



MINISTERIO  
DE DEFENSA

**Resolución de 13 de MAYO de 2024, de la Subsecretaría de Defensa, por la que se aprueba y publica la adaptación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos al Ministerio de Defensa.**

El Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, 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.

El apartado VI de dicho Protocolo establece que cada Departamento ministerial u organismo público deberá realizar la adaptación que se requiera para acomodarlo a sus necesidades específicas y garantizar su efectiva implantación.

Para dar cumplimiento a este mandato, RESUELVO

ÚNICO.- Aprobar la adaptación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en la Administración General del Estado a las características del Ministerio de Defensa, que figura como Anexo a esta Resolución y que se publicará en la Intranet del Ministerio de Defensa.

LA SUBSECRETARIA DE DEFENSA

- ADORACIÓN MATEOS TEJADA -

## ANEXO

### **ADAPTACIÓN 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 SUS ORGANISMOS PÚBLICOS AL MINISTERIO DE DEFENSA.**

#### **I. Declaración de compromisos.**

1.- El Ministerio de Defensa rechaza explícitamente cualquier actuación que pueda ser constitutiva de acoso sexual y 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 empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno.

2.- El Ministerio de Defensa difundirá esta declaración a todas las personas que prestan servicio dentro de su ámbito de dirección y/o organización, incluidas las personas que, no teniendo una relación jurídica laboral con el Departamento, prestan servicios o colaboran con el mismo, tales como personas en formación o las que realizan prácticas no laborales, el personal de empresas externas, etc. A este último respecto, el Ministerio de Defensa informará de la existencia del Protocolo a las empresas externas cuyo personal desarrolle su trabajo en centros del Ministerio de Defensa y sus organismos públicos.

3.- El Ministerio de Defensa promoverá una cultura de 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.

4.- El Ministerio de Defensa se compromete a 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.

5.- El Ministerio de Defensa garantizará y mantendrá la máxima confidencialidad de todas las actuaciones que se produzcan conforme a lo señalado en el Protocolo y en esta adaptación.

6.- El Ministerio de Defensa garantizará el derecho a la protección de la dignidad de las personas implicadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. En ningún caso se permitirán 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.

7.- El Ministerio de Defensa se compromete a apoyar y asesorar a las 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.

8.- El Ministerio de Defensa no tolerará ninguno de los comportamientos relacionados en el Anejo I, los cuales podrían ser calificados de falta muy grave (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 Ministerio.

## **II. Ámbito de aplicación.**

1.- En el ámbito del Ministerio de Defensa, la presente adaptación será de aplicación en todos aquellos supuestos de presunto acoso sexual o por razón de sexo en los que se vea involucrado personal civil que preste servicios en la estructura orgánica del Ministerio de Defensa, ya sea como víctima o como persona presuntamente acosadora. También será de aplicación al personal que, aun no teniendo una relación jurídica laboral con el Departamento, presta servicios o colabora con el mismo, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan cualquier tipo de colaboración análoga.

Asimismo, la presente adaptación será de aplicación en los casos en que se vea involucrado personal perteneciente a empresas externas que desarrolle su trabajo en centros del Ministerio de Defensa en los términos de este apartado y del apartado 2.2.2 del Protocolo. En estos casos, las activaciones del Protocolo serán comunicadas a las empresas por la unidad receptora de las comunicaciones de activación del Protocolo prevista en el apartado III de esta adaptación.

2.- Los Organismos Públicos dependientes del Ministerio de Defensa podrán aprobar sus propias adaptaciones del Protocolo de la Administración General del Estado. En tanto se produzcan dichas adaptaciones, les resultará de aplicación la presente adaptación, aprobada por la Subsecretaría de Defensa.

## **III.- Unidades responsables y cometidos.**

1.- La Unidad responsable de la recepción de las comunicaciones y solicitudes de activación del Protocolo (en adelante, unidad receptora) será la División de Igualdad y Apoyo Social al Personal (en adelante, DIASP), que contará para ello con personas formadas en Asesoría Confidencial y en igualdad de género, de conformidad con lo recogido en el Protocolo. Dispondrá tanto de un buzón físico como de un buzón de correo electrónico para la presentación de las comunicaciones y solicitudes de activación del protocolo, cuyo acceso estará restringido al personal formado en Asesoría Confidencial que designe la DIASP. Las direcciones de ambos buzones se publicarán en la Intranet del Ministerio de Defensa.

La unidad receptora realizará los cometidos previstos para la misma en el Protocolo, incluidos, entre otros, los siguientes:

- Elaborar y difundir el listado de personas que pueden ejercer la Asesoría Confidencial en el Ministerio de Defensa, así como designar la Asesoría Confidencial que

corresponda en cada activación del Protocolo, siempre que la víctima no haya solicitado una persona asesora concreta o que no sea posible atender dicha solicitud. Siempre que exista disponibilidad y las circunstancias lo permitan, se procurará que la Asesoría Confidencial designada pertenezca al ámbito provincial donde se formule la comunicación de activación del Protocolo, de conformidad con el mismo.

- Actuar como unidad competente para registrar los informes de conclusiones en los términos del apartado V del Protocolo.
- Proporcionar información sobre la aplicación del Protocolo, en los términos previstos en el mismo, tanto a la víctima como a la persona presuntamente acosadora.
- Comunicar las solicitudes de activación del Protocolo, previo consentimiento expreso de la víctima, al personal del Ministerio de Defensa experto en apoyo psicosocial, a fin de que dicho personal pueda ofrecer a las víctimas el apoyo, el asesoramiento y el acompañamiento previstos en el Protocolo, facilitándoles el acceso a servicios de apoyo psicosocial y/o acompañamiento integral de la administración autonómica o local competente para su recuperación. Dicho personal realizará acciones de seguimiento para promover la recuperación y reparación de la víctima, evitando su victimización secundaria, para lo cual se encargará de revisar la situación laboral en que haya quedado finalmente la víctima tras la aplicación del Protocolo. Las acciones contempladas en este punto podrán llevarse a cabo a solicitud de la víctima o a propuesta de la Asesoría Confidencial o del Comité de Asesoramiento, y su realización estará condicionada a la conformidad de la víctima.
- Realizar acciones informativas de sensibilización frente al acoso sexual o por razón de sexo entre el personal del Ministerio de Defensa que incluyan la difusión del Protocolo.

2.- La Subdirección General de Personal Civil coordinará las acciones previstas en el Protocolo referidas a la negociación en el ámbito de la Comisión de Igualdad de la Mesa Delegada y a la información a las organizaciones sindicales presentes en ella. Asimismo, a solicitud de la unidad receptora cuando esta deba constituir al Comité de Asesoramiento en los casos previstos en el Protocolo, la Subdirección General de Personal Civil recabará de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Delegada la propuesta de miembros de dicho Comité que les corresponda.

3.- La programación e implantación de las acciones de formación al personal civil en relación con el Protocolo que en su caso se establezcan se realizará de forma coordinada entre la Subdirección General de Personal Civil y la DIASP, en el marco de las actuaciones de colaboración ya existentes en materia de formación y dentro del ámbito de competencias del Ministerio de Defensa, sin perjuicio de las acciones que puedan realizar órganos ajenos al Departamento.

4.- Las unidades que tramiten contratos del sector público con empresas cuyo personal vaya a desarrollar su trabajo en centros del Ministerio de Defensa informarán a esas empresas de la existencia del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos y de la existencia de la presente adaptación.

#### **IV.- Comité de Asesoramiento.**

En los casos en que la unidad receptora deba constituir al Comité de Asesoramiento, sus miembros serán designados por la persona titular de la Dirección General de Personal. La designación se realizará a propuesta de la unidad receptora, previas las actuaciones contempladas en el apartado III.2 anterior.

#### **V.- Estadísticas y memoria anual.**

La DIASP elaborará las estadísticas relativas a la aplicación del Protocolo, que incluirán como mínimo la información prevista en sus apartados 2.5.2 y 4.5, así como la memoria anual de actividades prevista en el Protocolo, que será remitida a la Dirección General de la Función Pública por la persona titular de la Dirección General de Personal.

#### **VI.- Listado de personas que pueden desempeñar funciones de Asesoría Confidencial.**

El listado de personas que pueden desempeñar funciones de Asesoría Confidencial se publicará en la Intranet del Ministerio de Defensa, será objeto de actualización periódica e incluirá los datos de contacto de cada asesor o asesora confidencial, así como el ámbito territorial de su unidad de destino.

#### **VII.- Publicidad.**

La presente adaptación se publicará, en todo caso, en la Intranet y página web del Ministerio de Defensa. Asimismo, desde la Dirección General de Personal se dará traslado de la misma a los Mandos y Jefaturas de Personal de los Ejércitos y la Armada, a los Organismos Autónomos dependientes del Ministerio y a los centros directivos del Órgano Central para su difusión entre el personal de su ámbito y entre las empresas externas que desarrollen sus cometidos en centros del Ministerio de Defensa.

Además de lo anterior, en el ámbito correspondiente de la Mesa Delegada del Ministerio de Defensa se podrán negociar otras acciones de información, formación y difusión.

#### **VIII.- Entrada en vigor**

La presente adaptación será aplicable a partir del momento en que tenga lugar la aplicación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos, de conformidad con el apartado Segundo del Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo. Sin perjuicio de lo anterior, a partir del día siguiente a su publicación, los órganos y unidades mencionados en esta adaptación podrán iniciar las actuaciones preparatorias necesarias para la correcta aplicación del Protocolo en el Ministerio de Defensa.

## **ANEJO I. Situaciones 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.

Conforme a las definiciones establecidas en ley Orgánica, 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.
- 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.
- 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.