



III PROPUESTA DEL ÁREA PÚBLICA DE CC OO EN ARAGÓN AL BORRADOR DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

CCOO presenta su tercera propuesta de redacción al **Borrador del Protocolo de Acoso Sexual y Por Razón de Sexo del Gobierno de Aragón** que, junto a las dos primeras propuestas, conforman la propuesta de negociación del protocolo.

La redacción que se propone acompaña a la Propuesta de CCOO para facilitar la negociación del texto. Las modificaciones y adiciones se realizan en color rojo. Las supresiones se realizan en formato *tachado*. Algunos artículos llevan aparejados comentarios para su negociación el pie de la hoja en color rojo.



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

Con el presente protocolo, la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, manifiesta su firme compromiso en la lucha contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo en toda su organización.

Aunque cualquier persona es susceptible de sufrir acoso, el acoso sexual y por razón de sexo es sufrido especialmente por las mujeres siendo una manifestación de la desigualdad en las relaciones de poder entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y que supone 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



administración y, fundamentalmente, sobre la persona que lo padece a nivel laboral, psíquico, emocional, físico, social.

Al adoptar este protocolo, la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón subraya su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.¹

¹ Las aportaciones relacionadas en la concurrencia de actividades de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón con otras administraciones públicas u otras empresas son apropiadas y acordes con el compromiso del Gobierno de Aragón de erradicar la violencia sexual contra la mujer en el ámbito del trabajo. Sería aconsejable, en la medida de lo posible, que los pliegos de contratación en los procesos de contratación pública y las cláusulas contractuales de los contratos que la administración pueda suscribir con terceros por concurrencia de actividades, expliciten los términos adoptados en este procedimiento al respecto.



El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, ~~en relación con el trabajo~~ **en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios**, o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso)
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- g) **en las circunstancias con conexión laboral que sean determinadas por la jurisprudencia para el acoso sexual y por razón de sexo.**
- h) **O en cualquier otro ambiente laboral fuera del centro de trabajo habitual en el que se encuentre por razones de trabajo.**

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y ~~publicita~~ **da difusión a su** voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa,



como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda, recayendo la responsabilidad en materia de igualdad y prevención del acoso de naturaleza sexual en los departamentos y organismos autónomos.

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.

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

En lo que se refiere al ámbito de la Unión Europea, son numerosas las normas que desarrollan el principio fundamental de igualdad entre hombres y mujeres, regulado en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea. El artículo 157.3 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea proporciona la base jurídica para la adopción de medidas comunitarias destinadas a garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato en asuntos de empleo y ocupación, incluida la igual retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. La Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, refundida posteriormente en la Directiva 2006/54/CE, define tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, considerándolos discriminatorios, sexistas y prohibidos, y establece la obligación de los Estados miembros de alentar a los responsables a mejorar el acceso a la formación y a adoptar medidas para su prevención. **(Referencia expresa al Convenio de Estambul)**². En

² **Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), que entró en vigor en 2014 una vez se alcanzó la ratificación del mismo por de diez estados parte. Entre los objetivos del convenio cabe señalar la protección de las mujeres contra todas las formas de violencia, además de prevenir, perseguir y eliminar la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica; eliminar toda forma de discriminación contra las mujeres y promover la igualdad real entre mujeres y hombres mediante la autonomía de las mujeres,**



cuanto al acoso discriminatorio, aparece definido, y asimismo regulado en términos semejantes de prohibición y prevención, tanto en la Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, como en la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que contempla la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual. La Resolución del Parlamento Europeo sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión 2018/2055 (INI), de 11 de septiembre de 2018, recomienda a los Estados miembros poner en marcha planes de acción integrales y legislación a escala nacional sobre la violencia contra las mujeres, prestando la debida atención a facilitar recursos adecuados a los organismos para la igualdad. Por último, el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, de 26 de abril de 2007, contempla más genéricamente la prevención del acoso y de la violencia en el lugar de trabajo.

A nivel estatal, ya la Constitución Española, 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

así como concebir un marco global, políticas y medidas de protección y asistencia a todas las víctimas de violencia contra las mujeres. En cuando al ámbito de aplicación el convenio se aplicará “a todas las formas de violencia contra las mujeres, incluida la violencia doméstica, que afecta a las mujeres de manera desproporcionada”.



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.”

- La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, prevé en el artículo 13 que en el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en la legislación autonómica, las administraciones públicas, los organismos públicos y los órganos constitucionales deberán promover condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

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.

- Y el Plan de Igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y hombres del Servicio Aragonés de Salud 2019-2022, aprobado por Acuerdo de 18 de octubre del 2018 por la Mesa Sectorial de Sanidad que tiene el mismo objetivo principal que el anterior y también uno de los objetivos que contempla, es la creación de un Protocolo de actuación y protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.



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

4. A efectos del presente protocolo se definen los conceptos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, indemnidad frente a represalias, chantaje sexual y acoso ambiental 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 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. 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.



El chantaje sexual y el acoso sexual ambiental son términos admitidos por la doctrina estatal y comunitaria, así como por la jurisprudencia de nuestro ordenamiento jurídico en lo que se refiere al acoso sexual y por razón de sexo.

- El **chantaje sexual** es el producido por una persona que es superior jerárquicamente hablando 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:³

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:

³ Poner en mayúsculas el peígrafe de ELEMENTOS COMUNES, o con otra técnica similar que ayude a resaltar que engloba los comportamientos que implican connotaciones sexuales, el acoso por razón de sexo, el trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad, y los comportamientos contra la dignidad de la persona.



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.

Acoso por razón de sexo:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.



- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo. Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres. Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.

Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad:

Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo. Aunque la discriminación de una mujer a consecuencia de su maternidad goza de un tratamiento normativo específico (la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su art. 8: “Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo”), a menudo se perciben cambios laborales hacia la trabajadora que surgen tras una situación de embarazo y/o maternidad, que constituyen discriminación directa y que pueden, en algunos casos, ser señalados como causa última del acoso por razón de sexo:

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc...)
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

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, modificado por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, 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, de prestación de servicios o análoga, 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 seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.



3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.

4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.

5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33”.

2. Objeto y ámbito de aplicación.

Este protocolo 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 actuación de las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo que atentan contra la dignidad e intimidad de las personas empleadas públicas en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, diseñando el marco de actuaciones que se deben adoptar en el caso de que llegue a producirse, pudiendo establecerse instrucciones de aplicación y desarrollo al protocolo atendiendo a las peculiaridades de ámbitos específicos (Sanidad, Educación, Administración General y Justicia) previa negociación con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores.

III. Medidas de prevención, formación y sensibilización frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La prevención de unas conductas ~~inadecuadas~~ **improcedentes** 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 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~~ **inadmisibles** 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, la Comisión competente para su tramitación, en cualquier momento del procedimiento, propondrá a los órganos competentes en los departamentos u organismos autónomos 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 autónomos** 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. Se contará con el apoyo y colaboración de los Servicios de Prevención_y de las Unidades de Igualdad a los departamentos y organismos públicos.

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 toda 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~~ **obligatoria en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres, y en concreto sobre la violencia de género** y el contenido del protocolo para todo el personal empleado de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Elaboración de estadísticas, desagregadas 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, a través del informe anual del apartado V del presente Protocolo.

En el marco de la coordinación de actividades (art. 24 LPRL), se facilitará el protocolo a toda empresa que se contrate o subcontrate para la prestación de cualquier servicio a las personas que sean trabajadoras autónomas, **haciéndoles participe 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.



IV. 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 por razón de sexo y la tercera, de resolución, por la personal titular de la Secretaria General Técnica u órgano equivalente en el departamento u organismo autónomo correspondiente.

Dicha Comisión estará constituida por los siguientes miembros:

- Coordinador/a de la Comisión, que será la persona titular de la Dirección General de Función Pública y Calidad de los Servicios o persona en quien delegue, **preferentemente un inspector/a del ámbito correspondiente.**
- Una persona especializada en materia de igualdad y violencia de género, **preferentemente del Instituto Aragonés de la Mujer.**
- Una persona representante de las trabajadoras y trabajadores del sindicato ~~con~~ **representatividad en el ámbito, que será escogida de un turno rotatorio en el que esté reflejada la representación, con representación en la mesa sectorial de negociación del ámbito correspondiente, designada de una lista rotatoria en función de la representatividad.**

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

La Comisión determinará la necesidad de asesoría 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 una denuncia presentada por la persona que se considere incurso en dicha **una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo**, ~~por la persona que ostente su representación o por la representación de los trabajadores y trabajadoras~~, por sí misma o, través de su representante legal o de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Las denuncias realizadas por terceros deberán ser objeto de investigación por parte de la Administración. La investigación consistirá, al menos, en la realización de una entrevista con la persona presuntamente acosada para contrastar los hechos, darle a conocer el protocolo de acoso sexual para que analice si se encuentra identificada en dicho protocolo y para mostrar el apoyo necesario a la trabajadora. El procedimiento será iniciado si la trabajadora decide solicitar el inicio del expediente; en caso contrario, la denuncia realizada por un tercero será registrada para su análisis por parte de la Administración con arreglo al presente protocolo y a la normativa en materia de acoso sexual y por razón de sexo, en virtud del art. 52.2.a), de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

La denuncia será dirigida a la persona titular de la Dirección General de Función Pública, como coordinador/a de la Comisión frente al acoso sexual y por razón de sexo.

El escrito debe dirigirse en sobre cerrado, en el caso de presentación presencial, o por procedimiento electrónico habilitado al efecto.

La denuncia puede ser escrita o verbal, en este último caso la Administración deberá ~~transcribir y deberá ser ratificará posteriormente por escrito~~ **realizar una transcripción de la misma, para su ratificación posterior.**



Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, garantizando la confidencialidad de las partes afectadas, para ello le serán asignados códigos numéricos.

1.2.- Valoración de la solicitud.

Se llevará a cabo por la Comisión mencionada, que será convocada al efecto por quien coordine la Comisión frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Tras un primer análisis de la situación, en un plazo máximo de cinco 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) Iniciar la tramitación, a la vista de los antecedentes documentales, entrando en la fase siguiente del procedimiento.
- c) Proponer la incoación de un expediente disciplinario por falta muy grave por acoso sexual o acoso por razón de sexo, o por otra infracción disciplinaria tipificada en el régimen jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

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 **y de forma urgente**, a la unidad de personal correspondiente, 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.

En los casos en que la medida cautelar sea separar a la víctima de la presunta persona agresora mediante un cambio de puesto de trabajo, será la víctima la que decida si el traslado lo realiza ella o la presunta persona agresora.



Las medidas cautelares, en caso de incoacción de expediente disciplinario, seguirán vigentes hasta la resolución de dicho expediente.

El artículo 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 del art. 62 de la Ley Orgánica 3/2007), sigilo, respeto y participación de todas las partes implicadas (incluidos las y los testigos y todas aquellas personas que directamente 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.

En estas entrevistas, las partes implicadas podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por el/la acompañante de su elección o por un representante de las trabajadoras y trabajadores.

La Comisión emitirá un informe de valoración con las conclusiones y propuestas que se deriven en el plazo máximo de quince días **naturales** desde que se presentó el escrito o comunicación.

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 existan 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 existan 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 artículo 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~~ 3 días naturales desde su recepción, lo notificará a las partes implicadas y acordará motivadamente, en cumplimiento de las conclusiones recibidas, la



ratificación de la propuesta de la Resolución de la Comisión y, asimismo, acordará:

- En el supuesto de incoación de expediente disciplinario, acordará la aplicación al procedimiento de la tramitación de urgencia, por la cual se reducirán a la mitad los plazos para el procedimiento disciplinario, en virtud del art. 33 de la Ley 39/2015.
- La comunicación de los hechos al Ministerio Fiscal, si se estimaran constitutivos de un ilícito penal, de conformidad con el artículo 262 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.
- 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 de la ~~informe~~ **Propuesta de Resolución** de la Comisión, la Secretaría General Técnica deberá motivar razonadamente por qué se aparta del mismo.

Asimismo, se informará a la Comisión de 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 archivo general que se determinará por el órgano competente en materia de personal de cada ámbito, garantizándose en todo momento las medidas de seguridad.

En el caso de que se resuelva la incoación de un procedimiento disciplinario la Resolución de la Secretaría General Técnica u órgano equivalente constiuirá prueba en la fase de instrucción del procedimiento y se entenderá que tiene carácter preceptivo.

En el supuesto de resolución del expediente disciplinario con sanción que no conlleve el traslado forzoso o despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que ésta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto de manera ágil. Dicho traslado no debe suponer un detrimento de sus condiciones laborales.

V. 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, Educación y Justicia.

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 de género y en acoso sexual y por razón de sexo.

Dicha Comisión realizará **el seguimiento y el control de la eficacia del Protocolo de Acoso Sexual, y propondrá su revisión o modificación cuando lo considere necesario. Además,** 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.

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.

VI. 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 **empleado o empleada** 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.
- Quienes sean responsables públicos tienen la obligación de prestar atención y tramitar, en su caso, las denuncias que reciban 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 de la víctima. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas.

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

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

Se garantiza la presunción de veracidad del testimonio de la víctima por tratarse de un procedimiento de discriminación por razón de sexo, y corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación, de conformidad con el art. 13 de la Ley 3/2007 de Igualdad.



- **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.

En todas las comunicaciones que se realicen como consecuencia de este procedimiento o de un procedimiento disciplinario posterior, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual o por razón de sexo.

- **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 los plazos indicados 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.

Si se han producido represalias o ha habido perjuicios para la víctima durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones que se encontraba antes del mismo.

Las represalias contra personas que sean parte de un procedimiento de acoso sexual pueden



constituir actos de discriminación.

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.

Tendrá una vigencia de duración igual a la del Plan de Igualdad del Gobierno de Aragón.

Su revisión se producirá siempre y cuando sea solicitada por la Administración o por una de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación.