

## RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLICÍA, DE 23 DE JUNIO DE 2025, POR LA QUE SE APRUEBA EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, GÉNERO, ORIENTACIÓN O IDENTIDAD SEXUAL EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLICÍA

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, género, orientación e identidad sexual son manifestaciones claras de la desigualdad presente en la sociedad actual y constituyen uno de los ataques más evidentes a los derechos humanos.

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 9.2 de la Constitución Española; *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”*

En cumplimiento de los compromisos asumidos por España conforme al Acuerdo Marco Europeo sobre acoso sexual, por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual en el lugar de trabajo y la *“Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, sobre la estrategia de la Unión para la igualdad de género”*, se adoptan medidas eficaces y vinculantes por parte de los Estados miembros para impulsar políticas dirigidas a la erradicación de la violencia y el acoso en el entorno laboral.

La Dirección General de la Policía ha decidido establecer directrices de actuación para erradicar las conductas de acoso sexual dentro de la Policía Nacional, reafirmando su compromiso con la defensa y protección de los derechos humanos y la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, objetivos que se incluyen en el *“Plan Estratégico de la Policía Nacional 2022-2025”*.

Esta Institución está comprometida con la creación de una cultura de tolerancia cero frente a comportamientos que constituyan acoso sexual o discriminación por motivo de sexo, género, identidad de género u orientación sexual, demostrando así su firme apoyo a la diversidad y la lucha para erradicar cualquier acto de violencia sexual, incluidos todos los tipos de acoso.

El presente Protocolo determina la coordinación de directrices internas comunes que orientan la lucha contra el acoso sexual o por motivos de sexo, género, orientación e identidad sexual, estableciendo pautas homogéneas de actuación que incluyan prevención, formación, concienciación y sensibilización.

Por todo cuanto antecede, en uso de las facultades que le atribuye Real Decreto 207/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior, esta Dirección General **HA RESUELTO**:



#### **PRIMERO. - Objeto.**

El objeto de la presente resolución es aprobar el ***“Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual en la Dirección General de la Policía”***, que consta en el anexo de la misma.

#### **SEGUNDO. - Ámbito de aplicación.**

El Protocolo se aplicará al personal perteneciente al ámbito de la Dirección General de la Policía con las especificidades relativas al procedimiento especial de solución, en los términos que se incluyen en el anexo de esta resolución.

#### **TERCERO. - Sustitución.**

El Protocolo sustituye al *“Protocolo de actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de género, orientación e identidad sexual en la Dirección General de la Policía”*, aprobado por la Resolución de 19 de diciembre de 2022 de la Dirección General de la Policía.

#### **CUARTO. - Entrada en vigor.**

La presente resolución entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en la Orden General de la Dirección General de la Policía.

Madrid a 23 de junio de 2025

**EL DIRECTOR GENERAL DE LA POLICÍA**

**Francisco Pardo Piqueras**



**POLICIA**   
**NACIONAL**

---

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE  
SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL,  
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO,  
GÉNERO, ORIENTACIÓN O  
IDENTIDAD SEXUAL EN LA  
DIRECCIÓN GENERAL DE LA  
POLICÍA**

## **ÍNDICE**

CAPÍTULO 1. MARCO NORMATIVO.....	3
CAPÍTULO 2. DISPOSICIONES GENERALES.....	6
2.1. Compromiso Institucional.....	6
2.2. Objetivo y ámbito de aplicación.....	7
2.3. Principios Generales.....	7
2.4. Definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o género, acoso y actos discriminatorios.....	8
2.4.1. Acoso sexual.....	8
2.4.2. Acoso por razón de sexo o género.....	9
2.4.3. Acoso y actos discriminatorios.....	9
CAPÍTULO 3. ASESORÍA CONFIDENCIAL.....	11
3.1. Funciones de la Asesoría Confidencial.....	12
3.2. Formación.....	12
3.3. Desplazamiento.....	13
CAPÍTULO 4. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO.....	14
4.1. Garantías del procedimiento.....	15
4.2. Fases del procedimiento.....	15
I. Inicio.....	15
II. Desarrollo.....	16
III. Informe de valoración.....	17
IV. Finalización. Acta de Resolución.....	18
CAPÍTULO 5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DE APOYO A LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, GÉNERO, ORIENTACIÓN O IDENTIDAD SEXUAL EN EL ENTORNO PROFESIONAL.....	19
5.1. Medidas de vigilancia de la salud.....	19
5.2. Medidas de protección.....	19
5.3. Medidas de apoyo.....	20
CAPÍTULO 6. ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN.....	22

CAPÍTULO 7. SEGUIMIENTO Y CONTROL.....	24
7.1. Comisión Nacional de Seguimiento.....	24
7.2 Comisión territorial de Seguimiento.....	24

## CAPÍTULO 1. MARCO NORMATIVO

---

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 (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como el derecho a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora, a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo, en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Además, la norma fundamental dispone en su artículo 9.2: *«corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social»*, imponiendo a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

A nivel internacional, el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, conocido como el Convenio de Estambul, fue adoptado en 2011 y ratificado por España el 1 de agosto de 2014. La importancia de este Convenio radica en que constituye el primer instrumento de carácter vinculante en el ámbito europeo en materia de violencia contra la mujer y violencia doméstica. Se erige como el tratado internacional de mayor alcance para frenar la violencia contra la mujer, instaurando la tolerancia cero en este contexto. El Convenio reconoce la violencia contra la mujer como una violación de los derechos humanos y como una forma de discriminación, y, además, contempla como violencia de género todas las formas de violencia contra la mujer, incluyendo el acoso sexual.

Del mismo modo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha abordado las conductas relacionadas con el acoso sexual en el ámbito laboral a través del Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en Ginebra el 10 de junio de 2019. Este Convenio recoge que la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados miembros. Desde entonces, se ha desarrollado un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos sostenido principalmente en las siguientes directivas: Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de

diciembre de 2004 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, y la más reciente Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativas a la igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundación). Asimismo, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, proclamada oficialmente el día 7 de diciembre de 2000 en Niza, consagra en el Capítulo III la igualdad ante la ley, la no discriminación y la igualdad entre hombres y mujeres, a través de sus artículos 20, 21 y 23.

En el ámbito nacional, además de la tipificación penal del acoso sexual y del acoso laboral<sup>1</sup>, la Ley Orgánica 03/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es el texto normativo que, en gran medida, incorpora la normativa de la Unión Europea al ordenamiento jurídico español, dando con ello un paso cualitativo hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. En la misma línea, es preciso mencionar la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, dirigida a la consolidación de un marco legal adecuado para la prevención, atención y eliminación de todas las formas de discriminación, el impulso de la aplicación transversal de la igualdad de trato en la formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, la coordinación entre las diferentes administraciones públicas y la colaboración entre las mismas, los agentes sociales y la sociedad civil organizada, todo ello para favorecer la corresponsabilidad social ante la discriminación.

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual apuesta, entre sus objetivos, por adoptar y poner en práctica políticas efectivas, globales y coordinadas entre las distintas administraciones públicas competentes (artículos 13, 15 y 18), a nivel estatal y autonómico, que garanticen la sensibilización, prevención, detección y sanción de las violencias sexuales que incluyan todas las medidas de protección integral pertinentes que garanticen la respuesta integral especializada frente a todas las formas de violencia sexual.

De igual modo, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas transgénero y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, prevé medidas específicas destinadas a la prevención, corrección y eliminación, en los ámbitos público y privado, de toda forma de discriminación, así como al fomento de la participación de las personas LGTBI en todos los ámbitos de la vida social y a la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social de estas personas.

En el ámbito de la Administración General del Estado, cumpliendo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, el “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” establece un marco general para prevenir o evitar conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo en este ámbito.

---

<sup>1</sup> Art.184 (acoso sexual) y art.173 (acoso laboral) del Código Penal.

Por lo que respecta al ámbito de la DGP, en los últimos años se ha profundizado en la consolidación de una cultura de tolerancia cero y de compromiso en la defensa y protección de los derechos humanos y la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, conforme a los principios establecidos en el Código Ético de la Policía Nacional. Estos principios se han erigido en ejes estratégicos, que inspiran la actuación policial en materia de prevención y erradicación de este tipo de actos discriminatorios. Así, según lo dispuesto en la Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo, del Régimen disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía, el acoso sexual y el acoso discriminatorio, son conductas susceptibles de constituir faltas graves o muy graves. Además, en cumplimiento de lo previsto en la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, a principios de 2023, se adoptó el I Plan de Igualdad en la Policía Nacional, texto en el que destacan como objetivos principales, la prevención y la actuación correctiva en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, género, de la orientación sexual, de la identidad y/o la expresión de género u otra conducta sexista.

## **CAPÍTULO 2. DISPOSICIONES GENERALES**

---

Este protocolo da cumplimiento a lo previsto en el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en virtud del cual, las Administraciones Públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal del deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de 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.

Asimismo, el texto cumple con la obligación plasmada en el art. 13.1 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, que establece el deber de las Administraciones Públicas de arbitrar procedimientos o protocolos específicos para la prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas y, con lo previsto en el artículo 14 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, en virtud de la cual, las Administraciones Públicas promoverán y garantizarán la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI así como el derecho de las personas a no ser discriminadas por esta razón dentro de las causas previstas por esta ley, impulsando la elaboración de códigos éticos y protocolos en las Administraciones Públicas, así como las medidas de protección frente a toda discriminación por razón de orientación e identidad sexual.

### **2.1. Compromiso Institucional**

El presente protocolo refleja el compromiso de la DGP para prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual en la institución.

En él se describen sus principios generales de actuación, los objetivos, las definiciones de acoso en sus distintas modalidades, los recursos necesarios, los medios de prevención del acoso y la posibilidad de activar el protocolo, como dispone la legislación vigente.

### **2.2. Objetivo y ámbito de aplicación**

El objetivo general del protocolo es establecer las medidas necesarias, para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual en la Dirección General de la Policía.

El presente protocolo se aplica íntegramente a todo el personal de la Dirección General de la Policía, con las especificidades que se señalan en el capítulo 4 sobre la activación del protocolo.

### **2.3. Principios Generales**

El protocolo está regido por los siguientes principios:

- **Tolerancia Cero**

La DGP adopta una política de tolerancia cero con respecto a las manifestaciones de acoso sexual, por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cuál sea su situación dentro de la DGP.

- **Igualdad**

La DGP garantiza que todo el personal y, especialmente quienes ejerzan funciones de mando, desempeñen sus funciones mediante relaciones basadas en la igualdad entre hombres y mujeres, el respeto mutuo, la participación, equidad y colaboración recíproca, en el entendimiento de la creación de un clima de trabajo positivo, con plena igualdad de oportunidades y ausencia de discriminación; es una responsabilidad compartida y transversal a toda la organización.

- **Prevención y sensibilización**

La DGP promueve una cultura corporativa de prevención y erradicación del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y del acoso discriminatorio, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización, entre las que se incluyen la difusión del presente protocolo, dirigidas a todo el personal, para identificar situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo o cualesquiera otras formas de discriminación por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual en la DGP y evitar que se produzcan.

La DGP proporciona la organización específica y los medios necesarios para atender, tramitar y dar solución a las denuncias que se presenten, garantizando la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas y, en particular, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para su protección, incluidas las medidas cautelares pertinentes para promover la recuperación de las personas sometidas a situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual.

- **Dignidad, respeto y protección**

En la aplicación de todas las medidas presentes en este protocolo, se actúa con la confidencialidad, respeto y discreción necesarios para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

▪ **Información**

Se garantiza el asesoramiento a la persona víctima de acoso con información personalizada sobre los procedimientos y medidas que tiene a su alcance con la finalidad de que recupere su proyecto de vida personal y profesional.

**2.4 Definiciones**

De acuerdo con el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se entenderá 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.
- 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.

**2.5 Ámbito de aplicación**

Conforme a las definiciones recogidas en el apartado anterior, a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrán ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo las conductas que se describen a continuación:

A.- 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, entendiéndose por tal aquél 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 (promoción, retribución, etc.). En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.
- Acoso sexual ambiental, en el que 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.

B.- 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.
- Conductas discriminatorias por razón de género.
- Asignación de tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.

- Utilización de formas denigrantes de dirigirse a personas de un sexo determinado.
- Asignación de un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a la capacidad o categoría profesional, únicamente por razón de 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).

A efecto de esta adaptación, está 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.

## **2.6 Protección de datos**

Los datos de carácter personal que se recojan en aplicación del protocolo tienen carácter confidencial, no se emplearán para ningún otro fin y se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que se han recabado, así como para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

A esos efectos, los datos podrán ser comunicados al Ministerio Fiscal, a los órganos jurisdiccionales y/o a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Los datos de carácter personal se tratarán según lo previsto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y su normativa de desarrollo, y en lo que le sea de aplicación la Ley Orgánica 7/2021, de 26 de mayo, de protección de datos personales tratados para fines de prevención, detección, investigación y enjuiciamiento de infracciones penales y de ejecución de sanciones penales.

### **CAPÍTULO 3. ASESORÍA CONFIDENCIAL**

La Asesoría Confidencial es una unidad de acompañamiento, asesoramiento y, en cumplimiento de lo previsto en el art. 62. d) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, responsable de la tramitación de las comunicaciones y denuncias relacionadas con las conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual en el ámbito de aplicación del presente protocolo.

La Asesoría Confidencial Nacional, como órgano superior con competencia en todo el territorio nacional, será ejercida por el Punto de Contacto titular del Área de Derechos Humanos e Igualdad (en adelante ADHI), incardinado en su Oficina Nacional para la Igualdad de Género.

Asimismo, en los diferentes organismos centrales ejercerán como Asesoría las personas designadas como Puntos de Contacto titular o suplente, en ausencia del titular, en esos organismos.

En el ámbito territorial de las Jefaturas Superiores y Comisarías Provinciales, las funciones de Asesoría Confidencial serán ejercidas por la persona que ejerza como Punto de Contacto titular o suplente, en ausencia del titular, en las Jefaturas Superiores y el Punto de Contacto adjunto en las Comisarías Provinciales.

Existe una Asesoría Confidencial en cada Jefatura Superior de Policía y en cada uno de los siguientes organismos centrales:

- Dirección Adjunta Operativa.
- Subdirección General de Recursos Humanos y Formación.
- Subdirección General de Logística e Innovación.
- Subdirección General del Gabinete Técnico.
- Comisaría General de Información.
- Comisaría General de Policía Judicial.
- Comisaría General de Seguridad Ciudadana.
- Comisaría General de Extranjería y Fronteras.
- Comisaría General de Policía Científica.
- División de Cooperación Internacional.
- División de Personal.
- División de Formación y Perfeccionamiento.
- División Económica y Técnica.
- División de Documentación.
- División de Operaciones y Transformación Digital.

A fin de facilitar, la accesibilidad de las asesorías confidenciales a todo el personal policial, la página web corporativa ofrecerá un listado con toda la información de contacto necesaria. Sin perjuicio del inexcusable cumplimiento de los principios que incumben al personal de la Policía Nacional, consagrados en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de

Seguridad del Estado y en el Código Ético de la DGP la actuación de las asesorías confidenciales se regirá por los siguientes principios:

- Serán aplicables las causas y motivos de abstención y recusación establecidos en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Deber de secreto: la Asesoría Confidencial tendrá la obligación de guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que pueda intervenir. No podrán transmitir ni divulgar información a personas ajenas al procedimiento establecido en el capítulo 4 del presente protocolo, sobre el contenido de las denuncias presentadas, en tramitación o ya resueltas.
- Neutralidad: se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

### **3.1. Funciones**

La Asesoría Confidencial se encarga de tramitar y gestionar tanto las consultas y comunicaciones como la recepción de las denuncias relativas a posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual y, por lo tanto, será la responsable de la activación de este protocolo, así como de su desarrollo y seguimiento.

Esta Asesoría, además de las funciones anteriores, asistirá y apoyará a la víctima durante todo el procedimiento, informándole de los derechos que la asisten y de las posibles vías de actuación existentes. Asimismo, se encargará, durante el transcurso del mismo, del tratamiento y custodia de la documentación e información que se genere con las actuaciones practicadas, remitiendo de forma actualizada copia al ADHI.

Una vez finalizado el procedimiento, el ADHI será la encargada de la custodia definitiva y permanente de todo lo actuado. Para ello la Asesoría Confidencial remitirá al ADHI toda la documentación original relativa al procedimiento.

En el ejercicio de sus funciones, la Asesoría Confidencial deberá poner en conocimiento del ADHI, todas las consultas practicadas. Asimismo, las personas que ejercen de Asesoría Confidencial, bajo la garantía de indemnidad, no podrán sufrir ningún perjuicio derivado del ejercicio de sus funciones.

La Asesoría Confidencial Nacional supervisará las actuaciones llevadas a cabo por el resto de Asesorías Confidenciales y actuará en caso de conflicto de competencias o intereses.

### **3.2. Especificaciones de funcionamiento**

La Asesoría Confidencial debe constituirse en la plantilla donde la persona afectada desempeñe su puesto de trabajo de manera efectiva. Sin perjuicio de lo anterior, si la persona que ha sufrido los hechos se encuentra desplazada de forma accidental o temporal en otra plantilla, con motivo de su actividad laboral y, es en esta última plantilla, donde se produce la situación que da lugar a la apertura del Protocolo, las primeras actuaciones o medidas cautelares, serán llevadas a cabo por el Punto de Contacto donde hubieran ocurrido los hechos.

En los casos en que las personas afectadas se encuentren inmersas en un proceso selectivo de ingreso o, proceso formativo de ascenso, actualización o especialización, la Asesoría Confidencial se constituirá, por el Punto de Contacto titular o suplente de la sede del centro docente donde ocurran los hechos.

Sin embargo, si los hechos ocurrieran durante el desarrollo del módulo de prácticas, la Asesoría Confidencial estará formada por el Punto de Contacto titular o suplente de la plantilla donde hubieran ocurrido los hechos y, en todo caso, se dará cuenta al Punto de Contacto de la sede docente de quien dependiera la persona involucrada (Escuela Nacional de Policía o División de Formación y Perfeccionamiento), a quien se remitirá, posteriormente, todo lo actuado.

### **3.3. Formación**

La Asesoría Confidencial recibirá la formación necesaria para el cumplimiento de sus funciones, a cuyo efecto podrá acudir a los cursos de formación facilitados por la División de Formación y Perfeccionamiento de la DGP, el Ministerio del Interior y/o la Administración General del Estado, dirigidos a promover y proteger los derechos humanos en la DGP especialmente la igualdad y la diversidad.

### **3.4. Desplazamiento**

Si en el ejercicio de sus funciones le correspondiera indemnización por desplazamiento, las personas integrantes de la Asesoría Confidencial tendrán derecho al reembolso de gastos y en su caso al abono de dietas, con arreglo al Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio.

## **CAPÍTULO 4. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO**

---

La activación del presente protocolo, de carácter voluntario y confidencial, se ofrece a la persona que se considere víctima de conductas de acoso sexual o por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual, o discriminatorias en este ámbito.

Tramitada la activación del protocolo, en el plazo de un año desde su resolución, no se podrá seguir otro procedimiento igual por los mismos hechos, o por otros similares, cometidos por la misma persona. De modo que, de reiterarse comportamientos similares en ese plazo, la Asesoría Confidencial, informará a la persona interesada sobre su derecho a solicitar la comunicación de los hechos a la Unidad de Régimen Disciplinario, sin perjuicio de que quepa hacerlo de oficio, y, en su caso, a formular denuncia ante las instancias competentes.

Atendiendo a la relación administrativa con la DGP, la activación del protocolo se aplicará en los términos siguientes:

- Cuando la víctima y la persona presuntamente agresora pertenezcan al funcionariado de carrera de la Policía Nacional, incluidos funcionarios y funcionarias titulares de plazas facultativas y técnicas. Asimismo, será de aplicación al personal funcionario en prácticas de la Policía Nacional, ya sea durante el curso presencial, en los centros de formación oficiales o durante el módulo de formación práctica en las plantillas.
- Si la víctima no fuera funcionaria de carrera de la Policía Nacional y la persona presuntamente agresora sí, además de ofrecerle las medidas de prevención que el caso requiera, será informada de los derechos que le asisten y se le brindará la posibilidad de solicitar la aplicación de este procedimiento.
- Cuando la víctima y la persona presuntamente agresora pertenezcan a cuerpos generales, personal laboral o dependan de otra Administración Pública y estén adscritos al ámbito de la DGP, o ambos sean personas colaboradoras externas o trabajen para empresas que prestan servicios en el ámbito de la DGP, se comunicarán los hechos al órgano competente de la Administración General del Estado o de la empresa o institución de la que dependan para que en su ámbito se adopten las medidas que correspondan, sin perjuicio de las medidas que, dependiendo de las circunstancias concretas y con carácter inmediato, deban adoptarse por la persona que ejerza la jefatura de la plantilla donde han sucedido los hechos, para evitar la eventual situación de acoso o discriminación que se esté produciendo.

- Se aplicará idéntica solución en el caso de que la víctima sea funcionaria de carrera de Policía Nacional y la persona presuntamente agresora pertenezca a alguno de los colectivos indicados en el punto anterior.

Cualquier persona que desempeñe su trabajo en el ámbito de la DGP tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos o de la Asesoría Confidencial los casos de posible acoso sexual, acoso por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual que conozca.

#### 4.1. Garantías del procedimiento

En el procedimiento se respetarán las siguientes garantías:

- **Garantía de contradicción e igualdad de trato:** el procedimiento garantizará una audiencia imparcial y se tramitará dando un tratamiento justo a todas las personas que estén implicadas.
- **Garantía de respeto y protección:** se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones se deben realizar con la mayor prudencia y con el debido respeto a la dignidad y a los derechos de todas las personas implicadas.
- **Garantía de confidencialidad:** las personas que intervengan en este procedimiento guardarán una estricta confidencialidad y reserva, y no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las quejas presentadas, o que estén resueltas, de las que tengan conocimiento.
- **Garantía de diligencia y celeridad:** la tramitación del procedimiento será ágil y rápida y se llevará a cabo con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, evitando que la víctima tenga que relatar los hechos en varias ocasiones.
- **Garantía de colaboración:** las personas responsables de las plantillas facilitarán la labor de la Asesoría Confidencial en todo lo que resulte necesario para el buen fin del procedimiento.
- **Garantía de indemnidad:** se prohíben expresamente las represalias contra las personas implicadas en el procedimiento de activación de este protocolo.
- **Garantía de información y transparencia:** tanto la víctima como la persona denunciada deben tener derecho a recibir información sobre el procedimiento y los resultados.

## **4.2. Fases del procedimiento**

### **I. Inicio**

El procedimiento se inicia única y exclusivamente con la presentación por escrito de la denuncia firmada por la persona que se siente objeto de conductas discriminatorias.

En caso de que la Asesoría Confidencial tuviera conocimiento de un caso de posible acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso discriminatorio por comunicación de una tercera persona, la Asesoría Confidencial se pondrá en contacto con la posible víctima para ratificar los hechos y para informarla de la posibilidad de activar este procedimiento y de los derechos que le asisten.

La comunicación podrá presentarse de forma presencial o por medios telemáticos (correo electrónico y cualesquiera otros establecidos en la DGP que cumplan los requisitos de confidencialidad) y será dirigido a la Asesoría Confidencial que corresponda de la demarcación territorial u organismo central donde preste sus servicios la víctima.

La víctima, podrá realizar cuantas actuaciones sean requeridas, en el marco del Protocolo, acompañada de la persona que precise, siempre que ello no perjudique el desarrollo del procedimiento.

### **II. Desarrollo**

Una vez presentada la denuncia, la Asesoría Confidencial a través de la cumplimentación del documento que figura en el anexo de este protocolo y en un plazo de 24 horas, lo pondrá en conocimiento del ADHI, así como de la persona que ejerza la jefatura de la plantilla (salvo que ésta sea la persona denunciada por acoso, en cuyo caso informará únicamente al ADHI).

Una vez realizadas las oportunas comunicaciones, la Asesoría Confidencial se dirigirá a la persona denunciada para manifestarle la existencia de una denuncia sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias y penales en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas objeto de la denuncia podría incurrir, haciéndole saber que la activación de este protocolo no tiene carácter sancionador.

Asimismo, será informada del resto de garantías que rigen este procedimiento, de la voluntariedad de su declaración y de su derecho a acceder a la copia del contenido de la denuncia y de todas las actuaciones realizadas, conforme al artículo 53 de la ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La persona que ejerce la Asesoría Confidencial, una vez examinada la denuncia, propondrá a la persona que ejerce la jefatura de plantilla las medidas de protección que considere necesarias.

Tras el análisis inicial, la Asesoría Confidencial podrá realizar, cumpliendo con las garantías previstas anteriormente, las actuaciones oportunas para recabar toda la información necesaria que le permita realizar un estudio objetivo de los hechos.

Una vez finalizadas todas las gestiones necesarias, que se realizarán en el tiempo mínimo imprescindible, se elaborará un informe de valoración que elevará al ADHI, en el plazo máximo de cinco días.

El ADHI, será la encargada de la realización del Acta de Resolución en el plazo de 72 horas. Esta Acta de Resolución, será remitida a la Asesoría Confidencial para que ésta se la proporcione a la presunta persona autora de la conducta de acoso, así como a la víctima, para que, en el plazo de diez días hábiles, aleguen lo que a su derecho estimen conveniente.

### **III. Informe de valoración**

Al finalizar la investigación, la Asesoría Confidencial emitirá un informe de valoración, con las conclusiones y propuestas que de ella se deriven.

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

- Identificación de la/las persona/as presuntamente acosada/as y acosadora/as.
- Antecedentes del caso y circunstancias.
- Resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas.
- Medidas adoptadas.

El informe de valoración propondrá alguna de las siguientes alternativas:

1. Consideración de que los hechos sean constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual con arreglo a lo previsto en la Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo, en cuyo caso se seguirá el procedimiento establecido por la norma citada.
2. Que los hechos no sean constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual.
3. Archivo de la denuncia por falta de indicios suficientes.

El informe se remitirá al ADHI, a la mayor brevedad posible, así como copia de toda la documentación del expediente.

#### **IV. Finalización. Acta de Resolución**

La finalización del procedimiento se llevará a cabo a través de un acta de resolución confeccionada por el ADHI, en la que se ratificarán las conclusiones de la Asesoría Confidencial o, en su caso, se incluirán las consideraciones que se estimen pertinentes.

En caso de existir evidencias suficientemente probadas de una situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual, se remitirá todo lo actuado a la Unidad de Régimen Disciplinario, al objeto de depurar la responsabilidad disciplinaria que proceda.

En el supuesto de no existir conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual pero sí otras conductas susceptibles de ser sancionadas, igualmente se remitirá todo lo actuado a la Unidad de Régimen Disciplinario.

En caso de no apreciarse la existencia de una situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual, ni ninguna otra conducta susceptible de ser sancionada o que suponga una falta disciplinaria, se procederá al archivo del procedimiento.

Cuando los hechos sean comunicados a la Unidad de Régimen Disciplinario, la Asesoría Confidencial del ADHI deberá realizar un seguimiento del expediente, para conocer el estado del mismo (incoación, archivo o finalización) así como de la situación laboral en la que ha quedado la parte denunciante, su estado de salud y evolución.

El acta de resolución será remitida a la Asesoría Confidencial de la plantilla que inició el procedimiento, quien a su vez entregará, en sobre cerrado y confidencial, sendas copias del acta a la parte denunciante y a la denunciada conteniendo todas las actuaciones realizadas hasta el momento. A su vez, la Asesoría Confidencial del ADHI remitirá al titular de la plantilla un documento de carácter reservado en el que se informe únicamente del resultado final.

## **CAPÍTULO 5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DE APOYO A LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, GÉNERO, ORIENTACIÓN O IDENTIDAD SEXUAL EN EL ENTORNO PROFESIONAL**

---

### **5.1. Medidas de vigilancia de la salud**

En colaboración con el Área de Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales de la DGP, se desarrollarán actuaciones relacionadas con la seguridad, prevención y vigilancia de la salud del personal en las que se tenga en cuenta la prevención de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual.

Se tendrá en cuenta para ello la evaluación de riesgos psicosociales de los puestos de trabajo de la DGP.

### **5.2. Medidas de protección**

1. Promover el distanciamiento físico en el desempeño de las funciones, favoreciendo el cambio de destinos. Esta medida no puede afectar negativamente a la víctima, siendo necesario oír su opinión y que exprese sus necesidades.

Cuando la víctima y la persona autora pertenezcan a DGP y coincidan físicamente en su destino, se adoptarán medidas que aseguren la separación física de las partes, incluyendo la modificación de destino y/o funciones en caso necesario, atendiendo al beneficio de la víctima y siempre que no implique para ella una segunda victimización.

La misma actuación se llevará a cabo en el supuesto de coincidencia de autor o autora y víctima en un curso de acceso, de formación, de ascenso o durante el periodo de formación práctica.

En el caso de que se hubiera dictado una orden de alejamiento u orden de protección a favor de la víctima, como medida cautelar o como pena, se aplicará la normativa vigente.

2. Se evitarán los careos entre víctima y presunto autor o autora.
3. Si la persona denunciada tiene asignado o desempeña un puesto de trabajo correspondiente a las Unidades de Atención a la Familia y Mujer, en adelante UFAM, relacionado con víctimas de Trata de Seres Humanos o con la investigación de delitos de odio, como medida cautelar será asignado a otras funciones en las que no tenga relación con víctimas de violencia de género, de violencia sexual ni trata de seres humanos.

4. Además, se restringirá a la persona denunciada, el acceso a las consultas de bases de datos policiales que pueda facilitar la localización de la persona afectada o que pueda resultarle perjudicial.

Estas medidas se podrán mantener hasta la resolución del procedimiento activado conforme a este protocolo, del procedimiento disciplinario o, judicial, según el caso.

En el supuesto de que recaiga sentencia firme condenatoria, o sanción disciplinaria por cualesquiera de las conductas recogidas en el presente protocolo, cesará en el puesto de trabajo de la UFAM, Trata de Seres Humanos o de investigación de delitos de odio, previa instrucción de expediente de remoción del puesto de trabajo si la forma de provisión es el concurso específico de méritos, sin perjuicio de la sanción que le pudiera corresponder en aplicación del Régimen Disciplinario de la DGP regulado en la Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo.

### **5.3. Medidas de apoyo**

Constatada la existencia de acoso sexual, por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual en el entorno profesional o impuesta sanción administrativa por el órgano competente, sin necesidad de que sea firme, la DGP pondrá en marcha medidas para la recuperación del proyecto profesional de la persona que ha sido víctima de dichas conductas, entre ellas, las siguientes:

1. Examinará con la celeridad necesaria todas aquellas solicitudes relativas a su situación administrativa, a la concesión de licencias o permisos y a cualquier otra solicitud que realice respecto a sus derechos profesionales.
2. Adoptará cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud de la víctima hasta su completo restablecimiento, en especial en cuanto al aspecto psicológico y asesorará, de manera estrictamente confidencial, a la víctima en relación con las ayudas sociales a las que, conforme a la legislación, tenga derecho.
3. Tramitará como derivadas de la contingencia de accidente de trabajo, aquellas ausencias o faltas de asistencia totales o parciales, motivadas por la situación física o psicológica resultantes de una situación de acoso sexual, por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual, producidas como consecuencia o con ocasión de la relación del servicio, tendrán la consideración de justificadas siempre y cuando así se determine en el correspondiente expediente de averiguación de causas regulado en el artículo artículo 78.2 Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional.

4. Se informará a las posibles víctimas sobre los servicios públicos disponibles en el territorio donde se encuentre prestando servicio para garantizar su adecuada protección y recuperación. Las personas designadas con función de Asesoría Confidencial asesorarán y apoyarán las gestiones de la víctima en orden a la mejor efectividad de estas medidas y prestarán una atención especial a la evitación de posibles represalias o situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, tanto a la víctima como a la denunciante, si fuera distinta, después de una denuncia de acoso de cualquier tipo.
5. Se informará también sobre la existencia del Equipo de Intervención Psicosocial integrado en el Área de Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales de la Subdirección General de Recursos Humanos y Formación.

## **CAPÍTULO 6. ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN**

---

La consecución de los objetivos de este protocolo requiere de una decisiva actuación en el ámbito de la concienciación, sensibilización y formación. Son medidas prioritarias para consolidar en el ámbito de la DGP la tolerancia cero ante las conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual.

Estas medidas generales deben ir acompañadas de estrategias preventivas específicas, las cuales, de forma directa eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de este tipo de conductas.

La DGP se compromete a llevar a cabo medidas de prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio y cualquier otra forma de acoso sexual, por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual, basadas en la comunicación, difusión y publicidad del protocolo y en acciones formativas y de sensibilización.

El ADHI elaborará periódicamente estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre la actividad desarrollada y el número de intervenciones y casos de acoso sexual, por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas. La memoria será remitida a la Comisión Central de Seguimiento, que se detalla en el Capítulo 7 .

Por todo lo expuesto, las siguientes acciones constituyen objetivos prioritarios en la aplicación del protocolo:

- **Difusión**

Para que la prevención sea efectiva, el protocolo debe difundirse de manera que llegue a conocimiento de todas las personas que trabajan en la institución, además de encontrarse accesible para su consulta en cualquier momento. Para ello, se seguirán diferentes vías de divulgación como:

- La publicación del protocolo en la intranet de la institución, así como en su página web, con carácter permanente.
- Mediante campañas periódicas de sensibilización e información sobre el acoso sexista y sobre el protocolo elaborado, explicando el contenido de éste, los derechos y deberes de las personas trabajadoras, de sus representantes y de la Institución, las sanciones y las responsabilidades establecidas, las medidas cautelares, etc. Por ejemplo, mediante circulares, correo electrónico, carteles y paneles informativos, folletos divulgativos, audiovisuales, presentaciones, ruedas de prensa, etc.

- Elaboración de guías divulgativas, para dar a conocer la existencia del protocolo y sus principales características.

- **Formación**

- Formación integral, incorporada en los procesos formativos de ingreso y de ascenso, de forma que sea dirigida a todas las categorías y escalas.
- Formación específica dirigida a aquellas personas que, por razón de sus funciones, tengan la obligación de aplicar este protocolo, o participar en todas o algunas de las actuaciones incluidas en el mismo. Las Delegaciones de formación, en colaboración con los puntos de contacto, organizarán jornadas formativas, de concienciación y sensibilización en sus respectivas demarcaciones con la finalidad de que se forme a toda la plantilla.
- Cooperación con instituciones nacionales de derechos humanos e igualdad, sociedad civil y las organizaciones no gubernamentales para incrementar la concienciación y la comprensión en el seno policial del acoso sexual, por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual y sus distintas manifestaciones.

## **CAPÍTULO 7. SEGUIMIENTO Y CONTROL**

---

### **7.1. Comisión Nacional de Seguimiento**

#### **7.1.1 Integrantes**

Se establecerá una Comisión Nacional de Seguimiento de carácter permanente que estará compuesta por:

- La persona titular de la Jefatura del ADHI.
- La persona titular de la Jefatura de la UFAM Central.
- La persona titular de la Jefatura de la Unidad de Régimen Disciplinario.
- La persona titular de la Jefatura de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales y Acción Social.

Estas personas podrán ser acompañadas de una persona perteneciente a la Escala Ejecutiva que las asesore en sus funciones.

Además, a las reuniones de la Comisión Nacional de Seguimiento, podrán ser convocadas, a instancia del ADHI, personas expertas cuya participación se considere conveniente para asesorar sobre aquellas materias afectadas por la aplicación del protocolo.

#### **7.1.2 Funciones**

La Comisión Nacional de Seguimiento asumirá las siguientes funciones:

- Supervisión de la aplicación del protocolo y de las actuaciones llevadas a cabo en el ámbito de éste.
- Evaluación periódica sobre el funcionamiento y efectividad del protocolo.

La Comisión Nacional se reunirá, al menos, una vez al año y emitirá un informe sobre el grado de aplicación y resultados del presente protocolo, limitándose a expresar el número de denuncias presentadas y los trámites realizados, pero sin identificar de ningún modo a las personas implicadas o los hechos concretos de que se traten. De los resultados de dicho informe se dará cuenta a las organizaciones sindicales con representación en el Consejo de la Policía. A tal efecto, serán convocadas con carácter anual, sin perjuicio de que puedan celebrarse reuniones adicionales si las circunstancias lo aconsejaran.

Las convocatorias de las reuniones, tanto la anual u ordinaria como las extraordinarias, serán realizadas desde el ADHI que, además, será el órgano que reciba la información pertinente de la Comisión de Seguimiento de Organismos Centrales y Comisiones Territoriales de Seguimiento.

La Comisión Nacional de Seguimiento elaborará las recomendaciones generales que considere oportunas.

El contenido de las reuniones es confidencial y a tal efecto, las personas expertas cuya participación eventualmente pueda requerirse deberán firmar un acuerdo de confidencialidad.

### **7.2. Comisión de Organismos Centrales de Seguimiento**

Existirá una única Comisión de Organismos Centrales de Seguimiento, que estará formada por la persona responsable de la Unidad de Régimen Disciplinario, la persona responsable de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales y Protección Socio-sanitaria y la persona que ejerza como Punto de Contacto en los siguientes organismos:

- La Dirección Adjunta Operativa.
- La Subdirección General de Recursos Humanos y Formación.
- La Subdirección General de Logística e Innovación.
- La División de Cooperación Internacional.

### **7.3. Comisiones Territoriales de Seguimiento**

En cada Jefatura Superior de Policía se constituirá una Comisión Territorial integrada por el Punto de Contacto de cada Jefatura y por las personas responsables de la UFAM, de la Unidad de Régimen Disciplinario y de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales y Protección Socio-sanitaria.

### **7.4. Funciones de la Comisión de Organismos Centrales de Seguimiento y las Comisiones Territoriales de Seguimiento**

Estas Comisiones recibirán las comunicaciones de la Asesoría Confidencial y dirigirán un informe anual a la Comisión Nacional que comprenda, de forma detallada, todas las actuaciones vinculadas al marco competencial de este protocolo, limitándose a expresar el número de denuncias presentadas y los trámites realizados, pero sin identificar de ningún modo a las personas implicadas o los hechos concretos de que se traten.

Para el cumplimiento de esas obligaciones, las Comisiones de Seguimiento se reunirán, al menos, una vez al año y son plenamente autónomas para convocar cuantas reuniones sean necesarias en su demarcación, a petición de cualquiera de sus integrantes. Cada Comisión de Seguimiento responderá a los requerimientos que reciba por parte de la Comisión Nacional en el ámbito de este protocolo.

A las reuniones de estas Comisiones de Seguimiento podrán ser convocadas, a instancia de quienes las presidan, personas expertas cuya participación se considere conveniente para asesorar sobre aquellas materias afectadas por la aplicación del protocolo.

El contenido de las reuniones será confidencial y a tal efecto, las personas expertas, cuya participación eventualmente pueda requerirse, deberán firmar un acuerdo de confidencialidad.

En caso de que fuere necesario, la Comisión Nacional de Seguimiento, a instancia del ADHI o de la UFAM, puede convocar a las Comisiones de Seguimiento.

