



**INSTRUCCIÓN 4 /2024 DE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE TÉCNICA AEROESPACIAL “ESTEBAN TERRADAS” DE ADAPTACIÓN AL 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 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 acomodar a sus necesidades específicas y garantizar su efectiva implementación.

Para dar cumplimiento a este mandato RESUELVO:

UNICO. - Aprobar la adaptación al 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 a las características del Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial “Esteban Terradas”, que figura como Anexo a esta Instrucción y que se publicará en la Intranet del Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial “Esteban Terradas”.

Torrejón de Ardoz, en el día de la fecha indicado en la firma.

EI DIRECTOR GENERAL

- Julio Ayuso Miguel –



## ANEXO

### 1 COMPROMISO INSTITUCIONAL

Esta Instrucción es la promoción de una cultura de tolerancia cero frente a las posibles conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo en el INTA, sustentado en el respeto a la dignidad personal y en el principio de igualdad, recogidos en los artículos 10 y 14 de la Constitución. Por mandato de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las administraciones públicas disponen de un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, de aplicación general en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos, aprobado por el Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, cuyos principios generales inspiran igualmente esta Instrucción, y del mandato del artículo 4 bis apartado 6 Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

El INTA, como Organismo Público de Investigación e Instituto de referencia en materia de investigación y desarrollo tecnológico en los ámbitos aeroespacial, aeronáutico, de la hidrodinámica y de las tecnologías de la defensa y seguridad, se compromete a mantener un entorno laboral donde no se tolerarán ningún tipo de discriminación sexual o por razón de sexo, ya que supone un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que se rechazan y prohíben cualquier práctica de este tipo en el ámbito del instituto, así como facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral.

Manifiesta su compromiso con la integración real y efectiva de una cultura de prevención contra el acoso sexual o por razón de sexo, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización dirigidas a todo el personal que integra su plantilla

Se denunciará, investigará, mediará y sancionará, en su caso, conforme a lo previsto en este Protocolo y la normativa vigente, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo y esta política se aplicará a todas las personas recogidas en el ámbito de aplicación de este protocolo.

Toda la información a que hace referencia este Protocolo se manejará de manera que se proteja el derecho a la confidencialidad de la información tratada y el anonimato de todas las personas implicadas.

En esta Instrucción de adaptación al Protocolo, el INTA se compromete a garantizar un entorno laboral saludable y tiene como finalidad definir implementar y comunicar al personal las medidas que el INTA despliegue para evitar y sancionar los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y poner en conocimiento del personal cómo gestionar aquellas situaciones laborales que pudieran estar en el ámbito de aplicación y el objeto del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.



## 2 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

El objetivo general conforme al Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y los organismos públicos aprobado por el Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, consiste en evitar las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, en cualquiera de sus formas y modalidades, y afrontarlas de manera efectiva, en caso de que éstas lleguen a producirse.

Como objetivos específicos, se establecen los siguientes:

1.º Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos de la Administración General del Estado.

2.º Manifestar la tolerancia cero de la Administración General del Estado frente a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.

3.º Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo.

4.º Implantar un mecanismo sencillo, rápido, accesible y confidencial que permita a las víctimas de acoso realizar una notificación de la situación que está sufriendo.

5.º Informar, formar y sensibilizar a las 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.

6.º 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.

7.º 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.

8.º Seguimiento de las actuaciones derivadas de la activación del protocolo.

La tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso la iniciación, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas de las acciones administrativas o judiciales pertinentes.

En el Apéndice I se recogen los comportamientos que no serán tolerados y que de producirse podrán ser calificados de falta muy grave (artículo 95.2 del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y art 102 del IV Convenio Único para el personal laboral de la AGE).



### 3 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

La presente adaptación se aplicará en todos aquellos supuestos de presunto acoso sexual o por razón de sexo en los que se vea involucrado personal civil ya sea como víctima a como presunta persona acosadora que desarrolle su actividad en el INTA, independientemente del lugar donde se presten los servicios siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo del Organismo.

Podrá ser de aplicación cuando alguna de las personas implicadas sea:

- ❖ Cuando la víctima sea personal militar y la presunta persona acosadora sea civil habrá que coordinar su aplicación con la Resolución 400/38199/2015, de 21 de diciembre, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas (BOE 30 de diciembre de 2015).
- ❖ Personal cuyo vínculo jurídico se **mantenga en el ámbito de otra administración u organismo**, el INTA se coordinará con la misma para determinar, en su caso, qué Protocolo habrá de aplicarse.
- ❖ Personas que no tengan vinculación laboral y presten servicios o colaboren con el INTA (personal en formación, prácticas no laborales)
- ❖ **Personal de empresas externas** que desarrollen su trabajo en el instituto que se consideren víctimas por parte de personal bajo el ámbito de dirección y organización el instituto pondrá en conocimiento de su empresa los hechos Y a través del enlace de la empresa con la que mantiene su vínculo laboral podrá solicitar se realicen las acciones oportunas para coordinar la activación de los procedimientos que correspondan en los términos recogidos en el Real Decreto 247/2024 que aprueba el Protocolo.
- ❖ **El personal dentro del ámbito de organización y dirección del instituto** podrán activar el protocolo para activar las medidas necesarias de protección, cuando se considere **víctima por acoso sexual o por razón de sexo por parte de personal de empresas externas** que desarrollen su trabajo en centros del INTA. El órgano competente del INTA comunicará a la empresa de la presunta persona acosadora la activación del protocolo para que, en su ámbito, se adopten las medidas procedentes.

### 4 PRINCIPIOS RECTORES

De conformidad con el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, las Administraciones Públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.



- 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.”

## 5 MARCO JURÍDICO

La Constitución española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (Art. 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (Art. 14), y La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, este Protocolo se implanta y desarrolla su aplicación en el marco normativo recogido:

- ❖ La Constitución Española de 1978
- ❖ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ❖ Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre del Código Penal.
- ❖ 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.
- ❖ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus modificaciones posteriores.
- ❖ Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas
- ❖ Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación
- ❖ Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.
- ❖ 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.
- ❖ Resolución 400/38199/2015, de 21 de diciembre, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas.
- ❖ Resolución del 13 de mayo de 2024 de la Subsecretaría de Defensa por la que se aprueba y publica la adaptación al 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.



## 6 DEFINICIONES

**Acoso sexual** es 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** es 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. 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 también estará amparado por la aplicación de este protocolo cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior.

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.

**Indemnidad frente a represalias:** También estará prohibido cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación por acoso sexual o acoso por razón de sexo, o la de otra persona.

**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.»

## 7 ABREVIATURAS

AGE:	Administración General del Estado
AC:	Asesoría Confidencial
CA:	Comité de Asesoramiento
UR:	Unidad Receptora
UT:	Unidad Tramitadora
DRRHH:	Departamento de Recursos Humanos
SPRL:	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

## 8 PROCEDIMIENTO

**La unidad receptora (UR)** responsable de la recepción de la comunicación de activación del protocolo es el **Departamento de Recursos Humanos (DRRHH)**.

**En cualquier fase del procedimiento** siempre que **existan indicios** de la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la UR propondrá al titular de la Secretaría General **la adopción de aquellas medidas** que eviten que la situación de acoso perdure y genere un mayor daño a la víctima y no podrán ser una solución permanente.

Las medidas cautelares podrán ser:

- ❖ Reordenación de tiempo de trabajo
- ❖ Cambio de lugar de trabajo, sin que lleve cambio de localidad y preferentemente dentro de la Subdirección General en la que el puesto de trabajo se encuentre integrado.
- ❖ Cambio de tareas.

Se constituirá en la base de datos de personal un indicador sobre los puestos de trabajo afectados por estas medidas al objeto de que periódicamente se analice la necesidad de permanencia de la medida y garantice su temporalidad. El acceso a esta información para garantizar la confidencialidad será determinado por la UR.

Se constituirá un listado de personas que hayan recibido la formación específica en asesoría confidencial conforme a lo establecido en el Anexo I del Protocolo de



la AGE, y la UR deberá disponer de este listado actualizado que dará a conocer y estará a disposición de todo el personal del INTA.

**La unidad tramitadora (UT)**, es la Asesoría Confidencial siempre que las circunstancias lo permitan, o en su defecto, el **Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL)**.

Con el fin de garantizar la confidencialidad, se establecerá un correo **toleranciadero@inta.es** para la presentación de las solicitudes de activación del protocolo, y al que sólo tendrá acceso el personal designado en la UR.

## 8.1 INICIO DE ACTUACIONES

La persona acosada podrá realizar una comunicación verbal o escrita a la UR (DRRHH). Esta comunicación podrá ser presentada por:

- ❖ La víctima y/o por su representante legal.
- ❖ La representación de las empleadas y los empleados públicos en el ámbito en donde aquéllas y aquéllos 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.

Una vez recibida dicha comunicación, la UR **lo pondrá en conocimiento** de la UT Asesoría Confidencial siempre que las circunstancias lo permitan o sino el (SPRL) inmediatamente (24 horas), para que, en el marco de sus funciones, proceda a un análisis de los hechos descritos.

**La víctima podrá solicitar al asesor o asesora confidencial** que considere, **dentro de los existentes y siempre que las circunstancias del momento lo permitan**, las cuales acompañarán, asesorarán e informarán a la víctima sobre las distintas actuaciones posibles.

## 8.2 ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

La activación del protocolo comenzará cuando **se presente la solicitud de activación** (Apéndice IV) que se puede realizar después de la comunicación que se menciona en el apartado anterior, o bien iniciar el procedimiento de activación directamente.

La persona solicitante presentará en ambos casos la solicitud de activación del protocolo por escrito y firmada ante la UR (DRRHH) en el correo electrónico **toleranciadero@inta.es** y conforme al modelo establecido en esta Instrucción (Apéndice IV) que deberá ser accesible en la INTRANET del INTA. La solicitud de activación del protocolo nunca podrá ser anónima.



La víctima podrá solicitar la presencia de la AC elegir al asesor o asesora que considere, dentro de los existentes y siempre que las circunstancias del momento lo permitan.

La solicitud de activación se trasladará inmediatamente desde la UR (DRRHH) a **la UT (AC o SPRL).**

La UT, tras realizar un primer análisis de los datos aportados, podrá:

- ❖ Proponer la tramitación de la solicitud de activación e iniciar la investigación con el fin de conocer las circunstancias del caso concreto.
- ❖ Proponer a la UR (DRRHH) la no tramitación de dicha solicitud de activación, cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. Deberán manifestarse por escrito las causas que han motivado la no admisión.

### 8.3 INVESTIGACIÓN

Tramitada la solicitud de activación, la UT (AC o SPRL) iniciará la investigación de los hechos, recabando la mayor información posible para poder efectuar la valoración del caso.

El proceso de investigación deberá desarrollarse con la mayor rapidez, máximas garantías y confidencialidad; pudiendo requerir la cooperación y colaboración con el DRRHH en caso necesario.

La UT (SPRL) deberá entrevistar a las personas implicadas (víctima, persona o personas presuntamente responsables sobre las que existen evidencias de haber cometido acoso y a los testigos u otro personal de interés para este trámite, si los hubiere). En todo caso, las actuaciones a desarrollar deberán ser realizadas con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto a la víctima como a la presunta persona acosadora.

Durante esta investigación, las partes afectadas podrán estar acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por una persona representante unitario o sindical u otra acompañante de su elección, sin perjuicio del cometido de la AC.

La AC, en caso de haber sido solicitada por la víctima, podrá realizar un informe con su opinión técnica.

### 8.4 CONCLUSIONES E INFORME

Al finalizar la investigación, la UT (AC o SPRL) emitirá un informe de valoración, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma.

El informe deberá incluir, como mínimo, la información siguiente:

- ❖ Identificar a la/las persona/as supuestamente acosada/as y acosadora/as.
- ❖ Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- ❖ Antecedentes del caso y circunstancias.



- ❖ Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y con el fin de garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no ha de indicar quién hace la manifestación, sino solo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.
- ❖ Circunstancias agravantes observadas.
- ❖ Informe técnico de la Asesoría Confidencial en el caso de que se haya emitido.
- ❖ 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 de la UT (AC o SPRL) propondrá alguna de las siguientes alternativas:

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

La propuesta aquí adoptada se remitirá a la UR (DRRHH) para dar conocimiento a las partes: víctima, presunta persona acosadora y a la persona titular de la Secretaría General Desde el conocimiento de la solicitud de activación por la UR, el plazo para la investigación y comunicación del informe no será, salvo excepciones justificadas, superior a veinte días.

**En el caso de que la víctima esté en desacuerdo** con las conclusiones, dispondrá de un plazo de diez días para presentar alegaciones a la UR (DRRHH) y solicitar la intervención del CA designado al efecto. 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 la UT aprecie una falta disciplinaria distinta de la del acoso sexual o acoso por razón de sexo en su propuesta.
- 
- ❖ **Archivo de la solicitud de activación.** Corresponderá proponer el archivo del expediente que ha provocado la solicitud de activación del protocolo, cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:
    - ✓ Desistimiento de la víctima persona denunciante, sin perjuicio de que se continúe, la investigación de oficio 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.

### 8.5 Comité de Asesoramiento (CA)

Una vez presentadas las alegaciones a la UR, se procederá a la constitución del CA en el plazo de 7 días (en los términos establecidos en el Apéndice III). En base a las alegaciones recibidas al informe, el CA podrá:

- ❖ Proponer un informe final distinto, en virtud de las alegaciones aportadas por la persona interesada y debidamente motivadas o bien por la revisión de los elementos existentes.
- ❖ Dar por terminada la investigación, al no apreciar una inadecuada tramitación o propuesta de conclusión.

Cuando se proponga un informe final distinto, el CA elaborará un informe justificado, cuyas conclusiones podrán ser:

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

Desde la constitución del CA, el plazo para la investigación y comunicación del informe no será, salvo excepciones justificadas, superior a 20 días.

El CA dará traslado de su propuesta a la UR para dar conocimiento a las partes: víctima, presunta persona acosadora y a la persona titular de la Secretaría General.

La Unidad de Igualdad del INTA recabará la información sobre la implementación en el INTA 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 a través de la UR (DRRHH) y **elaborará un informe estadístico** del que dará traslado a la subcomisión de Igualdad del INTA, y al comité técnico dependiente de la Mesa Delegada del Ministerio de Defensa.



## APENDICE I

Conforme a las definiciones establecidas en ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

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

Contacto físico innecesario no accidental.

Abusos verbales, observaciones sugerentes y desagradable, chistes, piropos, comentarios de contenido sexual.

Uso de imágenes o audios pornográficos en el centro o en los equipos de trabajo.

Gestos, sonidos o movimientos obscenos.

Observación clandestina de personas en lugares reservados.

Llamadas telefónicas, correos electrónicos o utilización de redes sociales para enviar mensajes de contenido sexual.

Amenazas o coacciones para mantener relaciones afectivo-sexuales, o invitaciones reiteradas cuando ha habido una negativa.

Difusión de información o material audiovisual sobre la conducta sexual de una persona, o que contenga connotaciones sexuales, con independencia de si la información y el material son auténticos o un montaje.

Dentro del acoso sexual también se puede producir:

**Chantaje sexual.** Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima para 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**

*Siempre que el motivo sea el género de las personas acosadas, su identidad de género:*

Comportamientos hostiles, segregación, aislamiento.

Comentarios despectivos o peyorativos, utilización de expresiones sexistas.

Discriminación en la toma de decisiones: diferencias en promoción profesional (incluso estadística), o en condiciones laborales (horarios, uniformes, etc.)

Humor sexista.

Negación a cumplir órdenes de su superior jerárquico/a.

Trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, la paternidad, asunción de cuidados familiares, o comportamientos diferente a los roles tradicionales.

Otorgar condiciones de trabajo diferentes, impedir el ejercicio de derechos laborales.

Ejecutar conductas discriminatorias por razón de género.

Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un sexo determinado.

Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).

Usar la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo frente a otro.



## APENDICE II

El «asesor o asesora confidencial» es la persona que, previamente formada específicamente para ello, asistirá a la víctima que presente o quiera presentar una comunicación o solicitud de activación del protocolo (en este caso siempre que la víctima lo solicite) de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

### ✓ Funciones:

Asistir y asesorar a la víctima.

Informar a la víctima sobre sus derechos y sobre las distintas formas de actuación posibles, conforme a lo dispuesto en el presente protocolo.

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.

### ✓ Nombramiento

Cualquier empleada y empleado público voluntariamente, tras recibir la formación necesaria, podrá ser designada por la persona titular de la unidad responsable de la recepción de la comunicación o solicitud de activación del protocolo, para el ejercicio de las funciones de asesoría confidencial encomendadas por este protocolo.

### ✓ Principios de actuación:

- Neutralidad.
- Presunción de inocencia.
- Confidencialidad, no pudiendo transmitir, ni divulgar información sobre el contenido de la información presentada, en proceso de investigación o ya resueltas.
- Indemnidad frente a represalias derivadas del ejercicio del derecho a denunciar o de la labor de asesoramiento y apoyo a la víctima



### APENDICE III

#### Comité de Asesoramiento (CA)

El Comité de Asesoramiento (CA) será paritario y estará formado por:

- Dos empleados/as del INTA y que, al menos uno de ellos, tengan la condición de asesora/asesor confidencial o personal experto en apoyo psicosocial, designados por el titular de la Secretaría General del INTA
- Dos representantes del personal del INTA, que serán elegidos por los representantes de las organizaciones sindicales presentes en el comité técnico del INTA dependiente de la mesa delegada.

En la designación de las personas integrantes del CA, se garantizará la distancia de parentesco, por afinidad o consanguinidad, así como las relaciones de amistad o enemistad manifiesta, y/o relación de ascendencia o dependencia funcional u orgánica entre ellas y las personas implicadas en el caso. La persona del CA afectada quedará automáticamente inhabilitada para participar en las actuaciones y será sustituida por otra persona que se nombrará al efecto. Asimismo, se procurará la presencia equilibrada de los miembros del CA.

Las personas designadas no habrán intervenido en las etapas anteriores previas a la constitución del CA.

Todos los componentes de este CA estarán obligados a guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir. No pudiendo transmitir ni divulgar información, tanto en proceso de investigación como en los casos ya resueltos.



## APENDICE IV

### SOLICITUD DE ACTIVACIÓN PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL O RAZÓN DE SEXO AGE

#### SOLICITANTE

- Persona afectada
- Unidad afectada
- Otros (especificar):
- Representantes de los trabajadores: Junta de personal / Comité de Empresa o Delegados /as

#### TIPO DE ACOSO

- Sexual
- Por razón de sexo

#### DATOS PERSONALES

NOMBRE

APELLIDOS

NIF

NºINTA

SEXO:

- H
- M
- NC

Teléfono de contacto

#### DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Unidad destino:

Vinculación laboral:

- Funcionaria/o de carrera
- Funcionaria /o Interino
- Laboral fija
- Laboral temporal
- Militar de Carrera
- Militar temporal
- Otra



DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

- Acompañamiento durante la tramitación del Protocolo

DOCUMENTACIÓN ANEXA

- SI (especificar)  
 NO

SOLICITUD

- Solicito el inicio del *Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito del INTA.*

En cumplimiento del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril (RGPD) de Protección de Datos de Carácter Personal y de acuerdo con la legislación española vigente se informa al interesado que los datos facilitados serán incorporados al tratamiento "SE. INTA. Gestión básica de personal", cuya finalidad es la gestión, planificación y control de los recursos humanos. El responsable del tratamiento de los datos es el Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial (INTA), ubicado en la Carretera de Torrejón a Ajalvir Km. 4,5. Torrejón de Ardoz. 28850-Madrid.

Podrá ejercer gratuitamente sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación y portabilidad de los datos a través de la Sede Electrónica del Ministerio de Defensa, presencialmente en cualquier oficina de registro oficial o a través del correo [dpd@mde.es](mailto:dpd@mde.es) firmado a través de la plataforma VALIDE.

Información adicional: Política de Privacidad del INTA:  
<https://www.inta.es/INTA/es/politica/politica-de-privacidad/>



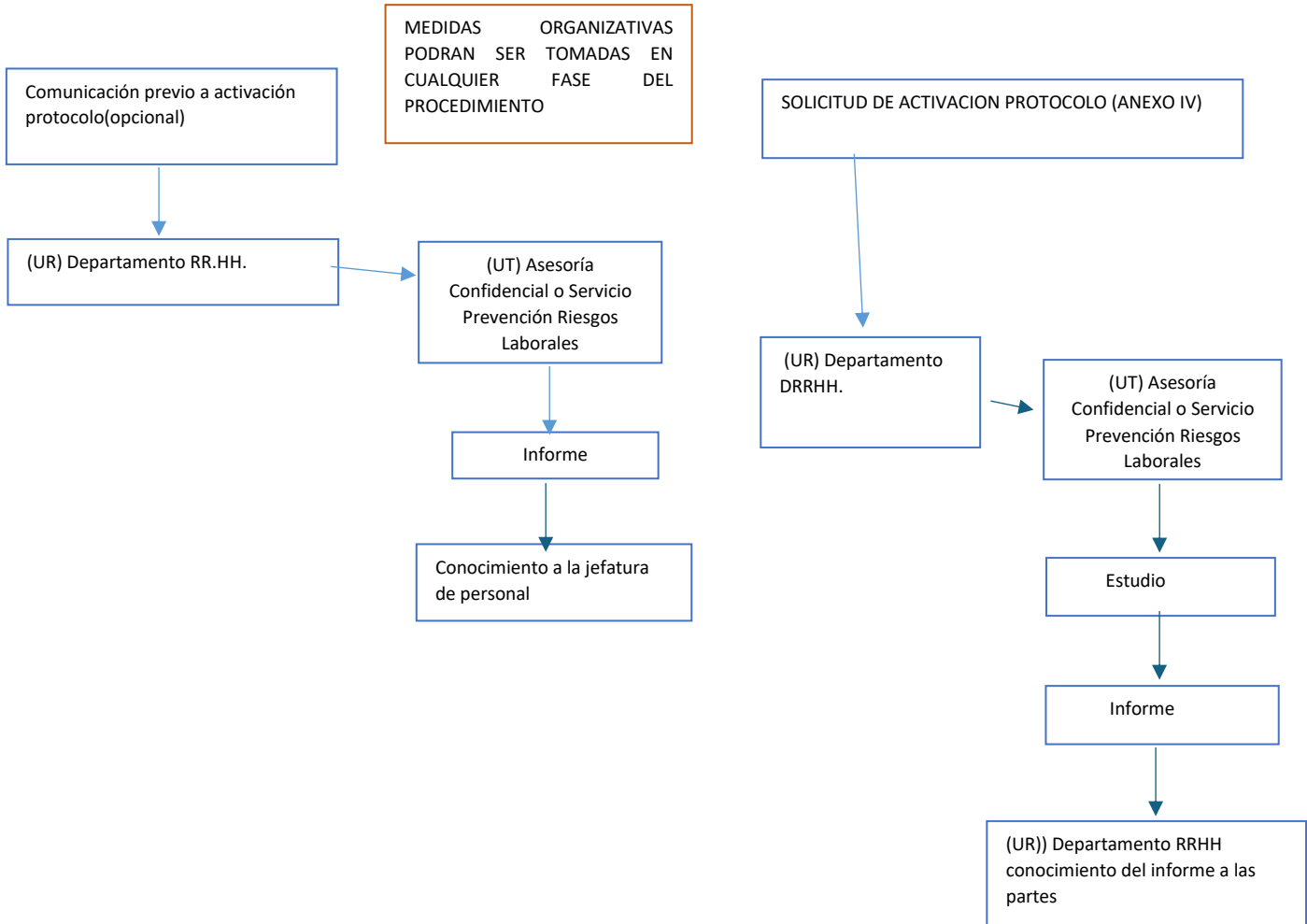
En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

El/ La Solicitante



### APENDICE V

#### 1 FASE



#### 2 FASE

Solo en caso víctima en desacuerdo con el informe

