



RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA PARA LA ADAPTACIÓN AL ÁMBITO DE LA AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZON DE SEXO, APROBADO POR REAL DECRETO 247/2024 DE 8 DE MARZO.

Por Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, 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. Había sido previamente aprobado por acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, el 28 de febrero de 2024, tras su negociación en la Comisión Técnica para la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

El citado protocolo, que tiene por objeto evitar las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y afrontarlas de manera efectiva en caso de que éstas lleguen a producirse, establece en su apartado VI el deber de adaptación del mismo para que se acomode a las necesidades específicas de cada departamento ministerial u organismo y se garantice su efectiva implantación.

En este sentido, el objeto de la presente Resolución es adaptar el texto del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en la Administración General del Estado a las características de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (en adelante Agencia Tributaria), respetando sus contenidos y planteamientos, declarando el rechazo a estas conductas de acoso y reafirmando su compromiso con la prevención y la ausencia de tolerancia de este tipo de situaciones.

En consecuencia, una vez sometido a la consulta y participación de la Comisión de Igualdad de la Agencia Tributaria, y en cumplimiento de lo dispuesto en el citado Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo,

RESUELVO:

PRIMERO: Manifiestar la tolerancia cero por parte de la Agencia Tributaria a todo tipo de conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo en todas sus formas y modalidades, sin atender a quien sea la víctima o la persona acosadora, ni a cuál sea su rango jerárquico, y declarar así mismo el compromiso de establecer una cultura organizativa contra dicho acoso, que garantice a las empleadas y empleados públicos un trato respetuoso y digno.



SEGUNDO: Poner de manifiesto el deber de colaboración del personal en el procedimiento de denuncia y resolución de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se produzcan.

TERCERO: Declarar el compromiso de la Agencia Tributaria con las siguientes acciones:

- Promover una cultura de prevención frente al acoso sexual o por razón de sexo conforme a las previsiones del apartado III del Protocolo.
- Difundir esta Resolución para conocimiento de todas las personas que presten servicios en la Agencia Tributaria, o colaboren con ella, incluyendo el personal en prácticas y de empresas externas.
- Comunicar, tramitar e investigar 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.
- Garantizar y mantener la máxima confidencialidad de todas las actuaciones que se produzcan conforme lo señalado en este protocolo.
- Identificar y difundir la unidad responsable de recibir y tramitar las solicitudes de activación del protocolo, así como el listado de personas que pueden desempeñar la Asesoría Confidencial.
- Apoyar y asesorar a las presuntas víctimas facilitando su acceso a servicios de apoyo psicosocial y/o acompañamiento integral de la administración autonómica o local competente para su recuperación.

CUARTO. Aprobar la adaptación al Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo de la Administración General del Estado aprobado por Real Decreto 247/2024, en el ámbito de la Agencia Tributaria, en los términos del Anexo de esta Resolución.

QUINTO. Esta Resolución será eficaz a partir del día siguiente al de la fecha de la firma.



ANEXO

PROTOCOLO DE ADAPTACIÓN AL ÁMBITO DE LA AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y SUS ORGANISMOS PÚBLICOS.

PRIMERO. - OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El objeto de este protocolo es establecer un procedimiento de actuación en la Agencia Tributaria ante situaciones que pudieran constituir acoso sexual o por razón de sexo.

El protocolo será de aplicación a todo el personal que preste servicios en la Agencia Tributaria, independientemente del nivel jerárquico, puesto que ocupen o de cuál sea su relación jurídica con la administración.

Será también de aplicación a todas las personas que no teniendo una vinculación laboral con la Agencia Tributaria realicen cualquier tipo de colaboración.

Se podrá activar el presente protocolo, de cara a la adopción de las medidas necesarias para su protección, por el personal perteneciente a empresas externas que desarrollen su trabajo en centros de la Agencia Tributaria que se consideren víctimas de acoso por parte de personal de la Agencia. Igualmente, de cara a la adopción de las medidas necesarias para su protección, se podrá activar por el personal de la Agencia Tributaria cuando se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo por parte de alguna persona de empresas externas. La Administración comunicará a la empresa de la presunta persona acosadora la activación del protocolo para que, en su ámbito, se adopten las medidas y procedimientos que correspondan, que en todo caso garantizarán la separación física de las personas afectadas.

Las empresas externas contratadas serán informadas de la existencia de este protocolo.

El protocolo será de aplicación para el personal indicado en los párrafos anteriores, independientemente del lugar en el que se produzcan los hechos que puedan ser constitutivos de estos tipos de acoso.

SEGUNDO. - DELIMITACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 7 la definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo en los siguientes términos:

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.

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.

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

Listado no exhaustivo de conductas que suponen acoso sexual:

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

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

- Acoso sexual ambiental:



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

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 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.

A efectos de este protocolo, estará incluida toda forma en que pueda producirse el acoso sexual o por razón de sexo, incluyendo el realizado a través de medios tecnológicos, informáticos o ciberacoso.

Hay que tener en cuenta que de producirse comportamientos considerados acoso sexual o acoso por razón de sexo, estos podrían ser calificados de falta muy grave con arreglo al 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.

Por otra parte, el acoso sexual está tipificado como delito en el artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

TERCERO. - ACTUACIONES PREVENTIVAS

Con la finalidad de evitar la posible aparición de conductas de acoso, se reforzarán las actuaciones preventivas de información y de sensibilización, difundiendo el protocolo de forma que llegue a ser conocido por todas las personas que trabajen en la Agencia Tributaria. La difusión podrá realizarse a través de diversos medios, como pueden ser documentos divulgativos o guías que faciliten información sobre el protocolo, acciones formativas dirigidas a todo el personal, o la inclusión del protocolo en los manuales de acogida, entre otras.



Sin perjuicio del desarrollo de dichas actuaciones, la difusión del protocolo entre quienes desempeñen un puesto de trabajo en la Agencia Tributaria o realicen cualquier tipo de colaboración análoga, se realizará mediante su publicación en Intranet, de forma que resulte accesible y pueda ser consultado en todo momento con facilidad.

Las acciones formativas para la sensibilización y formación estarán accesibles para todos los empleados de la Agencia Tributaria en la Oficina Virtual del Personal a través del Aula Virtual.

Se realizará una coordinación continua con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Agencia Tributaria (incluyendo sus Unidades de Prevención) en todas aquellas actuaciones de este protocolo con implicaciones preventivas, atendiendo al Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de la Agencia Tributaria y a las siguientes especificaciones:

- Evaluación de riesgos. En las evaluaciones de riesgos psicosociales que realice el Servicio de Prevención (incluyendo el recurso a un Servicio de Prevención Ajeno), se identificarán los factores, subfactores o ítems relacionados con este tipo de acoso, de modo que se pueda conocer sobre una base científica los colectivos o grupos más susceptibles de sufrirlo, informando de las conclusiones tanto al Comité de Seguridad y Salud correspondiente como a la Comisión de Igualdad.
- Asesoramiento. El Servicio de Prevención informará y asesorará a la Unidad receptora, a la Asesoría confidencial y al Comité de asesoramiento, en su caso, sobre la situación psicosocial de la unidad de destino de la presunta víctima y sobre las actuaciones e informes previos que hubiera realizado en la tramitación de comunicaciones de riesgos relacionadas con lo alegado en la denuncia o en la comunicación. Dado el papel asesor del Servicio de Prevención para todos los implicados y en todas las fases de este protocolo y considerando lo indicado en el artículo 15.1 del RD 39/1997, que indica que los integrantes de un Servicio de Prevención Propio dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo, los técnicos de prevención no podrán asumir las competencias atribuidas a la Asesoría confidencial.
- Información. Se informará al Servicio de Prevención del resultado de la tramitación de una denuncia en caso de acuerdo de inicio de expediente disciplinario por acoso sexual o por razón de sexo identificando a la víctima, para que estudie la necesidad de actuaciones derivadas como la tramitación de accidente de trabajo y/o de adaptación de puesto por motivos salud. Los miembros de un Servicio de Prevención tienen obligación de sigilo profesional según establece el artículo 30.4 de la Ley 31/1995. Igualmente, el Servicio de Prevención, en caso de disponer de información sobre una situación susceptible de ser calificada como acoso sexual o por razón de sexo, se lo indicará a la Unidad receptora del ámbito donde dicha situación tenga lugar.
- Memoria. Se enviarán anualmente al Servicio de Prevención los datos estadísticos de las denuncias presentadas y su estado para su inclusión en la memoria de prevención de riesgos laborales que le solicita todos los años la Dirección General de la Función Pública.

CUARTO. - PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

En caso de producirse conductas que pudieran considerarse acoso sexual o por razón de sexo, conforme a lo señalado en el apartado SEGUNDO, el procedimiento se ajustará a lo establecido en el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la AGE y de sus Organismos Públicos, aprobado por Real Decreto 247/2024, con las siguientes peculiaridades:



1.- Iniciación.

El procedimiento podrá iniciarse mediante alguno de los siguientes cauces:

- Mediante envío del modelo de comunicación que se adjunta como anexo I, a través del buzón de correo corporativo asesoriaconfidencial.RRHH@correo.aeat.es.
- Por correo postal dirigido a Asesoría Confidencial, Subdirección Adjunta de Igualdad y Políticas Sociales, Departamento de Recursos Humanos. Agencia Tributaria. C/Lérida 32-34, 28020 Madrid. En este caso, figurará en las dos caras del sobre la indicación de “CONFIDENCIAL”.
- Por comunicación verbal a alguna de las personas del listado de asesores confidenciales, preferiblemente del ámbito en el que se han producido los hechos.

Únicamente tendrá acceso a estas comunicaciones el personal que disponga de la formación de asesoría confidencial.

En función de las necesidades que se detecten, cabría la posibilidad de crear buzones de correo electrónico diferenciados por ámbitos, o de abrir nuevos canales como puede ser el envío del modelo de comunicación a través de la Oficina Virtual del Personal.

Dicha comunicación podrá ser presentada por:

- La persona presuntamente acosada (víctima) y/o por su representante legal.
- La representación de las empleadas y empleados públicos en el ámbito 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.

La Unidad receptora de este tipo de comunicaciones será la Subdirección Adjunta de Igualdad y Políticas Sociales.

La Unidad receptora dispondrá del listado actualizado de personas con la formación en asesoría confidencial que exige el Real Decreto 247/2024, y trasladará la comunicación en el plazo de 24 horas a alguna de dichas personas que se encuentren en el ámbito provincial o regional en el que se hayan producido los hechos. Dicho listado se encontrará disponible para todo el personal en el apartado de Información al Personal de la Intranet corporativa.

De forma excepcional, si por las circunstancias concurrentes en el caso fuera conveniente trasladar la comunicación a la asesoría confidencial de otro ámbito diferente a aquel en el que los hechos se han producido, o si no hubiera personas con formación en asesoría confidencial disponibles en el ámbito en el que está destinada la presunta víctima, se podrá recurrir al listado de personas con formación de otros ámbitos, preferiblemente de los que se encuentren más próximos al destino de la persona presuntamente acosada.

La presunta víctima podrá solicitar el asesor o asesora confidencial que considere, preferiblemente entre los que se encuentran en su ámbito provincial, o en su defecto en el ámbito regional de su destino, siempre que las circunstancias del momento lo permitan. En casos excepcionales, como los que se recogen en el párrafo anterior, la persona acosada podría solicitar una asesora o asesor confidencial de ámbitos distintos al suyo, preferiblemente de los más cercanos a su destino.

La asesoría confidencial asistirá a la víctima que presente o quiera presentar comunicación de activación del protocolo, y podrá realizar las actuaciones oportunas para recabar la información que permita un estudio objetivo de los hechos y la elaboración de un informe de conclusiones.



Serán aplicables al asesor o asesora confidencial las causas y motivos de abstención y recusación establecidos en la normativa (artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público).

Se tramitarán todas las comunicaciones que se reciban sobre supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, debiendo siempre la administración dejar constancia por escrito y facilitando en todo caso información sobre las actuaciones tanto a la presunta víctima como a la presunta persona acosadora. Se garantizará que las actuaciones que se desarrollen tras la activación del protocolo no generen situaciones de desprotección a la víctima.

Para cumplir con la estricta confidencialidad y reserva a que están obligadas todas las personas que intervengan en las actuaciones previstas en este protocolo, previamente se habrán asignado por parte de la Unidad receptora unos códigos numéricos identificativos para la persona presuntamente acosada y para la persona o personas presuntamente acosadoras, preservando su identidad.

Las partes implicadas en el proceso podrán estar acompañadas, si lo solicitan expresamente, por una persona representante unitaria o sindical u otra acompañante de su elección.

Por recomendación de la asesoría confidencial, y dependiendo del ámbito en el que se hayan producido los hechos, la Unidad receptora podrá plantear al titular de la Jefatura de la Dependencia Regional de Recursos Humanos y Gestión Económica, al de la Subdirección General con competencias en materia de personal del Departamento o Servicio de que se trate, o a la Jefatura de la Dependencia de Gestión de Medios y Recursos de la Delegación Central de Grandes Contribuyentes, que se adopten por parte del órgano competente cuantas medidas organizativas previas considere adecuadas (como por ejemplo la reordenación del tiempo de trabajo, realizar cambios de lugar de trabajo, cambios de tareas administrativas encomendadas que eviten el contacto entre víctima y presunta persona acosadora) para evitar que la situación de acoso perdure y garantizar la protección y la indemnidad frente a represalias de las personas implicadas en el proceso. Estas medidas organizativas previas no podrán ser una solución permanente en las condiciones laborales de las partes, sin perjuicio de la posible consolidación de las mismas como decisión final del procedimiento.

Cuando existan evidencias suficientes de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la Unidad receptora deberá comunicar los hechos sucedidos, previo conocimiento de la víctima, a la persona titular de la Dirección General de la Agencia Tributaria, a través de la titular de la Dirección del Departamento de Recursos Humanos.

Todo el personal que preste servicios en la Agencia Tributaria, así como empresas externas u otros terceros afectados, tendrán la obligación de colaborar con la asesoría confidencial a lo largo de todo el proceso.

2.- Informe y Conclusiones.

A partir de la designación de la persona que desempeñe la asesoría confidencial, esta contará con un plazo de 10 días para emitir un informe de valoración con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma. Dicho plazo solo podrá dilatarse excepcionalmente por causas justificadas.

El informe incluirá, como mínimo la información recogida en el apartado IV. 4.3. del Protocolo aprobado por Real Decreto 247/2024.

El informe de valoración propondrá alguna de las siguientes alternativas:

- Archivo de la comunicación, en caso de desistimiento de la víctima (sin perjuicio de que se continúe la investigación de oficio si se detectasen indicios de acoso sexual o por



razón de sexo), en caso de falta de objeto o insuficiencia de indicios, o en caso de que con las actuaciones previas practicadas pueda darse por resuelto el contenido de la solicitud, reflejando en su caso el detalle de tal conclusión.

- Propuesta para que el órgano competente acuerde el inicio de un 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 Unidad receptora para dar conocimiento a las partes (víctima, presunta persona acosadora y titular de la Dirección General de la AEAT a través de la persona titular de la Dirección del Departamento de Recursos Humanos). El traslado del informe se realizará a través de "Notificaciones" de la Oficina Virtual de Personal, o en su defecto a través de los cauces previstos en la normativa reguladora del procedimiento administrativo.

Las medidas organizativas que pudieran haberse adoptado provisionalmente, u otras que tras el informe se puedan considerar adecuadas, se mantendrán hasta tanto se resuelva el expediente disciplinario, en su caso, o hasta que transcurra el periodo de alegaciones al que se hace referencia en el punto 3 siguiente.

En todo caso, incluso después del archivo definitivo de la comunicación, la Agencia Tributaria establecerá los mecanismos disponibles para evitar que se materialicen otros conflictos interpersonales que puedan surgir como consecuencia de este proceso.

3.- Comité de Asesoramiento.

En caso de que la víctima esté en desacuerdo con las conclusiones, dispondrá de un plazo de 10 días para presentar alegaciones a la Unidad receptora y solicitar la intervención del Comité de asesoramiento designado al efecto.

Dicha solicitud sólo se admitirá 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 falta disciplinaria distinta de la del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

El personal que forme parte del Comité de asesoramiento será designado por la Dirección del Departamento de Recursos Humanos.

Dicho Comité se constituirá por parte de la unidad receptora en el plazo de 7 días, manteniéndose las medidas organizativas que se hubieran establecido.

Al igual que en el caso de la asesoría confidencial, serán aplicables a los miembros del Comité las causas y motivos de abstención y recusación establecidos en la normativa (artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público).

El Comité de asesoramiento será paritario, no pudiendo ser parte del mismo las personas que hubieran intervenido en etapas anteriores previas a su constitución, y estará formado por:

- Dos personas que presten servicios en la Agencia Tributaria y que, al menos una de ellas, tengan la condición de asesor confidencial.



- Dos representantes del personal, que serán elegidos por los representantes de dos organizaciones sindicales diferentes, a las que se habrá solicitado propuesta por orden de representatividad y de forma rotatoria.

Las organizaciones sindicales deberán facilitar los datos de la persona que proponen en el plazo de tres días hábiles. Si transcurre dicho plazo sin respuesta, se solicitará propuesta a la siguiente organización por orden de representatividad.

Si un representante de una organización sindical hubiera iniciado el procedimiento o hubiera actuado como representante o acompañante de la presunta víctima o presunta persona acosadora, esa organización sindical debe abstenerse de elegir representante en el Comité de asesoramiento, pudiendo igualmente ser recusada por ese motivo. En ese caso la unidad responsable se dirigirá directamente a la siguiente organización sindical a la que corresponda el turno.

Si la persona presuntamente acosada o la persona presuntamente acosadora fueran afiliadas de alguna organización sindical, dicha organización debe poner de manifiesto que se inhibe del procedimiento, y al igual que en el apartado anterior, se solicitará a la organización sindical siguiente la propuesta para designación de representante.

Cuando el Comité lo estime necesario, podrá asistirle una persona experta en materia de igualdad y acoso sexual o por razón de sexo designada al efecto. Dicha persona deberá ser empleada o empleado público de la AGE.

El régimen de funcionamiento del Comité de asesoramiento será el recogido en el Anexo II.2 del Protocolo aprobado por Real Decreto 247/2024, y el informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir como mínimo la información a que se refiere su Anexo II.3.

En todo caso, los componentes del Comité estarán obligados a guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir, no pudiendo transmitir ni divulgar información referida al proceso de investigación o a casos ya resueltos.

Constituido el Comité de asesoramiento, según las alegaciones recibidas y 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 en su solicitud, o bien por la revisión de los elementos existentes, cuyas conclusiones podrán ser la propuesta de inicio de un expediente disciplinario por acoso sexual o por razón de sexo o propuesta de inicio de un expediente disciplinario por otras faltas distintas al acoso sexual o acoso por razón de sexo.

De la propuesta formulada por el Comité de asesoramiento se dará traslado a la unidad receptora para que esta a su vez la traslade a las partes mediante "Notificaciones" de la OVP (víctima, presunta persona acosadora) y a la persona titular de la Dirección del Departamento de Recursos Humanos que, a su vez, lo comunicará a la persona titular de la Dirección General.

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



4.- Evaluación y Seguimiento.

La Unidad receptora será la competente para registrar los informes de conclusiones resultantes del procedimiento establecido en este protocolo y remitirlos, según el ámbito en el que se hayan producido los hechos, al titular de la Jefatura de Dependencia Regional de Recursos Humanos y Gestión Económica o de la Subdirección General o de la Jefatura de la Dependencia de Gestión de Medios y Recursos de la Delegación Central, para que a su vez se traslade a los titulares de los órganos con competencias para realizar las medidas que en dichos informes se propongan.

Por parte del Departamento de Recursos Humanos se recabará toda la información que derive de la activación del protocolo a efectos de poder agregar los datos y dar cumplimiento a las obligaciones que se recogen a continuación.

Anualmente se remitirá a la Dirección General de la Función Pública una memoria de las actividades realizadas a lo largo del año, con arreglo a lo establecido en el apartado V del Protocolo aprobado por Real Decreto 247/2024, sin que deban facilitarse datos personales.

La representación sindical de la comisión de igualdad tendrá derecho a recibir, en cada una de las reuniones trimestrales, información periódica con arreglo a lo establecido en el apartado II.2.5.2. del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la AGE y sus organismos públicos.

Se realizará una evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del protocolo.

5.- Garantías de actuación.

En el desarrollo de todo el procedimiento se tendrán en cuenta las garantías de actuación recogidas en el apartado II. 2.3, del Protocolo aprobado por Real Decreto 247/2024.

En todo caso, la asistencia y protección de las víctimas debe realizarse siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, confidencialidad y con garantía de los derechos laborales y prohibición de represalias a la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o la comunicación.

Por otra parte, el inicio o desarrollo de este procedimiento no afecta 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.

Los datos de carácter personal que se recojan en cumplimiento de lo establecido en este protocolo se tratarán y protegerán según lo previsto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

