



**Resolución de 27 de enero de 2025 de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, O.A., relativa a la adaptación al ámbito de la UIMP del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, aprobado por Real Decreto 247/2024 de 8 de marzo.**

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. A tal fin, según el apartado VI del Protocolo, los Departamentos y Organismos Públicos de la Administración General del Estado deberán realizar la adaptación que se requiera mediante procedimientos de trabajo, instrucciones o cualquier otra herramienta que en cada caso resulte adecuada, para acomodarlo a sus necesidades específicas y garantizar su efectiva implantación.

Por su parte, la disposición final sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que la aplicación del protocolo de actuación sobre medidas relativas al acoso sexual o al acoso por razón de sexo regulado en el artículo 62 de dicha Ley tendrá lugar en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del Real Decreto que lo apruebe.

Por todo ello, de acuerdo con lo dispuesto en Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo y en uso de las atribuciones y competencias que le confiere el artículo 12, apartado 4, del Real Decreto 331/2002, de 5 de abril, por el que se aprueba el Estatuto de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, el Rector de la UIMP,

**APRUEBA**

la siguiente adaptación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo al ámbito de la UIMP, O.A. con el acuerdo de los representantes de los trabajadores de la UIMP, que han sido informados de esta adaptación del Protocolo.

**Primero. Objeto.**

Por medio de la presente resolución se adapta para la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, O.A. 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, aprobado por Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo.

**Segundo. Declaración de compromisos.**

La UIMP rechaza 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 su personal a recibir un trato respetuoso y digno.

La UIMP se compromete a prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, de conformidad con lo establecido en el artículo 62.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y a



adoptar, ante cualquier conducta susceptible de ser entendida como tal, todas las medidas que resulten pertinentes.

La UIMP promoverá una cultura de prevención contra el acoso sexual o 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.

La UIMP 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.

La UIMP garantizará y mantendrá la máxima confidencialidad de todas las actuaciones que se produzcan conforme lo señalado en este protocolo, con el consiguiente deber de sigilo para todas las personas implicadas en la aplicación del protocolo

La UIMP identificará y dará a conocer, mediante las correspondientes medidas de difusión, la unidad responsable de recibir y tramitar las solicitudes de activación del protocolo, así como el listado de personas que pueden desempeñar la asesoría confidencial.

La UIMP apoyará y asesorará a las presuntas víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, facilitando a las víctimas el acceso a servicios de apoyo psicosocial y/o acompañamiento integral de la administración autonómica o local competente para su recuperación.

La UIMP se compromete a difundir estos compromisos a todas las personas que prestan servicio dentro de su ámbito de organización, incluidas las personas que, no teniendo una relación jurídica laboral con la administración, prestan servicios o colaboran con ella.

### **Tercero. *Ámbito de aplicación.***

El protocolo será de aplicación a todo el personal que preste servicios en la UIMP, independientemente del nivel jerárquico, puesto que ocupen o de cuál sea su relación jurídica con la administración.

Será también de aplicación a todas las personas que no teniendo una vinculación laboral con la UIMP presten cualquier servicio o realicen cualquier tipo de colaboración, con independencia de si es esta retribuida o no, tales como personas en formación o las que realizan prácticas no laborales.

Se podrá activar el presente protocolo, de cara a la adopción de las medidas necesarias para su protección, por el personal perteneciente a empresas externas que presten sus servicios a la UIMP y que se consideren víctimas de acoso por parte de personal del O.A. Igualmente, de cara a la adopción de las medidas necesarias para su protección, se podrá activar por el personal de la UIMP cuando se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo por parte de alguna persona de empresas externas. En cualquier caso, la UIMP comunicará a la empresa de la persona presuntamente acosadora la activación del protocolo para que, en su ámbito, se adopten las medidas y procedimientos que correspondan. Se garantizará, en todo caso, la separación física de las personas afectadas.

Las empresas externas contratadas serán informadas de la existencia de este protocolo.

El protocolo será de aplicación para el personal indicado en los párrafos anteriores, independientemente del lugar en el que se produzcan los hechos que puedan ser constitutivos de estos tipos de acoso.



#### Cuarto. **Delimitación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo**

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- a) Se entiende por «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) Se entiende por «acoso por razón de sexo» cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. De acuerdo con las definiciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

- a) Conductas verbales: insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, sugerentes o desagradables; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de las personas, que afecten a su integridad e indemnidad sexual; invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- b) Conductas no verbales: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- c) Comportamientos físicos: contacto físico deliberado y no solicitado; abrazos o besos no deseados; acercamiento físico excesivo e innecesario; gestos obscenos.
- d) Chantaje sexual: 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.
- e) 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.

3. De acuerdo con las definiciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso por razón de sexo las conductas que se describen a continuación:

- a) Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o paternidad.
- b) Conductas hostiles hacia quienes ejerciten sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.



- c) Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su puesto de trabajo y su implicación, por razón de género.
- d) Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles sociales socialmente asignados a su sexo.
- e) Ejecutar conductas discriminatorias por razón de género.
- f) Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- g) Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un sexo determinado.
- h) Asignar una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- i) 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.
- j) Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- k) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- l) Usar la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo frente a otro.

4. A efectos de este protocolo, estará incluida toda forma en que pueda producirse el acoso sexual o por razón de sexo, incluyendo el realizado a través de medios tecnológicos, informáticos o ciberacoso.

Sin perjuicio de su tipificación como infracción penal, y de cualquier otra responsabilidad a que pudieran dar lugar, los comportamientos mencionados en este artículo, de producirse, podrán ser calificados de falta muy grave de conformidad con el 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.

#### **Quinto. Medidas de prevención.**

La UIMP impulsará las actuaciones preventivas necesarias para crear un entorno laboral exento de acoso.

Las medidas tendrán por objeto prevenir y evitar los comportamientos constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo y, en su caso, garantizar que se apliquen los procedimientos sancionadores oportunos.

El presente protocolo, así como el Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, deberán difundirse de forma que llegue a ser conocido por todas las personas que trabajen en las dependencias de la UIMP.

El protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo estará accesible en la web y en la intranet de la Universidad. Asimismo, el listado actualizado de personas integrantes de la asesoría confidencial deberá hacerse público en la intranet del organismo.

La gerencia de la UIMP, como responsable del personal, adicionalmente,

- a) Adoptará las medidas que garanticen la difusión del Protocolo a todas las personas dentro del alcance de este.

- b) Establecerá actuaciones de divulgación inicial y otras de carácter continuo a fin de que todo el personal esté informado desde cualquier sede o centro de trabajo. En el caso del personal de empresas externas y de las entidades contratadas o con las que se colabore, será informado por sus organizaciones, a instancias de la UIMP.
- c) Garantizará, a través de las medidas adecuadas, la formación adecuada del personal, a todos los niveles (personal trabajador, directivo, mandos intermedios, representación del personal), que incluirá,
- formación general sobre el contenido del protocolo para los empleados públicos en general.
  - formación específica sobre este protocolo, los pasos a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas, dirigida a las personas que van a participar en las actuaciones derivadas de este protocolo y las que van a asistir a las presuntas víctimas.
  - formación específica para el personal directivo o con equipos a su cargo, para capacitarles en identificar o detectar posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en sus unidades, así como en manejar o abordar adecuadamente este tipo de situaciones.

La gerencia de la UIMP elaborará anualmente estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y procederá a la publicación de estos datos, manteniendo siempre el anonimato de las personas implicadas, así como estudios de cómo el efecto que las conductas a las que se refiere este protocolo tienen en la carrera, al nivel administrativo o categoría laboral de las víctimas y en su promoción.

La gerencia de la UIMP evaluará periódicamente el funcionamiento e implantación del protocolo y adoptará las medidas necesarias para su revisión.

#### **Sexto. Inicio de las actuaciones.**

1. Las actuaciones previstas en este protocolo se inician por la recepción de una comunicación (verbal o escrita) en el Servicio de Recursos Humanos de la UIMP, unidad receptora designada. La comunicación podrá ser presentada por:

- La persona presuntamente acosada (víctima) o por su representante legal.
- La representación de las empleadas y empleados públicos en el ámbito en donde aquellos presten sus servicios.
- Cualquier empleado público que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo.

Los empleados de la UIMP tienen la obligación de comunicar los casos de posible acoso sexual o de acoso por razón de sexo que conozcan. Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre los hechos a los que se refiere esta resolución.

2. La comunicación podrá ser presentada a través de los siguientes medios:

- Utilizando el buzón de correo corporativo [asesoriaconfidencial@uimp.es](mailto:asesoriaconfidencial@uimp.es), cuyo uso es exclusivo para la presentación de las comunicaciones y solicitudes de activación del protocolo.



- Por correo postal dirigido a:

Universidad Internacional Menéndez Pelayo  
Asesoría confidencial - Servicio de Recursos Humanos  
C/Isaac Peral, 23, 2ª planta  
28040, Madrid

- Por comunicación verbal, mediante reunión presencial o llamada telefónica, en cuyo caso deberá dejarse constancia detallada por escrito de la comunicación, incluyendo la identificación de la persona receptora de esta.

Se utilizará preferentemente el modelo de comunicación de activación del protocolo que figura como ANEXO III del Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo (BOE de 28), y que estará disponible, junto con el listado de asesores confidenciales, en la intranet del O.A.

3. Únicamente tendrá acceso a estas comunicaciones el personal que disponga de la formación de asesoría confidencial.

Para que no figuren datos personales, la unidad receptora, 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. En ese momento, se enviará acuse de recibo a la víctima.

4. El inicio de estas actuaciones no afecta 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.

### **Séptimo. Asesoría confidencial**

Una vez recibida la comunicación a la que se refiere el apartado anterior, la unidad receptora lo pondrá en conocimiento de una de las personas con formación en asesoría confidencial en el plazo de 24 horas, para que, en el marco de sus funciones, proceda a un análisis de los hechos descritos, acompañe, asesore e informe a la víctima sobre las distintas actuaciones posibles.

Se procurará dar traslado de la comunicación a alguna de las personas formadas en asesoría confidencial destinada en la misma sede de la UIMP en la que se hayan producido los hechos. Si por las circunstancias concurrentes en el caso fuera conveniente trasladar la comunicación a la asesoría confidencial de una sede diferente a aquella en la que los hechos se han producido, o si no hubiera personas con formación en asesoría confidencial disponibles en la sede en la que está destinada la presunta víctima, se podrá recurrir al listado de personas con formación de otras sedes, preferiblemente Madrid y Santander.

La unidad receptora dispondrá del listado actualizado de personas con la formación en asesoría confidencial que exige el Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo (BOE de 28). Dicho listado se encontrará disponible para todo el personal en la UIMP. La víctima podrá solicitar al asesor o asesora confidencial que considere, dentro de los existentes y siempre que las circunstancias del momento lo permitan.

Serán aplicables al asesor o asesora confidencial las causas y motivos de abstención y recusación establecidos en la normativa (artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público).





El nombramiento, las funciones, los principios de actuación y la formación requerida se regirán por lo previsto en el ANEXO I del Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo (BOE de 28).

### **Octavo. 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, así como con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes, tanto a la víctima como a la persona presuntamente acosadora.

Para garantizar la protección y la indemnidad frente a represalias de las personas implicadas en este proceso, desde la comunicación y, en cualquier fase posterior del protocolo, la unidad receptora, por recomendación de la asesoría confidencial, propondrá al órgano competente, de forma debidamente motivada, cuantas medidas organizativas previas estime adecuadas (como, por ejemplo, la reordenación del tiempo de trabajo, realizar cambios de lugar de trabajo, cambios de tareas administrativas encomendadas para evitar el contacto entre la víctima y la persona presuntamente 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 un representante unitario o sindical u otra persona acompañante de su elección.

Todo el personal que preste servicios en la UIMP, así como, si fuera el caso, las empresas externas u otros terceros afectados, tendrán la obligación de colaborar con la asesoría confidencial a lo largo de todo el proceso.

Cuando existan evidencias suficientes de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la unidad receptora deberá comunicar los hechos sucedidos, previo conocimiento de la víctima, a la persona titular del rectorado de la UIMP, a través de la persona titular de la Gerencia.

### **Noveno. Conclusiones e informe.**

1. A partir de la designación de la persona que desempeñe la asesoría confidencial, esta contará con un plazo de 10 días para emitir un informe de valoración con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma. Dicho plazo solo podrá dilatarse excepcionalmente por causas justificadas.

2. 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.
- 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.

2. El informe de valoración propondrá alguna de las siguientes alternativas:

- Archivo de la comunicación, en caso de desistimiento de la víctima (sin perjuicio de que se continúe la investigación de oficio si se detectasen indicios de acoso sexual o por razón de sexo), en caso de falta de objeto o insuficiencia de indicios, o en caso de que con las actuaciones previas practicadas pueda darse por resuelto el contenido de la solicitud, reflejando en su caso el detalle de tal conclusión.
- Propuesta para que el órgano competente acuerde o solicite el inicio de expediente disciplinario por acoso sexual o por razón de sexo.
- Propuesta para que el órgano competente acuerde o solicite el inicio de expediente disciplinario por otras faltas tipificadas en la normativa y distintas del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

El informe se remitirá a la unidad receptora para dar conocimiento a las partes (víctima, persona presuntamente acosadora) así como al titular del rectorado de la UIMP, a través de la persona titular de la Gerencia. El traslado del informe se realizará a través de los cauces previstos en la normativa reguladora del procedimiento administrativo.

Las medidas organizativas que pudieran haberse adoptado provisionalmente, u otras que tras el informe se puedan considerar adecuadas, se mantendrán hasta tanto se resuelva el expediente disciplinario, en su caso, o hasta que transcurra el periodo de alegaciones al que se hace referencia en el punto 3 siguiente.

En todo caso, incluso después del archivo definitivo de la comunicación, la UIMP establecerá los mecanismos disponibles para evitar que se materialicen otros conflictos interpersonales que puedan surgir como consecuencia de este proceso.

#### **Décimo. Disconformidad de la víctima con las conclusiones. Constitución del Comité de asesoramiento.**

1. En el caso de que la víctima no esté en desacuerdo con las conclusiones del informe de valoración, dispondrá en un plazo de diez días para presentar alegaciones a la unidad receptora y solicitar la intervención del comité de asesoramiento designado al efecto. Dicha solicitud solo será admitida en los siguientes supuestos:

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

El personal que forme parte del Comité de asesoramiento será designado por la Jefatura del Servicio de Recursos Humanos.

Dicho Comité se constituirá por parte de la unidad receptora en el plazo de 7 días, manteniéndose las medidas organizativas que se hubieran establecido.



Al igual que en el caso de la asesoría confidencial, serán aplicables a los miembros del Comité las causas y motivos de abstención y recusación establecidos en la normativa (artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público).

El Comité de asesoramiento será paritario, no pudiendo ser parte del mismo las personas que hubieran intervenido en etapas anteriores previas a su constitución, y estará formado por 4 miembros: dos personas que presten servicios en la UIMP debiendo tener, al menos una de ellas, la condición de asesor confidencial; y dos representantes del personal de la UIMP, que serán elegidos por los representantes de las organizaciones sindicales presentes en la mesa paritaria.

En todo caso, los componentes del Comité estarán obligados a guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir, no pudiendo transmitir ni divulgar información referida al proceso de investigación o a casos ya resueltos.

La composición, régimen de funcionamiento y el contenido de los informes del comité de asesoramiento se regirán por lo previsto en el ANEXO II del Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo (BOE de 28).

2. Constituido el comité de asesoramiento, a la vista de las alegaciones recibidas al informe de la asesoría confidencial, podrá:

- a) Dar por terminada la investigación, al no apreciar una inadecuada tramitación o propuesta de conclusión.
- b) Proponer un informe final distinto, en virtud de las alegaciones aportados por la persona interesada y debidamente motivados en su solicitud o bien por la revisión de los elementos existentes 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.

De la propuesta formulada por el comité de asesoramiento se dará traslado a la unidad receptora para dar conocimiento a las partes (víctima, persona presuntamente acosadora) así como al titular de la Gerencia de la UIMP.

El plazo de esta etapa una vez constituido el comité no será superior a veinte días, salvo excepciones justificadas.

### **Decimoprimer. Evaluación y seguimiento del informe de conclusiones**

La Unidad receptora será la competente para registrar los informes de conclusiones resultantes del procedimiento establecido en este protocolo y remitirlos al titular de la Gerencia de la UIMP para que, a su vez, de traslado al titular o titulares de los órganos con competencias para realizar las medidas que en dichos informes se propongan.

Por parte del Servicio de Recursos Humanos se recabará toda la información que derive de la activación del protocolo a efectos de poder agregar los datos y dar cumplimiento a las obligaciones que se recogen a continuación.

Anualmente se remitirá a la Dirección General de la Función Pública una memoria de las actividades realizadas a lo largo del año, con arreglo a lo establecido en el apartado V del Protocolo



aprobado por Real Decreto 247/2024, de 2 de marzo (BOE de 28) sin que deban facilitarse datos personales.

La representación sindical tendrá derecho a recibir información periódica con arreglo a lo establecido en el apartado II.2.5.2. del Real Decreto 247/2024, de 2 de marzo (BOE de 28).

Se realizará una evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación de la presente adaptación del protocolo.

### **Decimosegundo. Protección de datos.**

La información recopilada en las actuaciones previstas en esta resolución tendrá carácter confidencial, y se respetará, en todo caso, la normativa de protección de datos personales.

La finalidad del tratamiento es la investigación de posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, basándose la licitud del mismo en el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento (artículos 6.1.c y 9.2.b del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016).

Se tratarán datos identificativos, profesionales y de representación sindical, y se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

El interesado podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación, supresión de sus datos, de limitación, así como a no ser objeto de decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado de sus datos, cuando proceda, en la sede electrónica del Ministerio, presencialmente en las oficinas de registro o por correo postal.

También podrá ejercer sus derechos en [derechos@uimp.es](mailto:derechos@uimp.es) y realizar consultas al Delegado de Protección de Datos (DPD) de la UIMP en [dpd@uimp.es](mailto:dpd@uimp.es).

### **Decimotercero. Vigencia y régimen supletorio.**

El presente protocolo estará vigente a partir la fecha de su publicación en la web de la UIMP, quedando sin efecto lo dispuesto anteriormente sobre esta materia en el ámbito de este O.A.

A partir de la entrada en vigor de esta adaptación del protocolo, los órganos y unidades mencionados en ella deberán iniciar las actuaciones preparatorias necesarias para su correcta aplicación.

Para todo lo no regulado en este protocolo será de aplicación lo dispuesto en el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en la Administración General del Estado y de sus organismos públicos aprobado por Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, incluidas sus revisiones y actualizaciones.

Madrid, a la fecha de la firma electrónica.

EL RECTOR,

Carlos Andradás Heranz