

Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Índice:

- I. Justificación y antecedentes normativos
- II. Definición de contenidos, objeto y ámbito de aplicación.
- III. **Medidas de prevención, formación y sensibilización frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.**
- IV. Procedimiento de actuación.
 - 1.- Fase de inicio del procedimiento.
 - 2.- Fase de tramitación del procedimiento.
 - 3.- Fase de finalización del procedimiento.
- V. Seguimiento y control.
- VI. Criterios generales a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento.
- VII. Facultades de desarrollo y aplicación.
- VIII. Entrada en vigor

I Justificación y antecedentes normativos

Este documento tiene por objeto formalizar el compromiso del Gobierno de Aragón de prevenir y no tolerar el acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo un procedimiento para la prevención y detección de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que atentan contra la dignidad e intimidad de las personas empleadas públicas en esta Administración, diseñando el marco de actuaciones que se deben adoptar en el caso de que llegue a producirse, así como aprobando el Protocolo que permita prevenir y reaccionar ante las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se produzcan y denuncien en nuestro entorno laboral.

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

(Hay que explicar que el acoso de naturaleza sexual lo sufren esencialmente las mujeres)

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo como manifestación de la desigualdad en las relaciones de poder entre mujeres y hombres en el ámbito laboral suponen una de las formas más comunes de violencia contra la mujer en nuestra sociedad; ambas acciones tienen efectos importantes en el ambiente de trabajo, en la organización de la empresa y, fundamentalmente, sobre la persona que lo padece a nivel laboral, psíquico, emocional, físico, social.

(Habría que añadir un nuevo apartado sobre responsabilidad de la prevención y actuación del acoso de naturaleza sexual, o bien señalar en este apartado, -de justificación y antecedentes normativos-, donde reside la responsabilidad en materia de igualdad y prevención del acoso de naturaleza sexual en los departamentos y organismos autónomos.)

(Añadir en primer lugar, la normativa europea de aplicación)

Abordar este tema es una obligación básica de la Administración, siendo abundante la normativa que la reconoce, entre la que cabe destacar:

- La Constitución Española, que reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona (artículo 10), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (art. 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometido 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 la vez, el derecho y el deber de la ciudadanía al trabajo y a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo. Asimismo, en su art. 9.2 dispone que 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.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, definiendo estas conductas, estableciendo específicamente su artículo 62 y disposición final sexta el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal del personal un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- El texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que tipifica expresamente como falta disciplinaria muy grave en su art. 95.2.b) "Toda actuación que suponga discriminación por razón de orientación sexual, ..., sexo o cualquier condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de ...orientación sexual, y el acoso moral, sexual o por razón de sexo."

En nuestro ámbito autonómico, cabe mencionar:

- La Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, por la que se aprobó el Estatuto de Autonomía de Aragón, que en sus arts. 6.1 y 11.1 reconocen los derechos y libertades constitucionales como derechos y libertades de los aragoneses y aragonesas, y en su art. 12.2 proclama como un principio vertebrador de nuestro ordenamiento jurídico que,

“Todas las personas tienen derecho a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de explotación, de malos tratos y de todo tipo de discriminación, y tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal.”

- La Ley 4/2007, de 22 de marzo, de prevención y protección integral a las mujeres víctimas de violencia en Aragón, que define el acoso sexual y por razón de sexo en sus arts. 2 y 3, configurándolos como formas de violencia contra las mujeres, estableciendo medidas integrales dirigidas a la sensibilización, prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres ejercida en cualquier ámbito, incluido el ámbito laboral.

- La Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, que incluye medidas y recursos para prevenir y combatir la discriminación por causa de sexo y promover y garantizar la efectividad de la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida en Aragón, entre otros en el ámbito laboral del sector público y privado aragonés. Refiriéndose al acoso sexual y por razón de género en su artículo 52.

- Asimismo, el Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024 aprobado por Acuerdo de 17 de diciembre de 2020, de la Mesa Sectorial de Administración General tiene como objetivo principal que el hecho de ser mujer u hombre sea irrelevante en el ámbito de Administración General desde el punto de vista de su acceso, carrera y promoción profesional, y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, uno de los compromisos que contempla es precisamente la elaboración de un Protocolo de actuación que regule el acoso sexual y el acoso por razón del sexo.

II. Definición de contenidos, objeto y ámbito de aplicación.

(Señalar “en negrita” las definiciones para una mejor visualización de las mismas)

1. A efectos del presente protocolo se definen los conceptos de acoso sexual, acoso por razón de sexo e indemnidad frente a represalias y se identifican las conductas que tipifican el delito de acoso sexual.

- **Acoso sexual** es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Dichos comportamientos tendrán consideración de discriminatorios.

- **Acoso por razón de sexo** es, y tiene carácter discriminatorio, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Del mismo modo, el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se considerará también un acto de discriminación por razón de sexo.

Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también estará amparado por la aplicación del presente protocolo.

- Indemnidad frente a represalias: queda prohibido cualquier trato adverso o efecto negativo hacia una persona como consecuencia de la presentación de queja, reclamación, denuncia, recurso contra su discriminación por acoso sexual o por razón de sexo o la de otra persona.

Las definiciones del acoso sexual y acoso por razón de sexo, establecidas en el art.7 de la Ley 3/2007 de Igualdad, incluyen, entre los comportamientos reprochables y sancionables, el chantaje sexual y el acoso sexual ambiental, que son términos admitidos por la doctrina estatal y comunitaria, y por la jurisprudencia de nuestro ordenamiento jurídico:

- El **chantaje sexual** es el producido por un superior jerárquico o por personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.
- El **acoso ambiental** es toda conducta que crea un entorno laboral discriminatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

ELEMENTOS COMUNES PARA LA DETECCIÓN DEL ACOSO DE NATURALEZA SEXUAL:

De las definiciones de “chantaje sexual” y “acoso ambiental”, se extraen una serie de elementos comunes que se pueden considerar claves para detectar el acoso y que son un elemento informador sobre el acoso de naturaleza sexual:

Comportamiento que implica connotaciones sexuales o de naturaleza sexual y/o sexista: este tipo de conductas, que pueden ser verbales, no verbales o físicas, incluyen un amplio espectro de ejemplos que van desde acciones aparentemente inofensivas tales como bromas, comentarios groseros o denigrantes sobre la apariencia física de una persona, hasta acciones que se pueden considerar graves y que llegan incluso a ser consideradas delito penal, como obligar a alguien a mantener relaciones sexuales:

- a) **Conductas físicas de naturaleza sexual incluyendo el contacto físico.**
Pueden ser de naturaleza e intensidad muy variada abarcando desde tocamientos innecesarios, “palmaditas”, “pellizcos” o roces con el cuerpo, hasta el intento de coacción para mantener relaciones sexuales a cambio de la obtención de determinados beneficios personales o profesionales.
- b) **Conductas verbales de naturaleza sexual**
- Observaciones sugerentes.
 - Chistes, bromas o comentarios ofensivos sobre la apariencia o condición sexual de la persona
 - Petición de favores sexuales que de cualquier modo puedan vincularse a la obtención de mejoras de tipo profesional.
 - Comentarios o insinuaciones obscenos.
 - Llamadas telefónicas de naturaleza sexual.
 - Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas que persigan el establecimiento de relaciones sexuales no deseadas.
- c) **Conductas no verbales de naturaleza sexual**
- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas.
 - Transmisión o entrega de materiales escritos de contenido sexual.
 - Miradas o gestos obscenos.
 - Uso de gráficos, viñetas o materiales descargados de Internet de contenido sexual explícito.

Comportamiento que atenta contra la dignidad de una persona o crea un entorno de intimidación, hostil, ofensivo, degradante o humillante hacia las mismas:

- Falta deliberada de ocupación efectiva provocada por la no asignación de tareas o la asignación de tareas inútiles.
- Asignación de tareas desconectadas con la capacidad profesional de la persona trabajadora, por debajo su cualificación y competencia.
- Desconsideración profesional de la persona trabajadora ante terceras personas (clientes, proveedores, ...).
- Cuestionamiento del desempeño de sus funciones o de sus decisiones profesionales de forma ofensiva.
- Minimización de los esfuerzos, logros y aciertos de la persona trabajadora exagerando sus errores.
- Cambiar de ubicación a una persona separándola de sus compañeros.
- Dificultar el acceso a la formación interna y a la promoción profesional.

- Denegación del disfrute de permisos, licencias y derechos que le pudieran corresponder.

- Delito ...de acoso sexual. Lo tipifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal estableciendo lo siguiente:

“1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo”.

II. MEDIDAS DE PREVENCIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

La prevención de unas conductas inadecuadas e inaceptables como son las conductas de acoso sexual o por razón de sexo deben plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de la prevención **de la violencia de género**, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral exento de acoso. Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar, situaciones o conductas inadecuadas como las que nos ocupa.

Uno de los principios de prevención de la violencia contra la mujer que debe regir el presente protocolo es que todas las personas trabajadoras contribuirán a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas trabajadoras, observando y respetando, para ello, las medidas contenidas en este Protocolo y en la normativa aplicable.

Siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, ~~las unidades competentes~~ **la Comisión competente** de su tramitación, en cualquier momento del procedimiento, propondrán a los órganos competentes en los departamentos u organismos ~~públicos~~ **autónomos** ~~equivalente~~ la adopción de aquellas

medidas que eviten que la situación de acoso genere un mayor perjuicio para la persona presuntamente acosada.

Todos los departamentos y organismos públicos deberán impulsar actuaciones preventivas frente al acoso, con objeto de prevenir, detectar y evitar los comportamientos constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo, y en su caso garantizar que se aplican los procedimientos sancionadores oportunos, así como las medidas correctoras y de protección que correspondan.

Comunicación, difusión, publicidad del protocolo y acciones de sensibilización. En este sentido, el protocolo y la tipificación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo debe difundirse de forma que llegue a ser conocido por todo el personal que trabaje en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón o en cualquiera de los organismos dependientes de ella. Esta difusión y publicidad del protocolo podrá facilitarse junto con el manual de acogida, en una publicación permanente en la página web, y mediante correo electrónico de forma periódica a todas la plantilla, y otros medios de comunicación:

- Documentos divulgativos que faciliten información dando a conocer la existencia del protocolo y sus principales características, así como la Web donde podrán descargarlo.
- Sesiones de información y campañas específicas explicativas del contenido del Protocolo, derechos y deberes de las personas trabajadoras, de sus representantes y de la Administración, sanciones y responsabilidades establecidas, medidas cautelares, etc.
- Los Manuales de Acogida de departamentos y organismos autónomos.
- Formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento, y a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas.
- Formación general sobre el contenido del protocolo para las y los empleadas y empleados públicos en general.
- Elaboración de estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como publicación periódica de estos datos, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas.
- Conveniencia de hacer un estudio de riesgos psicosociales, que permitan conocer sobre una base científica cuales son aquellos colectivos o grupos de personas trabajadoras más susceptibles de sufrir acoso en cada centro de trabajo.
- Evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del Procedimiento.

En el marco de la coordinación de actividades (art. 24 LPRL), se facilitará el protocolo a toda empresa que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y a los/as

trabajadores/as autónomos/as, **haciéndoles partícipe de los principios de no tolerancia a la violencia de género.**

Asimismo, se realizará la programación de cursos formativos adecuados en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y de prevención de la violencia de género y se crearán campañas informativas específicas de sensibilización que se consideren oportunas.

2. Objeto y ámbito de aplicación.

El objeto de este protocolo es establecer un procedimiento de prevención y de actuación ante situaciones de acoso sexual y **acoso** por razón de sexo en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, pudiendo establecerse instrucciones de aplicación y desarrollo al protocolo atendiendo a las peculiaridades de ámbitos específicos (**Sanidad, Educación y Administración General**) previa negociación con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores.

III. Procedimiento de actuación.

El procedimiento **de actuación** consta de tres fases, las dos primeras **de instrucción** se llevarán a cabo por la Comisión frente al Acoso Sexual, **y la tercera de resolución se llevará a cabo por el Secretario/a General Técnico u órgano equivalente en el departamento u organismo autónomo correspondiente.**

Dicha Comisión estará constituida por los siguientes miembros (3 miembros):

1. Coordinador/a de la Comisión, que será un inspector/a del ámbito correspondiente.
2. Una persona **especializada en materia de igualdad y violencia de género, preferentemente** del Instituto Aragonés de la Mujer.
3. ~~Un delegado o delegada de prevención~~ **Un representante de las trabajadoras y trabajadores de las organizaciones sindicales que tengan representación en la mesa sectorial de negociación del ámbito correspondiente de una lista rotatoria en función de la representatividad, por turno rotatorio y conforme a la propuesta realizada por su organización sindical.**

Cuando la Comisión lo considere necesario, solicitará a la DGFP la designación de una persona para ejercer las funciones de secretaria en el procedimiento.

~~Dicha Comisión podrá contar con la presencia de asesores en materia de régimen jurídico y de prevención de riesgos laborales.~~ **La Comisión determinará la necesidad de asesores en materia de igualdad y de prevención de riesgos laborales.**

Serán de aplicación a los miembros de dicha Comisión las normas relativas a la abstención y recusación, se garantizará la independencia de sus miembros respecto a las personas afectadas por este procedimiento y cualesquiera otras normas de aplicación al funcionamiento de los órganos colegiados previstas en el ordenamiento jurídico vigente.

Las fases del procedimiento serán las siguientes:

1.Fase de inicio del procedimiento.

1.1.- Solicitud de inicio de expediente.

El procedimiento se inicia a partir de ~~un escrito~~ **una denuncia por parte de la víctima (por sí o por representante legal) o por el conocimiento por parte de terceros de una situación de acoso o similar al acoso en el ámbito laboral.**

~~presentado por la persona que se considere incurso en dicha situación, por la persona que ostente su representación o por la representación de los trabajadores y trabajadoras. En este escrito se relatará la situación y los datos concretos que la motivan, según modelo que se adjunta como Anexo.~~

~~El escrito debe dirigirse en sobre cerrado (por procedimiento electrónico habilitado al efecto), advirtiendo de su carácter confidencial, a la Inspección del ámbito correspondiente, que será quien se encargue de dicha recepción y tramitación.~~

La denuncia puede ser escrita o verbal. Si la denuncia es verbal la Administración deberá transcribir y que se ratificará posterior por escrito.

1.2.- Indagación y valoración de la solicitud.

Se llevará a cabo por la Comisión mencionada, que será convocada al efecto por la Inspección del ámbito correspondiente. ~~Si el análisis previo así lo requiriera, y con el fin de recabar más información, esta Comisión podrá contactar con el centro de trabajo, al que esté adscrita la persona afectada por el posible acoso.~~

Tras un primer análisis de la situación, **de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso**, en un plazo máximo de diez 5 días naturales desde su recepción, esta Comisión podrá adoptar las siguientes decisiones:

a) Archivo del asunto, por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo.

- ~~b) Adoptar medidas preventivas provisionales mientras dure el procedimiento, con el fin de evitar mayores perjuicios y garantizar la eficacia del mismo.~~
- c) Iniciar la tramitación, a la vista de los antecedentes documentales, entrando en la fase siguiente del procedimiento.
- d) Proponer la incoación de un expediente disciplinario **por falta muy grave** por acoso sexual **o acoso por razón de sexo**, o por otra infracción disciplinarian **tipificada en el regimen jurídico de la Administración de la CA de Aragón.**

NUEVO SUBAPARTADO: APARTADO III: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN: FASE DE INICIO DEL PROCEDIMIENTO: 1.3 MEDIDAS CAUTELARES

En los casos de denuncia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento, la comisión solicitará cautelarmente la separación de la víctima y de la presunta persona acosadora, así como otras medidas que estime oportunas y proporcionadas al caso. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

El art. 13 de la Ley Orgánica de Igualdad establece la inversión automática de la carga de prueba en los procedimientos relacionados con discriminación sexual (siempre que no sean penales). Es decir, la víctima de acoso no es la que tendrá que demostrar que está siendo acosada, sino que la persona denunciada es la que debe probar que no ha cometido ningún acto constitutivo de acoso.

2.- Fase de tramitación del procedimiento.

En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad (**tratamiento reservado de las denuncias que le confiere el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007**), sigilo, respeto y participación de todas las partes implicadas (**incluidos los testigos y todas aquellas personas que directa o indirectamente participen en este proceso**), se puede proceder a entrevistar a las personas afectadas, y asimismo a responsables, posibles testigos u otro personal de interés, si los hubiere y fuera necesario. En todo caso, la indagación del asunto debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto **a los derechos de la víctima. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.**

~~de cada una de las partes afectadas, tanto la persona presuntamente acosadora como la persona presuntamente acosada.~~

En estas entrevistas, las partes implicadas podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, ~~por personal de su~~ **confianza por un representante de las trabajadoras y trabajadores.** ~~personal delegado de prevención.~~

~~Al finalizar esta indagación, la Comisión emitirá un informe de valoración con las conclusiones y propuestas que se deriven, que deberá ser emitido en un plazo máximo de un mes 15 días desde que se presentó el escrito o comunicación. Este plazo podrá ser ampliado en quince días, siempre y cuando quede debidamente justificado y las partes sean informadas de dicha prórroga.~~

Dicho informe incluirá, como mínimo, la siguiente información:

- a. Relación de personas que integran la Comisión e identificación de las partes implicadas.
- b. Antecedentes del caso y sus circunstancias.
- c. Actuaciones realizadas.
- d. Propuesta de Resolución de la Comisión que incluirá las conclusiones y, en su caso, medidas propuestas.

Dicha Propuesta de Resolución podrá proponer:

A) El archivo de la denuncia: **cuando se produzca el desistimiento de la persona denunciante (en todo caso, y de oficio, continuará la investigación de la denuncia si detectarán indicios de acoso), o por falta de objeto.**

B) **Incoación de expediente disciplinario por falta muy grave por acoso sexual o por razón de sexo:** cuando se produzca la existencia de indicios claros de conductas susceptibles de originar una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, proponiendo al órgano competente la incoación de un expediente disciplinario y la aplicación, si procede, de medidas preventivas de la situación, que pueden incluir el cambio de puesto de trabajo de la persona o personas presuntamente culpables de la situación de acoso sexual, recordándole la obligación de poner los hechos en conocimiento del Ministerio Fiscal.

C) **Incoación de expediente disciplinario por falta tipificada en el régimen disciplinario:** cuando se produzca la existencia de indicios claros de conductas que, sin ser de acoso sexual o por razón de sexo, pudieran ser constitutivas de alguna otra infracción disciplinaria, proponiendo al órgano competente la incoación de un expediente disciplinario y, si procede, la aplicación de las medidas preventivas oportunas. **Comunicación al ministerio fiscal, de conformidad con el art. 262 de la ley de enjuiciamiento criminal.**

La Comisión remitirá estas conclusiones y propuestas a la Secretaría General Técnica u órgano equivalente del Departamento y Organismo y a la Dirección General competente en materia de función pública.

3.- Fase de finalización del procedimiento.

La Secretaría General Técnica u órgano equivalente, a la vista del informe de la Comisión, en plazo de diez días naturales desde su recepción, lo notificará a las partes implicadas y acordará motivadamente, en cumplimiento de las conclusiones recibidas, lo siguiente:

- La incoación de expediente disciplinario, bien por presunto acoso sexual, bien por entender acreditados hechos constitutivos de alguna otra infracción disciplinaria.
- La comunicación de los hechos al Ministerio Fiscal, si se estimaran constitutivos de un ilícito penal.
- La adopción de medidas organizativas o de gestión de personal oportunas al objeto de garantizar la protección y preservar la dignidad de la víctima.

En el caso de apartarse del informe de la Comisión, la Secretaría General Técnica deberá motivar razonadamente por qué se aparta del mismo.

La fase de inicio y la fase de tramitación del procedimiento de actuación del Protocolo de prevención y de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, en el supuesto en que la SGT o equivalente acuerde finalmente la incoación de un expediente disciplinario por una falta muy grave por acoso sexual o por razón de sexo, corresponderán a la fase de iniciación, ordenación e instrucción del procedimiento disciplinario.

Asimismo, se informará a la Comisión de la igualdad en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo correspondiente del resultado de las actuaciones, preservando la intimidad de las personas.

Los expedientes, una vez finalizado el procedimiento, serán depositados en un archive general que se determinará por el órgano competente en materia de personal de cada ámbito.

IV. Seguimiento y control.

Se creará la Comisión de la igualdad en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo en cada sector, Administración General, Sanidad y Educación.

La Comisión estará compuesta por representantes de la Administración especializados en materia de igualdad y en violencia de género, y los representantes de las trabajadoras y trabajadores con representación en la mesa de negociación sectorial correspondiente. La Comisión será paritaria. La comisión recibirá formación específica en igualdad y, en especial, en violencia sobre la mujer (entre la que se encuentra la violencia de género).

~~El Instituto Aragonés de la Mujer, en coordinación con la Unidad de Igualdad correspondiente,~~ realizará el registro, seguimiento y control de las denuncias presentadas, de las medidas provisionales y actuaciones preventivas, así como de los expedientes tramitados conforme al presente protocolo y de su resolución y cumplimiento, y realizará un informe anual que remitirá a la Dirección General competente en materia de función pública, para su posterior traslado a la Comisión General de Igualdad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Entre sus funciones estará:

- Negociar y acordar protocolos de actuación que establezcan un procedimiento interno de denuncia así como procedimientos específicos para la prevención de ambos tipos de acoso.
- Asumir la concienciación de todo el personal de la empresa sobre la inaceptabilidad en el entorno laboral de toda situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Encargarse de la difusión del material didáctico, información y formación de los trabajadores y las trabajadoras relacionados con el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar porque la información llegue a las personas destinatarias de modo directo, claro y eficaz, así como su pervisar que los canales de comunicación y los instrumentos habilitados para ello funcionen correctamente.
- Participar en la investigación de los hechos denunciados, para lo que dispondrá de toda la información y documentación relacionada con el caso.
- Elaborar un informe de conclusiones del caso investigado, que incluirá los indicios y los medios de prueba del caso con sus posibles agravantes o atenuantes, e instando, si corresponde, a la dirección de Recursos Humanos a la apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas, como consecuencia de casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- Velar por las garantías establecidas en los protocolos de actuación negociados y acordados en la empresa.
- Cualesquiera otras que pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en los protocolos.

Dicho Informe anual incluirá indicadores relacionados con las medidas aplicadas tales como, número de denuncias presentadas, resultado de las investigaciones realizadas, medidas preventivas aplicadas, denuncias sancionadas, cumplimiento de las medidas correctoras propuestas en cada caso, etc.

En el caso de que se detectaran fallos en su aplicación o restasen efectividad al objetivo perseguido se propondrá su modificación, siguiendo los trámites de negociación sindical establecidos para su aprobación.

V. Criterios generales a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento.

1) CRITERIOS: En el contexto de este protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

- Cualquier empleada/o público tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo que conozca.
- La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o acoso por razón de sexo podrá denunciarlo ante la organización y tendrá derecho a obtener una respuesta, debiendo siempre la Administración dejar constancia por escrito de la denuncia, incluso cuando los hechos sean denunciados verbalmente, así como de todo lo actuado en el procedimiento.
- Todo responsable público está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las denuncias que reciba sobre supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en el ámbito de su competencia.
- La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas.

2) Respecto a las GARANTIAS que debe cumplir el procedimiento, se señalan las siguientes:

~~- Se garantizará en todo caso la presunción de inocencia de las personas presuntamente acosadoras.~~

- Respeto y protección a las personas: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, **en especial la víctima**. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, ~~que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.~~

Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún representante ~~unitario o sindical~~ **de las trabajadoras** u otra u otro acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

- Confidencialidad: Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

- Diligencia y celeridad: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

- Imparcialidad y contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- Protección de la dignidad de las personas afectadas: La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

- Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo en los términos previstos en la normativa aplicable pudiendo ser constitutivos de infracción grave para la persona que los ocasione.

VII.- Facultades de desarrollo y aplicación.

Dado el carácter básico de este protocolo, se faculta a los órganos competentes en materia de personal de cada ámbito para dictar las disposiciones precisas que permitan su desarrollo y aplicación, previa negociación con la representación de las trabajadoras y los trabajadores. Tales disposiciones deberán aprobarse en el plazo máximo de tres meses desde la publicación del presente protocolo en el Boletín Oficial de Aragón.

VIII.- Entrada en vigor.

El presente protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Aragón.