RESOLUCIÓN DE FECHA DE LA FIRMA ELECTRÓNICA DE LA DIRECCIÓN DE LA AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO POR LA QUE SE DECLARA EL RECHAZO DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y SE DISPONE LA ADAPTACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A ESTAS SITUACIONES.

El Consejo de Ministros, mediante Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo (BOE de 28 de marzo), aprobó y publicó 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 (de ahora en adelante, "E*l Protocolo*").

La Sección VI de *El Protocolo* establece que cada departamento ministerial u organismo público deberá realizar la adaptación necesaria para acomodar el mismo a las necesidades específicas y garantizar su efectiva implantación, mediante la herramienta que se considere adecuada. En el caso de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), y tras la correspondiente consulta con los agentes sociales, se ha decidido declarar el rechazo del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y adaptar el Protocolo mediante la presente Resolución.

De conformidad con ello, esta Dirección

RESUELVE:

Primero.- La adaptación de *El Protocolo*, aprobado mediante Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, que lleva a cabo esta Resolución se hace tomando como punto de partida la ratificación de los principios rectores, objetivos, garantías de actuación, definiciones y compromisos recogidos en la Sección II de *El Protocolo*.

Segundo.- Catálogo de medidas preventivas.

1. Se declara el rechazo a cualquier actuación que pueda ser constitutiva de acoso sexual y de 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 los empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno.

2. Se reitera el compromiso de esta AECID de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y se ratifica en el respeto a los principios rectores, objetivos y compromisos, recogidos en *El Protocolo*.

3. La AECID se compromete a poner en marcha las acciones formativas e informativas de sensibilización para todo el personal que permitan promover una cultura de prevención contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo que incluyan, entre otros, módulos *ad hoc* en los cursos de formación para nuevos funcionarios, la celebración anual de un curso de sensibilización, la publicación de estas medidas así como de una guía explicativa en una sección destacada de la intranet de la AECID y la distribución entre todo el personal de las acciones formativas de otras entidades de la Administración y especialmente del INAP y del Ministerio de Igualdad. Dichas acciones de información, formación y difusión serán informadas y, en su caso, negociadas, en el ámbito del Grupo de Trabajo de la Mesa Delegada de MAEUEC en la AECID (GTMDMAEUEC-AECID), a través de la Comisión de Igualdad creada al efecto en su seno.

4. Se establece, de acuerdo con *El Protocolo*, la definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como la identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso en el Anexo 1 a esta Resolución.

Código seguro de Verificación : GEN-87d0-164b-da02-218f-08e8-a46b-0992-9808 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

CSV : GEN-87d0-164b-da02-218f-08e8-a46b-0992-9808
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : ANTON LEIS GARCIA | FECHA : 16/02/2025 21:05 | Sin acción específica

Tercero.- Medidas proactivas o procedimentales.

La AECID 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. Se garantizará y mantendrá la máxima confidencialidad de todas las actuaciones que se produzcan conforme lo señalado en *El Protocolo.*

Se establece, en el Anexo 2, el procedimiento para dar cauce a las comunicaciones y solicitudes de aplicación del *Protocolo* que pudieran producirse, sin perjuicio de que serán siempre de aplicación las medidas de dicho *Protocolo*. El inicio de las actuaciones no afectará 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.

Dicho procedimiento deberá adaptarse, en su caso, a la dispersión geográfica de esta AECID y a la distancia que existe entre sus unidades en el exterior y la sede central donde, necesariamente, tiene que residir la unidad responsable de la aplicación del Protocolo.

Se determina como unidad responsable de la recepción de comunicaciones y solicitudes de activación del Protocolo la Inspección General de Servicios del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (IGSMAEUEC).

La IGSMAEUEC será responsable de elaborar y actualizar regularmente el listado de personas que pueden desempeñar funciones de asesoría confidencial que estén empleadas en el MAEUEC o en la AECID. Dicho listado estará a disposición de todo el personal que desee consultarlo. La IGSMAEUEC, en coordinación con el departamento de Recursos Humanos, Conciliación y Servicios Generales de la AECID, llevará a cabo las medidas oportunas para promover que aumente el personal de dicha Agencia que pueda desempeñar las funciones de asesoría confidencial. De ser necesario, la IGSMAEUEC podrá solicitar la asistencia de asesores confidenciales de otros Departamentos.

La AECID ratifica expresamente los compromisos recogidos en el punto 2.5.1. d)

El Protocolo de actuación, así como la presente Resolución, serán publicados en la página web de la AECID así como en los apartados de la intranet dedicados especialmente a las medidas de igualdad y la lucha contra el acoso (*stopAcoso*).

Cuarto.- El ámbito de aplicación de la presente Resolución es la AECID, tanto en los servicios centrales como en el exterior. Se aplicará a todas las personas recogidas en el ámbito de aplicación de *El Protocolo*, independientemente del nivel jerárquico, puesto que ocupen o de cuál sea su relación jurídica con la Administración.

Quinto.- La presente Resolución será de aplicación desde la fecha de su firma.

Madrid, en la fecha de la firma electrónica

El Director de la AECID

Antón Leis García

Código seguro de Verificación : GEN-87d0-164b-da02-218f-08e8-a46b-0992-9808 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

CSV : GEN-87d0-164b-da02-218f-08e8-a46b-0992-9808
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : ANTON LEIS GARCIA | FECHA : 16/02/2025 21:05 | Sin acción específica

ANEXO 1. DEFINICIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ASÍ COMO LA IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS QUE PUDIERAN SER CONSTITUTIVAS DE ESTOS TIPOS DE ACOSO.

Definición 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.

Estos comportamientos no serán tolerados y, de producirse, podrían 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).

Conforme a las definiciones establecidas en la Ley Orgánica citada, 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:

Código seguro de Verificación : GEN-87d0-164b-da02-218f-08e8-a46b-0992-9808 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

CSV : GEN-87d0-164b-da02-218f-08e8-a46b-0992-9808
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : ANTON LEIS GARCIA | FECHA : 16/02/2025 21:05 | Sin acción específica

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.

Código seguro de Verificación : GEN-87d0-164b-da02-218f-08e8-a46b-0992-9808 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

CSV : GEN-87d0-164b-da02-218f-08e8-a46b-0992-9808
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : ANTON LEIS GARCIA | FECHA : 16/02/2025 21:05 | Sin acción específica

ANEXO 2. PROCEDIMIENTO DE DESARROLLO DE LAS ACTUACIONES.

1. Inicio de las actuaciones.

Las actuaciones previstas en el Protocolo se inician por la remisión de una comunicación a la Jefatura del Departamento de Recursos Humanos, Conciliación y Servicios Generales de la AECID quien informará a la Dirección de la AECID.

La comunicación podrá presentarse:

- En la dirección de correo electrónico *stopacososexual@aecid.es*, de uso exclusivo para la presentación de las comunicaciones y solicitudes de activación del Protocolo y al que únicamente tendrá acceso la persona titular del Departamento de Recursos Humanos, Conciliación y Servicios Generales.

- Mediante escrito dirigido a la Jefatura del Departamento de Recursos Humanos, Conciliación y Servicios Generales de la AECID . La comunicación pondrá en la dirección: Avenida Reyes Católicos 4 (28040 Madrid). En el sobre deberá indicarse la referencia «stopacososexual» para poder identificar correctamente el escrito antes de su apertura de forma que el Registro de la AECID lo registrará pero no lo abrirá y se remitirá el sobre directamente a la jefatura de Recursos Humanos indicada, quien firmará un acuse de recibo.

- La comunicación podrá también presentarse mediante una comparecencia personal, si así lo solicita la víctima en una primera comunicación dirigida a la Jefatura del Departamento de Recursos Humanos, Conciliación y Servicios Generales de la AECID mediante las vías antes indicadas. La comparecencia se realizará ante la persona con formación en asesoría confidencial que designe la persona al frente de la IGSMAEUEC, organizándose de manera que se salvaguarde la confidencialidad. De dicha comparecencia se levantará acta, que tendrá la consideración de comunicación a los efectos del Protocolo.

En el Anexo 3 se incluye el modelo de comunicación para la activación del Protocolo que se puede utilizar y que está a disposición en la intranet de la AECID.

La jefatura del Departamento de Recursos Humanos, Conciliación y Servicios Generales de la AECID remitirá la comunicación recibida en cualquiera de las formas antes señaladas a la IGSMAEUEC en un plazo no superior a las 24 horas siguientes al momento de su recepción.

Con el fin de garantizar la confidencialidad en la aplicación del Protocolo de las comunicaciones escritas debidamente identificadas sólo tendrá acceso el personal con formación en asesoría confidencial que designe la persona al frente de la IGSMAEUEC.

La comunicación, a través de los canales establecidos, podrá ser presentada por:

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

Para que no figuren datos personales la IGSMAEUEC, al recibir la comunicación o solicitud de activación del Protocolo, asignará un código numérico a cada una de las partes que se utilizará en todas las fases del Protocolo.

Una vez recibida dicha comunicación, la persona al frente de la IGSMAEUEC asignará la misma a una de las personas del listado de asesores confidenciales y lo pondrá en su conocimiento inmediatamente (24 horas).

La persona designada, aparte de sus funciones de tramitación, deberá acompañar, asesorar e informar a la víctima sobre las distintas actuaciones posibles.

Código seguro de Verificación : GEN-87d0-164b-da02-218f-08e8-a46b-0992-9808 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

CSV : GEN-87d0-164b-da02-218f-08e8-a46b-0992-9808
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : ANTON LEIS GARCIA | FECHA : 16/02/2025 21:05 | Sin acción específica

La víctima podrá solicitar que su comunicación sea vista por el asesor o asesora confidencial que considere, dentro de los existentes, en cuyo caso la persona al frente de la IGSMAEUEC autorizará dicho cambio, siempre que las circunstancias lo permitan.

2. Tramitación.

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.

En cualquier momento del proceso, desde la recepción de la comunicación, y para garantizar la protección y la indemnidad frente a represalias de las personas implicadas en este proceso, la persona al frente de la IGSMAEUEC, por recomendación de la asesoría confidencial, propondrá al órgano competente, de forma debidamente motivada, cuantas medidas organizativas previas que estime adecuadas (como, por ejemplo, la reordenación del tiempo de trabajo, realizar cambios de lugar de trabajo o 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.

Durante este proceso, las partes podrán estar acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por una persona representante unitario o sindical u otro acompañante de su elección.

3. Conclusiones e informe.

En el plazo de diez días, salvo excepciones justificadas, desde la recepción de la comunicación por la persona actuando como asesoría confidencial, esta deberá emitir un informe reservado de valoración que incluya, como mínimo:

- 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.
- Conclusiones.

El informe de valoración propondrá alguna de las siguientes alternativas:

- Archivo de la comunicación, cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

  - Desistimiento de la víctima, sin perjuicio de que se continúe, de oficio, la investigación si se detectasen indicios de acoso sexual o por razón de sexo.
  - 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.
  -

- 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.

El informe se remitirá a la persona al frente de la IGSMAEUEC, quien dará inmediatamente conocimiento del mismo a las partes –víctima y presunta persona acosadora- así como a la persona

Código seguro de Verificación : GEN-87d0-164b-da02-218f-08e8-a46b-0992-9808 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

CSV : GEN-87d0-164b-da02-218f-08e8-a46b-0992-9808
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : ANTON LEIS GARCIA | FECHA : 16/02/2025 21:05 | Sin acción específica

titular de la Jefatura del Departamento de Recursos Humanos, Conciliación y Servicios Generales**,** quien informará a la Dirección de la AECID.

4. Convocatoria del Comité de Asesoramiento.

En el caso de que la víctima esté en desacuerdo con las conclusiones podrá, en un plazo de diez días, presentar alegaciones ante la persona al frente de la IGSMAEUEC, solicitando la intervención de un Comité de Asesoramiento.

Dicha solicitud solo será admitida en los siguientes supuestos:

- Que el desacuerdo tenga su base en el archivo por falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Que, en su propuesta, el informe aprecie una falta disciplinaria distinta de la del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Recibidas las alegaciones en tiempo y forma, la persona al frente de la IGSMAEUEC constituirá, en el plazo de siete días, un Comité de Asesoramiento en los términos establecidos en el Anexo II de *El Protocolo*, solicitando para ello a la Dirección de la AECID la designación de sus miembros en los términos establecidos en ese Anexo II.

La persona al frente de la IGSMAEUEC deberá, igualmente, asegurarse de que, durante este tiempo, se mantienen las medidas organizativas que se hubieran establecido.

Constituido el Comité de Asesoramiento, en base a las alegaciones recibidas 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 o bien por la revisión de los elementos existentes. La conclusión de dicho informe podrá 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.

De la propuesta formulada por el Comité de Asesoramiento se dará traslado a la persona al frente de la IGSMAEUEC para dar conocimiento a las partes –víctima y presunta persona acosadora– y a la Dirección de la AECID.

El plazo de esta etapa no será superior a veinte días desde la constitución del Comité, salvo excepciones justificadas.

5. Fin de las actuaciones.

A la recepción del informe del Comité de Asesoramiento o, transcurrido el plazo de 20 días desde la constitución del Comité sin que la víctima presentara alegaciones, la Dirección de la AECID dictará resolución en la que podrá:

- Decretar el archivo de la comunicación;
- Acordar el inicio de expediente disciplinario por acoso sexual o por razón de sexo; o
- Acordar el inicio de expediente disciplinario por otras faltas tipificadas distintas del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

6. Revisión de la situación.

Independientemente del resultado del procedimiento, la persona al frente de la IGSMAEUEC se asegurará de que se lleva a cabo una revisión de la situación laboral en que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la solicitud de activación y propondrá, a la Dirección de la AECID, las medidas que considere oportunas.

Código seguro de Verificación : GEN-87d0-164b-da02-218f-08e8-a46b-0992-9808 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

CSV : GEN-87d0-164b-da02-218f-08e8-a46b-0992-9808
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : ANTON LEIS GARCIA | FECHA : 16/02/2025 21:05 | Sin acción específica

7. Información y seguimiento.

La IGSMAEUEC será la unidad responsable para registrar y custodiar los informes de conclusiones junto con las comunicaciones recibidas. Anualmente, la persona al frente de la IGSMAEUEC elaborará una memoria, debidamente anonimizada, de las comunicaciones recibidas y de los informes de conclusiones que se hayan adoptado en el año en la AECID. Dicha memoria se remitirá a la Comisión de Igualdad del GTMDMAEUEC-AECID quien, junto con el resto de actuaciones realizadas en esta materia, así como cuantos otros datos sobre la materia se soliciten, elaborará una memoria que remitirá a la Dirección de la AECID.

Código seguro de Verificación : GEN-87d0-164b-da02-218f-08e8-a46b-0992-9808 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

CSV : GEN-87d0-164b-da02-218f-08e8-a46b-0992-9808
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : ANTON LEIS GARCIA | FECHA : 16/02/2025 21:05 | Sin acción específica

ANEXO 3. MODELO DE COMUNICACIÓN PARA LA ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO.

MODELO DE COMUNICACIÓN DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Remisión a la Unidad Receptora

TIPO DE ACOSO

☐ Sexual ☐ Por razón de sexo

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombres y apellidos | NIF | Sexo

☐ H ☐ M

Teléfono de contacto

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo/Unidad Directiva | Puesto de trabajo

Vinculación laboral:

☐ Funcionario/a ☐ Estatutario/a ☐ Interino/a ☐ Laboral fijo ☐ Laboral temporal

☐ Grupo ☐ Nivel ☐ Antigüedad en el lugar de trabajo

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

☐ Sí (especificar) ☐ No

En el caso de testigos se deberá indicar su identificación cuando aporten pruebas

SOLICITUD

☐	Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual o Acoso por razón de sexo.
☐	Solicito Asesoría Confidencial (Nombre Asesor/a Confidencial).
☐	Acompañamiento durante la tramitación del protocolo (Nombre de la persona).

LOCALIDAD Y FECHA | **FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA**

Los datos aquí recogidos son de carácter confidencial, serán tratados con la máxima confidencialidad.
Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales

Código seguro de Verificación : GEN-87d0-164b-da02-218f-08e8-a46b-0992-9808 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

CSV : GEN-87d0-164b-da02-218f-08e8-a46b-0992-9808
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : ANTON LEIS GARCIA | FECHA : 16/02/2025 21:05 | Sin acción específica