



RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN DEL CENTRO DE ESTUDIOS POLÍTICOS Y CONSTITUCIONALES SOBRE LA ADAPTACIÓN DEL REAL DECRETO 247/2024, DE 8 DE MARZO, 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.

Considerando la importancia de promover la igualdad y el respeto entre todas las personas y de garantizar un entorno laboral libre de acoso, es necesario que las Administraciones públicas se alineen para implementar medidas efectivas que permitan la detección, prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

El Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, 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, tiene como objetivo definir, implementar y comunicar a todo el personal a su servicio las medidas que la Administración General del Estado despliega para evitar los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, haciendo posible una sociedad más justa e igualitaria, con unos ambientes de trabajo exentos de violencia contra las mujeres.

Señala el apartado VI del Protocolo que cada departamento ministerial u organismo público, como es el Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, deberá adaptarlo a sus necesidades específicas y garantizar su efectiva implantación. Para dar cumplimiento a este mandato,

RESUELVO

Artículo 1. – Objeto.

Por medio de la presente resolución se adapta el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo aprobado por el Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, en el ámbito del Centro de Estudios Políticos y Constitucionales (en adelante CEPC), considerando las especificidades de su estructura y funcionamiento.

Artículo 2. – Definiciones e identificación de conductas.

1. A efectos de esta resolución, y conforme al artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se entenderá por:

a) 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.





b) 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.

2. Conforme a estas definiciones, se enumeran, a modo de ejemplo, algunas de las conductas constitutivas de acoso sexual:

a) Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, sugerentes o desagradables.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de las personas, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.

b) Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

c) Comportamientos físicos:

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

d) Chantaje sexual: 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. La persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.





e) Acoso sexual ambiental: 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.

3. De igual modo, conforme a la definición anterior, se enumeran, a modo de ejemplo, algunas de las 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 (por ejemplo, estableciendo 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), por razón de género.
- Usar la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo frente a otro.

5. Como medida preventiva, se realizarán acciones formativas de sensibilización a todo el personal en esta materia.

4. Si hubiese indicios de que una conducta fuera susceptible de ser calificada como falta administrativa de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 95.2.b 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, o como delito tipificado en el artículo 184 del Código Penal, la Unidad Responsable adoptará las medidas oportunas para ponerlo en conocimiento de las autoridades competentes.

Artículo 3. – Ámbito de aplicación.

La presente adaptación del protocolo se aplica a todo el personal que presta servicios en el CEPC, incluyendo a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con el organismo.

Artículo 4. – Declaración de compromisos.

1. El CEPC se compromete a prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo de conformidad con lo establecido en el artículo 62.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
2. Se rechaza explícitamente cualquier actuación que pueda ser constitutiva de acoso sexual y/o 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 todo el personal a recibir un trato respetuoso y digno.
3. Se acuerda difundir estos compromisos a todas las personas que prestan servicio dentro de la organización incluidas en el artículo 3 de la presente resolución.
4. El CEPC promoverá la cultura de la prevención contra el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para todo su personal, impidiendo los comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
5. Se 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.
6. Se garantizará y mantendrá la máxima confidencialidad de todas las actuaciones que se produzcan conforme a lo señalado en el protocolo.
7. Se identificará y difundirá 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.
8. Se apoyará y asesorará a las presuntas víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, facilitando a las víctimas el acceso a servicios de apoyo psicosocial y/o acompañamiento integral de la administración autonómica o local competente para su recuperación.





9. El CEPC no tolerará ninguno de los comportamientos relacionados en el Anexo V del Protocolo, los cuales podrían ser calificados de falta muy grave de acuerdo con el artículo 95.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Esta política de tolerancia cero se aplicará a todas las personas recogidas en el ámbito de aplicación del protocolo, independientemente del nivel jerárquico, del puesto que ocupen o de cuál sea su relación jurídica con el organismo.

Artículo 5. – Unidad Responsable.

1. La Unidad Responsable de la recepción de las comunicaciones y solicitudes de activación del protocolo será el servicio de personal dependiente de la Gerencia del CEPC.

2. Las funciones de la Unidad Responsable son las indicadas en los apartados IV y V del protocolo, entre ellas:

- a) Disponer de un listado actualizado de personas que hayan recibido formación específica en Asesoría Confidencial en el CEPC y publicarlo en la intranet del organismo. El listado se publicará en la intranet del CEPC y será actualizado periódicamente.
- b) Establecer un buzón de correo electrónico de uso exclusivo para la presentación de comunicaciones y solicitudes de activación del protocolo. La dirección de correo se publicará en la intranet del CEPC. Se dispondrá también de un buzón físico.
- c) Proponer, en su caso, al órgano competente la adopción de medidas que eviten que la situación de acoso perdure y genere un mayor daño a la víctima.
- d) Comunicar las solicitudes de activación del protocolo a la Asesoría Confidencial para que proceda a un análisis de los hechos.
- e) Constituir el Comité de Asesoramiento en caso de que la presunta víctima presente alegaciones.
- f) Remitir información estadística anonimizada a la Comisión de Igualdad dependiente de la Mesa Delegada del Departamento ministerial de adscripción.
- g) Enviar la memoria anual de actividades prevista en el protocolo a la Dirección General de la Función Pública.

Artículo 6. – Comité de Asesoramiento.

En los casos en que la Unidad Responsable deba constituir el Comité de Asesoramiento, en los términos previstos en el protocolo, las personas que lo compongan serán designadas por la persona titular de la Gerencia a propuesta de la Unidad Responsable, quien designará entre sus miembros una Presidencia con voto de calidad.

Artículo 7. – Procedimiento de desarrollo de las actuaciones.

CORREO ELECTRÓNICO
cepc@cepc.es

PLAZA DE LA MARINA ESPAÑOLA, 9
28071 MADRID
TEL: 91 540 19 50
FAX: 91 423 51 00

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE24e00082039288

CSV

GEISER-3513-e857-d218-99da-7d08-625e-9547-ac13

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

28/10/2024 10:51:06 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-3513-e857-d218-99da-7d08-625e-9547-ac13



1. El procedimiento para la activación del protocolo en el CEPC se registrará por lo dispuesto en el apartado IV del 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 (Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo).

2. La activación del protocolo se iniciará por la remisión de una comunicación (verbal o escrita) a la Unidad Responsable. La comunicación, a través de los canales establecidos, podrá ser presentada por:

- a) La persona presuntamente acosada (víctima) y/o por su representante legal.
- b) La representación de las empleadas y empleados públicos en el ámbito en donde aquellos presten sus servicios.
- c) 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.

2. La Unidad Responsable recibirá la comunicación o solicitud de activación del protocolo proponiendo, en su caso, que se adopten aquellas medidas que eviten que la situación de acoso perdure y genere un mayor daño a la víctima. Se asignará un código numérico a cada una de las partes que se utilizará en todas las fases del protocolo.

3. Una vez recibida la comunicación, la Unidad Responsable lo pondrá en conocimiento de la Asesoría Confidencial inmediatamente (24 horas), para que, en el marco de sus funciones, proceda a un análisis de los hechos descritos, acompaña, asesore e informe a la víctima sobre las distintas actuaciones posibles. La víctima podrá solicitar al asesor o asesora confidencial que considera, dentro de los existentes y siempre que las circunstancias del momento lo permitan.

Los departamentos ministeriales y los organismos públicos vinculados o dependientes de la Administración General del Estado, 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.

4. El proceso de investigación deberá desarrollarse con la mayor rapidez, máximas garantías y confidencialidad. 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.

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 Unidad Responsable, por recomendación de la Asesoría Confidencial, propondrá, de forma debidamente motivada al órgano competente, cuantas medidas organizativas previas que

CORREO ELECTRÓNICO
cepc@cepc.es

PLAZA DE LA MARINA ESPAÑOLA, 9
28071 MADRID
TEL: 91 540 19 50

Código seguro de Verificación : GEISER-3513-e857-d218-99da-7d08-625e-9547-ac13 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : <https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE24e00082039288

CSV

GEISER-3513-e857-d218-99da-7d08-625e-9547-ac13

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

28/10/2024 10:51:06 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-3513-e857-d218-99da-7d08-625e-9547-ac13



estime adecuadas (como, por ejemplo, la reordenación del tiempo de trabajo, realizar cambios de lugar de trabajo, 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.

5. 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.

6. Una vez finalizada la investigación, la Asesoría Confidencial emitirá un informe de valoración, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma. El informe deberá incluir, como mínimo, la siguiente información:

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

El informe deberá ser remitido siempre con la cautela señalada respecto al tratamiento reservado de los hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

El informe de valoración propondrá alguna de las siguientes alternativas:

- a) 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.
 - 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.
- b) Propuesta para que el órgano competente acuerde el inicio de expediente disciplinario por acoso sexual o por razón de sexo.





- c) 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 Responsable para dar conocimiento a las partes (víctima, presunta persona acosadora y a la jefatura superior de personal del CEPC).

El plazo de esta etapa no será superior a diez días, salvo excepciones justificadas.

En casos de discrepancia sobre los informes y/o conclusiones del Comité de Asesoramiento, la presidencia tendrá voto de calidad.

7. La Unidad Responsable podrá acordar la ampliación de los plazos contemplados en el Protocolo hasta un máximo de un mes cuando esté debidamente justificado.

Artículo 8. - Protección de datos.

Tanto los datos como la información de las personas implicadas en este procedimiento serán custodiados por el servicio de personal del CEPC conforme a lo dispuesto 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 a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Artículo 9. - Publicidad.

La adaptación del Protocolo se publicará en la intranet y en el portal web del CEPC. Adicionalmente la Gerencia podrá acordar otras formas de dar publicidad a la adaptación.

Disposición final. Entrada en vigor.

La entrada en vigor de la adaptación del Protocolo se producirá al día siguiente de haberse publicado en los medios señalados en el artículo 9 de esta resolución.

Madrid, a 24 de octubre de 2024

Rosario García Mahamut

Directora del Centro de Estudios Políticos y Constitucionales

CORREO ELECTRÓNICO
cepc@cepc.es

PLAZA DE LA MARINA ESPAÑOLA, 9
28071 MADRID
TEL: 91 540 19 50

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE24e00082039288

CSV

GEISER-3513-e857-d218-99da-7d08-625e-9547-ac13

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

28/10/2024 10:51:06 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-3513-e857-d218-99da-7d08-625e-9547-ac13