



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

El Pleno Gubernativo del Tribunal Constitucional, en su reunión del día 16 de noviembre de 2022, ha adoptado el acuerdo de aprobar el *“Protocolo para la prevención y actuación frente a conductas que puedan derivar en acoso sexual y por razón de sexo y/o en acoso laboral en el Tribunal Constitucional”*, cuyo texto es el siguiente:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A CONDUCTAS QUE PUEDAN DERIVAR EN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y/O EN ACOSO LABORAL EN EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. El acoso sexual y por razón de sexo y el acoso laboral suponen un atentado contra la dignidad y la salud de las personas, por lo que son totalmente inaceptables y no pueden ni deben ser tolerados. En consecuencia, el Tribunal Constitucional procurará un entorno laboral exento de cualquiera de estas tres formas de acoso.

Este protocolo tiene como objeto tratar de prevenir y evitar las situaciones de acoso, así como establecer cauces de solución de quejas relativas a posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y/o de acoso laboral, tomando en consideración la dignidad de la persona, su salud y los derechos inviolables que le son inherentes.

El presente protocolo se inspira en los siguientes principios:

- a) El compromiso en prevenir y no tolerar ninguna forma de acoso sexual y por razón de sexo ni de acoso laboral.
- b) El deber de respetar la dignidad de las personas, su salud y su derecho a la intimidad y al honor, así como la igualdad de trato y oportunidades.
- c) El tratamiento reservado de las quejas por hechos que pudieran ser constitutivos de



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

acoso sexual y por razón de sexo y/o de acoso laboral, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja.

2. MARCO NORMATIVO.

La normativa básica de referencia es la siguiente:

- Constitución española (arts. 9.2, 10, 14, 15, 18.1 y 35.1).
- Tratado de la Unión Europea (arts. 2 y 3).
- Directiva 2006/54/CEE, de 5 de julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo o la ocupación.
- Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) (INI).
- Resolución del Parlamento Europeo sobre medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión (2018/2055) (INI).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (arts. 48 y 62).
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (arts. 12 y 13).
- 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 [arts. 14 h) y 95 b)].
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [arts. 4.2 c), 17, 28 y 54.2 g)].
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional (art. 96.2).



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

- Acuerdo del Pleno del Tribunal Constitucional, de 5 de julio de 1990, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Personal del Tribunal Constitucional (art. 94).

- Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.

- Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración del Estado sobre 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 los Organismos Públicos vinculados a ella.

La anterior normativa de referencia se entenderá sustituida o modificada por las reformas que de la misma se lleven a cabo y se interpretará de conformidad con la jurisprudencia emanada de los tribunales de justicia encargados de su aplicación.

3. DEFINICIONES.

a) Acoso sexual y por razón de sexo.

1. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en los siguientes términos (art. 7):

a) “Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye 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) “Constituye 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”.

c) “Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

razón de sexo”.

d) “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”.

2. 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.

b) Acoso laboral.

A efectos de este protocolo, siguiendo la definición recogida en el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado (BOE de 1 de junio de 2011), se considera acoso laboral o acoso moral o psicológico en el trabajo “la exposición a conductas de [v]iolencia [p]sicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o varias personas, por parte de otra/s que actúen frente a aquella/s desde una posición de poder -no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud”.

“En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral (*mobbing*), se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición”.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

4. ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN.

Las disposiciones de este protocolo serán de aplicación al personal al servicio del Tribunal en los términos que en el mismo se señalan.

5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN.

El Tribunal se compromete a la divulgación del presente protocolo entre las personas incluidas en su ámbito de aplicación y fomentará la realización de cursos sobre prevención y actuación y actividades de sensibilización y formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo y/o de acoso laboral entre el personal a su servicio y, en especial, entre los miembros de la Comisión para la prevención y actuación frente a conductas que puedan derivar en acoso sexual y por razón de sexo y/o en acoso laboral.

6. EL ASESOR/A CONFIDENCIAL EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y/O DE ACOSO LABORAL.

a) Creación y funciones.

Se crea la figura del asesor/a confidencial, que es la persona encargada de aconsejar y apoyar al personal al servicio del Tribunal en materia de acoso sexual y por razón de sexo y/o de acoso laboral, con independencia de las funciones asignadas a la Comisión para la prevención y actuación frente a conductas que puedan derivar en acoso laboral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Cualquier persona en el ámbito del presente protocolo podrá dirigirse al asesor/a confidencial, verbalmente o por escrito, para cualquier información o consulta relacionada con el acoso sexual y por razón de sexo y/o el acoso laboral, incluyendo el asesoramiento sobre la aplicación del protocolo.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

El asesor/a confidencial podrá iniciar ante la citada Comisión el procedimiento previsto en el apartado 11 del presente protocolo, recibir denuncia verbal y/o acompañar a la persona afectada en la presentación de la queja.

El asesor/a confidencial informará anualmente a dicha Comisión sobre las actuaciones realizadas, sin identificar en ningún caso a las personas afectadas. También podrá dirigir, en el ejercicio de sus funciones, consultas a la Comisión.

b) Designación.

El presidente del Tribunal, a propuesta de la Secretaría General, designará un/a asesor/a confidencial titular y otro/a suplente, entre el personal al servicio del Tribunal. A tal fin se valorarán los conocimientos en materia de acoso sexual y por razón de género y acoso laboral, en el principio de igualdad de trato y oportunidades y de no discriminación.

En todas las comunicaciones que se realicen para dar publicidad al presente protocolo se dará información también de quiénes son el asesor/a confidencial titular y suplente, así como la forma de contacto.

c) Formación y estatuto.

Los asesores/as confidenciales recibirán la formación necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

Han de guardar deber de secreto y confidencialidad, de modo que no podrán divulgar ni hacer uso de la información que obtenga en el ejercicio de sus funciones. No podrán ser llamados a declarar en el supuesto de que, en relación con los hechos de los que tengan conocimiento en el ejercicio de sus funciones, se siguiera con posterioridad expediente disciplinario.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

7. LA COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A CONDUCTAS QUE PUEDAN DERIVAR EN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y/O EN ACOSO LABORAL.

Se crea la Comisión para la prevención y actuación frente a conductas que puedan derivar en acoso sexual y por razón de sexo y/o en acoso laboral (en adelante, la Comisión).

La Comisión tiene por finalidad, en los términos y con el alcance que se señalan en este protocolo, la prevención, detección y, dado el caso, la intervención ante comportamientos, verbales o físicos (activos o pasivos), irrespetuosos entre el personal al servicio del Tribunal, que, por atentar contra la dignidad, la salud y el respeto ajenos, perturben la vida laboral, siendo susceptibles de generar un entorno discriminatorio, humillante y/u hostil que pueda dar lugar a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y/o de acoso laboral.

8. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN.

La Comisión, que deberá respetar el principio de presencia o composición equilibrada, será nombrada por el presidente del Tribunal y estará integrada por los siguientes miembros:

- El gerente del Tribunal, quien ostentará la condición de presidente de la Comisión.
- Un letrado/a al servicio del Tribunal, a propuesta de la Secretaría General.
- Dos representantes de los funcionarios al servicio del Tribunal, a propuesta de la Junta de Personal, uno de los cuales ostentará la Secretaría de la Comisión.
- El delegado/a del personal laboral del Tribunal.

En caso de que no pueda actuar algún miembro de la Comisión será designado un suplente.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

9. PRINCIPIOS INSPIRADORES DE LA ACTUACIÓN DE LA COMISIÓN.

La actuación de la Comisión se regirá por los siguientes principios:

a) Voluntariedad. El procedimiento ante la Comisión tendrá carácter voluntario y las partes intentarán lograr, con la actuación de la Comisión, un acuerdo satisfactorio con el que dar por finalizadas las desavenencias, restableciéndose un clima de concordia y buena comunicación entre ellas a través de soluciones ajustadas a sus necesidades.

Tanto la solicitud de intervención de la Comisión como las actuaciones que esta lleve a cabo serán voluntarias, de modo que cualquiera de las partes implicadas puede interesar su finalización en cualquier momento, sin perjuicio del ejercicio de los derechos y/o acciones que legalmente les correspondan.

El inicio de actuaciones de la Comisión no interrumpirá ni ampliará los plazos de prescripción de dichos derechos y/o acciones.

La promoción de actuaciones en la vía jurisdiccional o disciplinaria será causa de finalización de las actuaciones de la Comisión. No obstante, en estos supuestos, en tanto no se inicien las acciones pertinentes por el órgano y/o la autoridad competente, la Comisión podrá proponer la adopción de las medidas que estime oportunas para la mejor protección de los derechos e intereses de las partes.

El cese en el Tribunal de la persona afectada por una supuesta situación de acoso sexual o por razón de sexo y/o por acoso laboral no constituye por sí mismo impedimento para la iniciación de las actuaciones de la Comisión, ni será causa para su finalización. El cese en el Tribunal de la persona a la que se le atribuya su autoría impedirá el inicio de las actuaciones de la Comisión o será causa de su finalización, sin perjuicio de las facultades y/o deberes que correspondan al Tribunal en la prevención de dichas situaciones. En todo caso, se habrán de



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

respetar los plazos de prescripción legalmente previstos.

b) ***Deber de secreto y confidencialidad. Protección de datos.*** Los miembros de la Comisión han de guardar el deber de secreto y confidencialidad, de modo que no podrán divulgar ni hacer uso de la información recibida con ocasión de una queja relacionada con sus funciones. Idéntico deber de secreto y confidencialidad han de observar quienes intervengan en las actuaciones practicadas por la Comisión. Este deber en ningún caso exime del deber de denuncia de hechos que puedan reunir los caracteres de un ilícito penal y/o disciplinario.

Con el fin de garantizar el tratamiento y la protección de datos personales, por la Comisión se adoptarán los mecanismos precisos dirigidos a identificar de forma cifrada (v.g. usando códigos alfanuméricos u otros sistemas) tanto a las partes implicadas en las situaciones objeto de queja como a las demás personas que intervengan con ocasión de las actuaciones de la Comisión.

Las actuaciones de la Comisión y de cualquiera de sus miembros sólo podrán ser utilizadas en el ejercicio de la función mediadora que le encomienda el presente protocolo y en el seno del procedimiento en el que se han llevado a cabo.

c) ***Imparcialidad.*** Los miembros de la Comisión actuarán en la resolución de las situaciones conflictivas de las que conozcan con absoluta imparcialidad, manteniendo una distancia equitativa entre las partes, sin emitir juicios de valor y asegurando el equilibrio entre ellas.

Los miembros de la Comisión se abstendrán de intervenir en caso de tener relación de parentesco, afinidad, amistad o enemistad con alguna de las partes implicadas o de concurrir alguna otra causa que pudiera poner de manifiesto que no reúnen la equidistancia que requiere el cumplimiento de su función.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Las partes podrán promover la recusación del miembro o miembros de la Comisión que consideren incursos en alguna de dichas causas.

Corresponde a la Comisión resolver las causas de abstención y/o recusación que se planteen.

d) **Flexibilidad y celeridad.** La Comisión desempeñará sus funciones con flexibilidad y celeridad en sus actuaciones sobre las situaciones conflictivas de las que conozca, así como en las propuestas de soluciones que formule a las mismas.

Las actuaciones de la Comisión no estarán sujetas a otros plazos y formalidades que los previstos en este protocolo.

e) **Deber de respeto y actuación de buena fe.** Los miembros de la Comisión actuarán de forma respetuosa con las partes en conflicto, así como con sus derechos. El mismo respeto mostrarán con las personas cuya colaboración interesen con ocasión de las situaciones de las que conozcan.

Toda persona que intervenga en las actuaciones llevadas a cabo por la Comisión actuará igualmente de buena fe, cooperando en el mejor esclarecimiento de los hechos con respeto hacia las partes y miembros de la Comisión.

f) **Información a las partes.** Las partes directamente implicadas en las situaciones de las que conozca la Comisión podrán solicitar en cualquier momento información sobre el estado de las actuaciones, que le será facilitada a la mayor brevedad posible por el cauce que la Comisión estime más oportuno.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

10. FUNCIONES DE LA COMISIÓN.

Los cometidos de la Comisión se circunscriben a la prevención, intervención y, en su caso, ofrecimiento de propuestas de solución de aquellos conflictos interpersonales que puedan encaminarse hacia situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y/o acoso laboral. En concreto, a la Comisión le corresponden las siguientes funciones:

a) **Funciones de prevención.** Las funciones de naturaleza preventiva estarán encaminadas a evitar comportamientos susceptibles de adquirir mayor relevancia, particularmente en la vía penal y/o disciplinaria, como formas de acoso sexual y por razón de sexo y/o de acoso laboral.

La Comisión en el ejercicio de estas funciones, puede, entre otras actuaciones, impulsar la divulgación del presente protocolo, así como proponer planes de formación y actividades y/o cursos de sensibilización y formación, a los que se refiere el apartado 5 de este protocolo.

b) **Funciones de indagación y propuestas de solución.** Una vez que la Comisión ha tenido conocimiento o noticia de hechos o situaciones susceptibles de su intervención, desarrollará las actuaciones de indagación y de propuesta de solución que considere pertinentes inspirándose en los mecanismos de la mediación. Su objetivo será lograr el retorno de las partes implicadas hacia un clima de concordia y buena convivencia en el ámbito laboral.

La Comisión en ningún caso podrá desplegar una labor mediadora cuando los hechos, por su entidad, puedan revestir caracteres de un ilícito disciplinario y/o penal perseguibles de oficio. En tales casos, la Comisión dará traslado de estos al órgano y/o autoridad competente.

c) **Adopción de medidas de urgencia.** En situaciones de urgencia y/o de extraordinaria gravedad, la Comisión podrá proponer medidas excepcionales con las que tratar de erradicar la situación conflictiva o minimizar sus efectos. Cuando los indicios concurrentes puedan



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

comportar una obligación de denuncia ante el órgano y/o autoridad competente, al poder revestir los caracteres de un ilícito penal y/o disciplinario, la Comisión igualmente podrá plantear las medidas de protección que considere pertinentes.

11. PROCEDIMIENTO ANTE LA COMISIÓN.

a) Inicio.

El procedimiento ante la Comisión podrá iniciarse por alguno de los siguientes medios:

1) Queja verbal.

La queja podrá formularse verbalmente ante alguno de los miembros de la Comisión por la persona afectada, por su representante legal, por el asesor/a confidencial, por alguno de los representantes de los empleados públicos del Tribunal o por un tercero que preste servicios en el Tribunal.

Presentada la queja, deberá procederse a su documentación por escrito, cuya lectura ha de facilitarse a la persona que la haya formulado para someterlo a su firma, siendo informada del protocolo a seguir. Se deberá acreditar el consentimiento de la persona afectada si la queja es presentada por el asesor/a confidencial, por alguno de los representantes de los empleados públicos del Tribunal o por un tercero que preste servicios en el Tribunal.

La queja, una vez documentada, será registrada por el presidente de la Comisión, quien la trasladará al resto de sus miembros, así como a la Secretaría General.

2) Queja por escrito.

La queja también se podrá presentar por escrito ante alguno de los miembros de la



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Comisión por la persona afectada, por su representante legal o, siempre que se acredite el consentimiento de la persona afectada, por el asesor/a confidencial, por alguno de los representantes de los empleados públicos del Tribunal o por un tercero que preste servicios en el Tribunal.

El escrito, para el que se podrá utilizar el modelo que figura como anexo al presente protocolo, deberá contener una breve relación de los hechos objeto de la queja y la identificación de las partes implicadas. Deberá firmarlo la persona que formula la queja, que será informada del protocolo a seguir.

La queja será registrada por el presidente de la Comisión, quien la trasladará al resto de sus miembros, así como a la Secretaría General.

3) Queja a través de canal telemático.

La queja se podrá presentar asimismo por la persona afectada, por su representante legal o, siempre que se acredite el consentimiento de la persona afectada, por el asesor/a confidencial, por alguno de los representantes de los empleados públicos del Tribunal o por un tercero que preste servicios en el Tribunal, a través de un canal telemático interno previsto al efecto en ATRIO, al que sólo tendrá acceso el presidente de la Comisión.

El formulario que ha de cumplimentar la persona que presente la queja deberá contener una breve relación de los hechos objeto de la queja y la identificación de las personas implicadas. En el formulario debe constar la identidad de la persona que presenta la queja, no admitiéndose en ningún caso quejas anónimas.

El presidente de la Comisión, como receptor del formulario, procederá a su registro y trasladará la queja al resto sus miembros, así como a la Secretaría General.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

b) Tramitación.

La Comisión deberá ser convocada en un plazo no superior a cinco días hábiles desde la recepción de la queja. Una vez valorado que los hechos objeto de esta entran en el ámbito de sus funciones y, en su caso, complementada la información recibida con el testimonio de la persona afectada, procederá a dar traslado de la queja a la persona a la que se le atribuye la autoría de dichos hechos.

Asimismo, la Comisión podrá recabar la información y documentación que estime necesarias y practicar las actuaciones y entrevistas que considere oportunas.

Las partes implicadas pueden acudir ante la Comisión acompañadas por su representante legal, por el asesor/a confidencial, por un representante de los empleados públicos del Tribunal o por una tercera persona que preste servicios en el Tribunal.

c) Conclusiones y propuestas.

Practicadas las actuaciones oportunas en atención a las concretas circunstancias del caso, la Comisión emitirá por escrito sus conclusiones y propuestas, de las que dará traslado a las partes implicadas y a la Secretaría General.

La Comisión podrá finalizar sus actuaciones mediante la adopción, entre otras, de las siguientes decisiones:

1) ***Queja infundada.*** La Comisión procederá a registrar y archivar las actuaciones en caso de reflejarse que la queja tiene por objeto hechos o situaciones por completo ajenos a las funciones que justifican su intervención en el marco del presente protocolo.

2) ***Queja fundada en hechos que pudieran ser objeto de examen por la Comisión sin***



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

que a priori aparenten ser constitutivos de ilícitos disciplinarios y/o penales perseguibles de oficio. La Comisión en estos casos, a resultas de las actuaciones llevadas a efecto en el marco de este protocolo, propondrá a las partes implicadas las medidas que estime más idóneas para la erradicación de la situación conflictiva y su pronta solución efectiva.

3) *Queja de hechos que podrían ser determinantes de situaciones de acoso con relevancia penal y/o disciplinaria.* Cuando de los hechos objeto de queja o bien de las actuaciones llevadas a efecto por la Comisión para su esclarecimiento y solución resulten indicios de que, por sus características, podrían ser constitutivos de un ilícito penal y/o disciplinario, la Comisión dará traslado por escrito al órgano y/o autoridad competente, dejando constancia de ello en sus actuaciones y cesando de inmediato en sus labores de mediación, sin perjuicio de la propuesta de adopción de las medidas de urgencia en protección de las personas afectadas.

4) *Desistimiento de las partes.* La Comisión deberá cesar en sus funciones de mediación tan pronto como una de las partes implicadas le comunique, por escrito o verbalmente (en este caso, documentándose con la firma de la parte que lo hubiera solicitado), su decisión contraria a la prosecución de las actuaciones de la Comisión. La Comisión dejará constancia de tal circunstancia.

En caso de pluralidad de partes, la Comisión podría sopesar si su intervención sigue siendo viable para las restantes personas implicadas.

d) Plazo.

El plazo máximo de actuación de la Comisión no podrá exceder de treinta días hábiles desde la remisión a todos sus miembros de la queja formulada.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

12. DEBER DE COLABORACIÓN, SECRETO Y CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS.

Todo el personal al servicio del Tribunal está obligado a colaborar en el desarrollo de las actuaciones contempladas en el presente protocolo, a guardar el deber de secreto y confidencialidad y a cumplir la normativa en materia de protección de datos.

13. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO.

Se realizará por la Secretaría General, a través del Servicio de Gerencia, un informe anual de seguimiento que podrá incluir propuestas de reforma del protocolo, teniendo en consideración las presentadas, en su caso, por la Comisión, el asesor/a confidencial y los representantes de los empleados públicos del Tribunal.

El informe ha de contemplar, como variable estadística, el sexo de las personas afectadas.

14. DEROGACIÓN.

Queda derogado el “Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el Tribunal Constitucional” aprobado por el Pleno gubernativo en su reunión de 27 de mayo de 2014.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

ANEXO: MODELO DE ESCRITO DE QUEJA POR ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO Y/O ACOSO LABORAL

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA EL ESCRITO

(Persona afectada por una situación de acoso, su representante legal, el asesor/a confidencial, un representante de los empleados públicos del Tribunal o un tercero que preste servicios en el Tribunal). En caso de presentación de la queja por representante legal de la persona afectada se deberá acompañar al escrito la acreditación de dicha condición.

Se deberá acreditar el consentimiento de la persona afectada si la queja es presentada por el asesor/a confidencial, por alguno de los representantes de los empleados públicos del Tribunal o por un tercero que preste servicios en el Tribunal.

NOMBRE Y APELLIDOS	
DNI	
SERVICIO O UNIDAD A LA QUE PERTENECE	
TELÉFONO	
Dirección de correo electrónico	

DATOS DE LA PERSONA QUE MANIFIESTA SUFRIR UNA SITUACIÓN DE ACOSO

(No rellenar en caso de coincidir con la persona que presenta el escrito).

NOMBRE Y APELLIDOS	
DNI	
SERVICIO O UNIDAD A LA QUE PERTENECE	
TELÉFONO	
Dirección de correo electrónico	

REGISTRO DE ENTREGA

Fecha:

Firma del gerente

Firma de la persona que presenta el escrito



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Realice una descripción detallada de los hechos ocurridos que considere que puedan ser considerados como una situación de acoso. Incluya las fechas en las que ha tenido lugar y, en su caso, datos de los testigos.

DOCUMENTACIÓN QUE SE ACOMPAÑA

- Acreditación de la condición de representante legal de la persona denunciante.
- Consentimiento de la persona que supuestamente sufre la situación de acoso.
- Otra documentación que se adjunta (especificar brevemente):

¿Ha iniciado alguna acción legal en sede administrativa o judicial en relación con estos hechos?

En _____ a ___ de ___ de 20__.

Fdo.:

PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL: Los datos personales que constan en la queja se incorporarán a un tratamiento de datos (“gestión de personal”), cuya finalidad es facilitar la gestión de la misma. Dichos datos, cuyos destinatarios serán exclusivamente los órganos del Tribunal Constitucional directamente involucrados en el procedimiento, se mantendrán únicamente durante el tiempo que requiera la tramitación del mismo, y no podrán ser cedidos a terceros salvo en los supuestos legalmente previstos. Los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento, oposición y supresión podrán ejercerse, en su caso, ante la Secretaría General del Tribunal Constitucional (calle Domenico Scarlatti, núm. 6, 28003 Madrid) (artículo 4.1 y concordantes del Acuerdo del Pleno del Tribunal Constitucional de 18 de febrero de 2021, publicado en Boletín Oficial del Estado de 25 de febrero de 2021). Puede consultarse más información en la página web del Tribunal Constitucional, apartado “protección de datos”.