la víctima mantener su mismo puesto y condiciones, y que se mantendrán mientras se aplica el protocolo en su situación laboral. Se deberá separar a la presunta persona acosadora, no a la víctima, a no ser que fuera la propia víctima quien así lo solicitara.
- 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.
- Si fuera necesario acompañamiento psicosocial para la víctima de acoso, se derivará a los servicios propios que a tal efecto existan en el Ministerio, al sistema sanitario o a la administración autonómica o local competente, para que reciba dicho apoyo y evitar que pudiera desistir de solicitar la puesta en marcha del protocolo.

2. MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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

En particular, se realizarán las siguientes medidas:

- a) Se incluirá, en el Plan Anual de Formación del Ministerio, formación continua en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigido a identificar y prevenir las conductas constitutivas de acoso contempladas en este Protocolo.
- b) Se dará publicidad del protocolo a todas aquellas personas susceptibles de ser incluidas dentro de su ámbito de aplicación.





3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

3.1. Iniciación del procedimiento

3.1.1. El procedimiento establecido en el protocolo se podrá activar:

- A petición de la víctima y/o su representante legal a través de los canales previstos en el apartado siguiente.
- De oficio, mediante una comunicación por escrito por parte de:
 - La Asesoría Confidencial.
 - El responsable de una unidad, organismo o empresa externa colaboradora del Ministerio.
 - La representación de las empleadas y empleados públicos en el ámbito en donde aquéllos presten sus servicios.
 - Cualquier empleado público que sea conocedor de los hechos constitutivos de posible acoso.
 - Cualquier persona que, no teniendo relación administrativa o laboral con el Ministerio o sus OO.AA, sea conocedora de hechos constitutivos de acoso sexual que estén incluidos dentro del ámbito de aplicación del protocolo.

3.1.2. Con el fin de garantizar la confidencialidad en la aplicación del Protocolo, se han creado los diferentes canales para iniciar el procedimiento:

- Buzón de correo electrónico en la dirección acososexual@mapa.es
- Disposición de un buzón/es físicos, cuyo listado actualizado de ubicación se podrá consultar a través de la Intranet departamental.

3.1.3. Una vez recibida la comunicación, la Unidad Receptora la pondrá en conocimiento de la Asesoría Confidencial, de forma inmediata (máximo de 24 horas), para que proceda a un análisis de los hechos descritos y acompañe, asesore e informe a la víctima sobre las distintas actuaciones posibles. La víctima podrá solicitar el asesor o asesora confidencial que considere, dentro de los existentes y siempre que las circunstancias del momento lo permitan.

No obstante, siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la Unidad Receptora o la Asesoría Confidencial deberá poner en conocimiento del Subsecretario los hechos sucedidos, previo conocimiento de la víctima, así como proponer a éste la adopción de cualquier medida que evite que la situación de acoso perdure y genere un mayor daño a la víctima.

3.1.4. La comunicación de activación del Protocolo se presentará en el modelo previsto en el Anexo I.





3.2. Investigación

3.2.1. 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.

3.2.2. 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.

3.2.3. Para garantizar la protección y la indemnidad frente a represalias de las personas implicadas en este proceso, desde la comunicación y, en cualquier fase posterior del Protocolo, la Asesoría Confidencial podrá proponer, de forma debidamente motivada, a la Dirección General de Servicios e Inspección o unidad correspondiente del Organismo Autónomo, cuantas medidas organizativas previas que estime adecuadas y cuantas otras medidas cautelares considere necesarias para la mejor protección de las partes, así como su revisión, con el fin de evitar mayores perjuicios, en cualquiera de las fases de este Protocolo.

3.2.4. 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.

3.2.5 El Ministerio y sus OO.AA., 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.

3.3. Elaboración de propuestas resultantes del Informe de Valoración Inicial

3.3.1. 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 se remitirá a la Unidad Receptora, quien lo trasladará a las partes (víctima, presunta persona acosadora), y al Subsecretario. El plazo de esta etapa no será superior a 10 días, salvo excepciones justificadas.

3.3.2. El Informe de Valoración propondrá alguna de las siguientes alternativas:

- Archivo de la comunicación, cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:
 - Desistimiento de la víctima, sin perjuicio de que se continúe, de oficio, la investigación si se detectasen indicios de acoso sexual o por razón de sexo o de otro tipo de falta disciplinaria.
 - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - Cuando los hechos denunciados no estén incluidos en alguno de los supuestos contemplados en el ámbito de aplicación de este protocolo.





- 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 la Subsecretaría acuerde el inicio de expediente disciplinario por acoso sexual o por razón de sexo.
- Propuesta para que la Subsecretaría acuerde el inicio de expediente disciplinario por otras faltas tipificadas en la normativa y distintas del acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Propuesta para que la Dirección General de Servicios e Inspección o unidad correspondiente del Organismo Autónomo acuerde medidas en su ámbito.
- Propuesta de traslado del expediente a la Inspección General de Servicios para su valoración y remisión, en su caso, al Ministerio Fiscal.

3.4. Constitución del Comité de Asesoramiento

3.4.1. En el caso de que la víctima esté en desacuerdo con las conclusiones del Informe de Valoración Inicial, dispondrá en un plazo de 10 días para presentar alegaciones a la Unidad Receptora y solicitar la intervención de un Comité de Asesoramiento designado al efecto.

3.4.2. Dicha solicitud sólo 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.

3.4.3. La remisión de alegaciones referida en el epígrafe anterior motivará que la Unidad Receptora constituya el Comité de Asesoramiento en el plazo de 7 días (en los términos establecidos en el Anexo III), manteniéndose las medidas organizativas que se hubieran establecido.

3.4.4. Constituido el Comité de Asesoramiento, en base a las alegaciones recibidas al informe, éste 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 motivados en su solicitud o bien por la revisión de los elementos existentes cuyas conclusiones podrán ser:
 - Proponer a la Subsecretaría el inicio de un expediente disciplinario por acoso sexual o por razón de sexo.
 - Proponer a la Subsecretaría el inicio de un expediente disciplinario por otras faltas tipificadas en la normativa y distintas del acoso sexual o acoso por razón de sexo.
 - Proponer a la Dirección General de Servicios e Inspección o unidad correspondiente del Organismo Autónomo que acuerde medidas en su ámbito.





3.5. Órgano competente y plazo de resolución

De la propuesta formulada por el Comité de Asesoramiento se dará traslado a la Unidad Receptora, que dará conocimiento del mismo a las partes (víctima, presunta persona acosadora), así como al Subsecretario.

El plazo de esta etapa una vez constituido el Comité no será superior a 20 días, salvo excepciones justificadas.

3.6. Información

Con carácter general, de las actuaciones y las conclusiones adoptadas se informará a las partes implicadas. Asimismo, se remitirá información estadística a la correspondiente Comisión de Igualdad dependiente de la Mesa Delegada de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, preservando la intimidad de las personas.

En cualquier caso, se hará una revisión de la situación laboral en que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la solicitud de activación.

4. EVALUACION Y SEGUIMIENTO DEL INFORME DE CONCLUSIONES

4.1. La Dirección General de Servicios e Inspección será la unidad designada para registrar los informes de conclusiones del Departamento y de cada uno de los organismos autónomos para su remisión a la Dirección General de la Función Pública.

4.2. Anualmente la Dirección General de Servicios e Inspección remitirá a la Dirección General de la Función Pública una memoria de las actividades realizadas a lo largo del año. Esta relación, debidamente anonimizada, comprenderá los informes de conclusiones 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 aquéllos 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.

4.3. No se deberán facilitar datos personales.

4.4. En el ámbito de la Mesa Delegada de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, a través de su Comisión de Igualdad, se informará y, en su caso, negociará las acciones de información, formación y difusión de las medidas de prevención del acoso sexual y 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.





5. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LA ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO POR PERSONAS EMBARCADAS

En atención a las especiales circunstancias en las que se desempeñan determinadas labores competencia del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (MAPA), concretamente en el caso del personal que desarrolla parte de sus funciones a bordo de embarcaciones de titularidad del MAPA o ajena, es preciso considerar dichas circunstancias para establecer medidas preventivas y organizativas específicas que permitan atender posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en esos entornos laborales.

En particular, las medidas preventivas y organizativas deben orientarse a atender las condiciones en las que se desarrollan los embarques, fundamentalmente, la permanencia durante espacios de tiempo prolongados, más allá de una jornada laboral ordinaria, en espacios cerrados, con limitaciones de separación física entre la persona presuntamente acosadora y la acosada y, en ocasiones, sin la posibilidad de comunicaciones fluidas con el Departamento o con autoridades en tierra, o de distancias que impidan acudir a tierra de forma inmediata para la activación de medidas más concretas.

Estas medidas específicas también serán aplicables a los supuestos en los que las personas embarcadas pertenezcan a otros organismos públicos y a empresas que prestan servicios al MAPA a través de contratos de servicios, convenios o encargos a medios propios, ya sea mediante relación estatutaria, laboral, de formación o de otra índole. En estos supuestos será preciso prever en el instrumento que articule el servicio el establecimiento de mecanismos de coordinación que permitan una adecuada gestión de los posibles casos de acoso que se planteen en el transcurso de dicho servicio.

5.1. Medidas preventivas

5.1.1. El personal empleado público que haya accedido a cuerpos o escalas del MAPA que puedan implicar la realización de funciones en embarques deberán recibir formación específica en sus cursos selectivos sobre la prevención y detección del acoso sexual y por razón de sexo.

5.1.2. Con carácter previo al embarque se informará y dará publicidad del Protocolo tanto a las entidades externas que participan en las operaciones como a las personas comisionadas en esas tareas.

5.1.3. Cuando medie la intervención de una empresa u organización externa al MAPA en el desarrollo del embarque se le informará de la existencia de este protocolo y de la necesidad de atender con urgencia cualquier posible caso de acoso sexual o por razón de sexo que pueda tener lugar durante el embarque.

5.1.4. Cada empresa u organización externa al MAPA que participe en el embarque deberá designar a una persona responsable encargada de la información y asesoramiento y gestionar los posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo durante el embarque.





5.1.5. Esta persona designada actuará como “responsable del protocolo” y deberá tener un conocimiento previo del presente protocolo para actuar conforme a éste. Cada responsable estará identificado en los espacios señalados para dar publicidad al Protocolo como la Intranet o aquellos que designen las empresas u organizaciones externas.

En el caso de que existan varios responsables del protocolo, la víctima podrá elegir a cuál dirigirse de entre todos incluidos en el listado que haya sido publicado previamente.

En el caso de medios propios a bordo a los que se encarga la operatividad de los buques propiedad del MAPA, los responsables del protocolo deberán informar en todo momento al director del encargo de las actuaciones practicadas.

5.2. Medidas organizativas

5.2.1. Se deberá tender a ocupar al personal en espacios separados y diferenciados de los de la tripulación y resto de trabajadores. En el caso buques del MAPA donde el personal a bordo sea de otras organizaciones (tripulación, personal de investigación) se procederá igualmente a asignar los espacios de descanso y personales por parte del capitán a bordo y del jefe de campaña, respetando la distribución habitual de camarotes de tripulación. Los espacios comunes serán compartidos de acuerdo al respeto a las normas habituales de convivencia, y en su caso de los turnos establecidos para su uso. Se prestará especial atención y se evitará que personas embarcadas que hayan podido tener algún tipo de conflicto de cualquier tipo en el pasado compartan embarque.

5.2.2. Si se produjese un indicio o presunta situación de acoso, se garantizará la máxima separación física entre la persona presuntamente acosadora y la presuntamente acosada, evitando que coincidan en los mismos espacios, gestión que deberá llevarse a cabo por el responsable del protocolo. Adicionalmente, podrá implantar las medidas que estime oportunas para garantizar el bienestar de la presunta víctima hasta que sea posible el retorno a tierra.

En caso de activación del protocolo por una persona embarcada y al margen de las medidas que se adopten conforme al apartado anterior, el responsable de protocolo lo comunicará a la mayor celeridad posible a la Unidad receptora del MAPA y al superior jerárquico de la persona embarcada, ya sea del MAPA o de la empresa u organismo prestador del servicio, para la posible adopción de medidas adicionales y la coordinación de la gestión de la situación creada a bordo, todo ello a la espera de futuras investigaciones de los hechos en cuanto la embarcación tome tierra.

En los buques titularidad del MAPA, si la víctima pertenece a otra organización (tripulación, personal técnico o investigadores/as externos), se procederá inmediatamente a la comunicación a todas las unidades responsables de la operatividad del buque. En caso de que resulte apropiado, la Unidad responsable de la operatividad del buque en el MAPA podrá adoptar medidas adicionales, entre las que se incluye la instrucción de traslado a tierra del buque.





En el momento en el que la embarcación llegue a puerto, se continuará con las actuaciones previstas en este protocolo con carácter general.

Con independencia del resultado final de las actuaciones en aplicación de este protocolo, se evitará, en la medida de lo posible, que las personas afectadas por su activación coincidan en embarques en el futuro.

En todas las campañas de buques propiedad del MAPA, se establece la preceptiva coordinación de actividades empresariales con todos los grupos de trabajo ajenos al MAPA, informando de la Política de Seguridad, Medio Ambiente, y Seguridad de la Información, Política de Drogas y Alcohol Cero y normas básica a bordo.

6. ANEXOS

- 6.1. Anexo I. Modelo de solicitud de activación del Protocolo por acosos sexual o acoso por razón de sexo.
- 6.2. Anexo II. Asesoría Confidencial.
- 6.3. Anexo III. Comité de Asesoramiento.
- 6.4. Anexo IV. Diagrama del Protocolo.

EL SUBSECRETARIO,
Firmado electrónicamente

Ernesto Abati García-Manso

