



Plan de Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres

El Justicia de Aragón

Protocolo para la prevención del
acoso sexual y/o por razón de sexo

CSIFA



I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Toda persona tiene derecho a la igualdad y a la no discriminación, a la salvaguarda de la dignidad, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo. En virtud de esos derechos **EL JUSTICIA DE ARAGÓN** declara que el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechaza y prohíbe cualquier práctica de este tipo en el trabajo, y hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones, así como de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral.

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual, constituyen comportamientos reprobables que vulneran las normas que regulan los deberes y derechos básicos de la plantilla de EL JUSTICIA DE ARAGÓN, entre los que mencionamos:

- El derecho a la igualdad en mujeres y hombres.
- El derecho a la consideración debida a su dignidad.
- El derecho a su integridad física y moral.
- El derecho al trabajo y a una adecuada política de seguridad y salud.
- El derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a su propia imagen.

Queda por tanto expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones que este Protocolo y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público proponen para este tipo de conductas.

Cualquier persona que preste servicios en EL JUSTICIA DE ARAGÓN, y en concreto los cargos electos, órganos y personal directivo, independientemente del carácter o naturaleza jurídica de su relación con la misma, se compromete a prevenir la problemática del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual en el trabajo. En especial sus órganos y personal directivo deben proveer todos los medios a su alcance para prevenir, evitar y en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.



En consecuencia, EL JUSTICIA DE ARAGÓN se compromete a prevenir y sancionar en su caso, conforme a lo regulado por medio del presente Protocolo, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual con las debidas garantías, tomando en consideración las normas constitucionales, laborales, administrativas y declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo. Se garantizará en todo caso que la asistencia y protección de las víctimas se realice siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad.

En cualquier caso, todo el personal del JUSTICIA DE ARAGÓN deberá observar y respetar las medidas contenidas en este Protocolo y en la normativa aplicable.

II. NORMATIVA.

- **Normativa Internacional:**

Declaración Universal de Derechos Humanos: arts. 3 y 5 Convenio no 111o O.I.T. De 25 de junio de 1958, relativo a la discriminación en materia de empleo.

- **Normativa Europea:**

- Directiva 76/2007/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 "Igualdad de trato", modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trabajo entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.

- Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación 92/131/CE de la Comisión de la Comunidades europeas de 27 de noviembre de 1991, en la cual se incluye un "Código de Conducta" encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países de la CE.

- Directiva 2006/54//CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5/07/2006.

- Acuerdo marco europeo de 26 de abril de 2007, sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo.



- **Normativa estatal:**

- Constitución Española 1978: arts. 1.1; 9.2; 10.1; 14; 15, 18.1, 35.1, 40.2 y 53.2.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH): arts. 3, 7, 8,48 y 62.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, Código Penal: arts. 184, 191, 443 y 445.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: art 14.
- Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público; arts. 14, 53 y 95,2.
- Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de 3/18 Régimen Disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.
- Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.
- Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública que aprueba el Acuerdo de 27/07/2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la A.G.E. Y de los Organismo Públicos vinculados.
- Criterio Técnico 69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

- **Normativa autonómica:**

- LEY 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- LEY 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.



- LEY 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón.

III. ALCANCE

El presente protocolo se aplicará a todo el personal del JUSTICIA DE ARAGÓN.

Cuando se produzca un caso de este tipo entre personal del Justicia de Aragón y personal de una empresa externa contratada se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial.

IV. DEFINICIONES

ACOSO SEXUAL es toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una entidad empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, en la que se plantea una amenaza que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de la víctima a fin de obtener provecho sexual, o en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual contempla dos tipos diferenciados: el acoso de intercambio o chantaje sexual y el acoso ambiental.

- **Acoso de Intercambio o Chantaje Sexual:** el producido por personal superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

A modo de ejemplo, pueden constituir chantaje sexual: demandas de favores sexuales, cuando éstas están relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

- **Acoso Ambiental:** aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.



A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual: observaciones sugerentes y desagradables; chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto; abusos verbales deliberados de contenido libidinoso; invitaciones impúdicas o comprometedoras; uso de imágenes pornográficas y o eróticas en los lugares y herramientas de trabajo; gestos obscenos; observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, vestuarios; etc.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO es todo comportamiento en relación o que tiene como causa los estereotipos de género (prejuicios, ideas preconcebidas y trato discriminatorio a mujeres y hombres por razón de su sexo), desarrollado de forma sistemática en el ámbito de organización y dirección de una entidad empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, que tiene como objetivo o como consecuencia atentar contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentran relacionadas con la opción sexual o con las situaciones de maternidad, paternidad y asunción de otros cuidados familiares.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso por razón de sexo, siempre que se realicen sobre una persona por razón de su sexo: las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su trabajo y su implicación en el mismo; los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, o sobre la opción o ideología sexual; impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente; impartir órdenes vejatorias; las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua; la orden de aislar e incomunicar a una persona; la agresión física; etc.

ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL es cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto. A modo de ejemplo, pueden ser acoso por razón de orientación sexual expresiones ridiculizantes, comentarios jocosos sobre el aspecto físico, modales, formas de vestir o de hablar; tratar de aislar a la persona en su ambiente laboral; humillarle delante de sus compañeros o compañeras por su orientación sexual; hacerle insinuaciones sexuales; proferir insultos y/o vejaciones; etc.



V. MEDIDAS PREVENTIVAS

Con el objeto de prevenir y evitar al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual, se establecen las siguientes actuaciones:

1. Declaración oficial de principios en la que se señale el compromiso con la prevención y erradicación del acoso sexual y defensa del derecho a la dignidad de las personas trabajadoras, fomentando el respeto entre todo el personal de la entidad.
2. Difusión del Protocolo de forma que sea conocido por el personal.
3. Documentos divulgativos que faciliten información dando a conocer la existencia del Protocolo y sus principales características, así como en la Web donde podrán descargarlo.
4. 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.
- 5.

VI. GARANTÍAS EN EL DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

En el transcurso del procedimiento de investigación de acosos se tendrán en cuenta las siguientes garantías:

1. **Confidencialidad:** las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad 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. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, se asignará un código numérico que se utilizará para identificar la denuncia concreta tratando de preservar la identidad de las personas a las implicadas en el procedimiento. Todo el personal que haya participado en cualesquiera de las actuaciones previstas en el presente protocolo queda sujeto al deber de secreto, debiendo firmar el documento de acuerdo de confidencialidad y no divulgación de información, según anexo I.



2. **Respeto y protección de la dignidad de las personas:** 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. La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar este derecho a las personas tanto presuntamente acosadas como acosadoras. Las personas implicadas podrán ser asistidas por algun/a acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.
3. **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.
4. **Imparcialidad:** 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 el esclarecimiento de los hechos denunciados.
5. **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, acoso por razón de sexo o acoso por orientación sexual, en los términos previstos en la normativa aplicable.

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.

Las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestren como intencionadamente fraudulentas o dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas. No se considerará falsa o calumniosa la denuncia presentada de buena fe, aunque no se haya podido constatar la veracidad de la misma.

VII. FIGURAS GARANTES DEL PROCEDIMIENTO

Los órganos encargados de aplicar el procedimiento establecido en casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual serán los siguientes:



1. ASESORÍA CONFIDENCIAL

Se denomina Asesoría Confidencial a la personas o persona competente para la recepción de denuncias e iniciación del procedimiento según el presente Protocolo. En El Justicia de Aragón la Asesoría confidencial la componen los miembros de la Unidad de Igualdad.

La identidad de las personas que la integran es conocida por toda la plantilla del Justicia de Aragón, así como la forma en que se podrá contactar con ella. Al tratarse de una plantilla pequeña el acceso es directo a través de cualquier vía.

Sus funciones son las siguientes:

- Dar información sobre el presente protocolo al personal del Justicia de Aragón que lo solicite.
- Recibir las denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.
- Informar a la persona denunciante sobre sus derechos y formas de actuación posibles
- Realizar un primer análisis de los hechos denunciados para confirmar la veracidad de la denuncia con la máxima rapidez y confidencialidad.
- Identificar la situación denunciada para adoptar las pautas de actuación según indica el protocolo (no admitir a trámite, iniciar el procedimiento informal o iniciar el procedimiento formal).
- Llevar a cabo el procedimiento informal según lo previsto en este protocolo.
- Realizar una labor de mediación entre las partes, si es posible.
- Emitir un informe de valoración con conclusiones y propuestas estimadas del que dará información al titular de la Institución según cada caso.
- Remitir los casos de indicios de acoso al Justicia de Aragón.

Para el ejercicio de sus funciones la Asesoría confidencial contará con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales externo. Así mismo, podrá solicitar apoyo externo a personas u organizaciones expertas en psicología, derecho, salud laboral, etc. en el ámbito de la prevención y actuación ante el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual.



VII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

A. Presentación de la denuncia.

El procedimiento se iniciará con la presentación de la queja o denuncia interna a la Asesoría Confidencial.

La denuncia podrá ser de forma verbal o escrita. Si fuese verbal la persona denunciante deberá ratificarla por escrito. No se admitirán a trámite las denuncias anónimas.

Si la persona denunciada fuese una de las personas que componen la Asesoría confidencial, está quedará apartada del procedimiento.

Si la persona titular de la Institución fuese parte, bien como persona presuntamente acosada o como persona presuntamente acosadora, cuando en el procedimiento que se describe hay intervención del Justicia de Aragón, en su lugar intervendrá El Lugarteniente del Justicia de Aragón.

La denuncia podrá ser formulada por:

1. Persona presuntamente acosada y/o su representante legal.
2. Cualquier empleada o empleado de forma motivada. En este caso la presunta víctima deberá ratificar la existencia del acoso.

La Asesoría Confidencial iniciará el procedimiento de actuación

B. Análisis inicial de la Asesoría Confidencial.

La Asesoría Confidencial realizará un análisis de los datos objetivos del caso para confirmar la veracidad de la denuncia observando por ejemplo la congruencia de los hechos relatados o la existencia por el contrario de imprecisiones y contradicciones.

Como conclusión de este primer análisis, la Asesoría Confidencial podrá:

- a) No admitir a trámite dicha denuncia si se considera que la situación denunciada no pertenece al ámbito de este Protocolo. En este caso se remitirá un escrito a la persona denunciante informándole de los motivos por los que no se continúa con el proceso.
- b) Iniciar el procedimiento informal.
- c) Identificar la situación denunciada como acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual y dar comienzo al procedimiento formal.



Si se estima conveniente con el objetivo de impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y preservar la seguridad y salud de la persona denunciante, podrá proponer a las medidas cautelares necesarias, con especial atención a la separación de la presunta víctima y de la persona denunciada.

La persona denunciante podrá en todo momento desistir del procedimiento. En todo caso y de oficio, podrá continuar la investigación de la denuncia si se detectaran indicios claros de acoso.

C. Procedimiento Informal

En los supuestos en que de las actuaciones realizadas se deduzcan indicios de acoso, la Asesoría Confidencial iniciará un procedimiento de valoración de la denuncia, pudiendo recabar más información y señalar la existencia o no de posibles testigos.

El Procedimiento Informal tratará de resolver el problema sin necesidad de iniciar el procedimiento formal. De este modo, y como resultado de las comprobaciones realizadas, pueden producirse las siguientes situaciones:

- a) La persona denunciante y la persona denunciada identifican y analizan los hechos y hay un compromiso de no repetición.
- b) La Asesoría Confidencial propone determinadas actuaciones para solucionar el problema y ambas partes muestran su acuerdo y conformidad.
- c) No se alcanza acuerdo alguno y se inicia el procedimiento formal. En este supuesto se procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto la separación temporal laboral de ambas personas, si fuera necesario.
- d) La Asesoría Confidencial dará conocimiento del resultado del procedimiento informal al Justicia de Aragón y si fuera necesario al Servicio de Relaciones Laborales.

El Procedimiento Informal se resolverá a la mayor celeridad posible a partir de la presentación de la denuncia.

D. Procedimiento Formal.

El Procedimiento Formal, se iniciará en los siguientes supuestos:

- Cuando las actuaciones denunciadas sean valoradas como indicios de acoso
- No se alcance un acuerdo a través del procedimiento informal



- Se reitere la conducta que ha motivado la denuncia por parte de la persona denunciada
- O cuando la persona denunciante no considere adecuado acudir al procedimiento informal y se vean indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual.

La Asesoría Confidencial informará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que deberá reunirse en el plazo más urgente posible para dar cuenta de los hechos. Le trasladará el informe del Procedimiento Informal si hubiera existido éste, así como la denuncia recabada por escrito.

La Asesoría Confidencial notificará la presentación de la denuncia a la persona denunciada lo más rápidamente posible y se le citará por escrito, con fecha y hora, en presencia o no de la persona denunciante. En dicho escrito se le informará de la existencia de la denuncia y se le advertirá de que su no comparecencia pudiera ser considerada como un acto de obstrucción en la investigación de los hechos.

Se utilizarán los procedimientos de investigación, entrevistando a las partes, así como a las y los testigos y terceras personas implicadas si las hubiera. En los casos que se considere necesario, bien por las características de la situación investigada, bien por contrastar el análisis realizado, se podrá solicitar asesoramiento externo a personas u organizaciones expertas en psicología, derecho, salud laboral, etc. en el ámbito de la prevención y actuación ante el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual.

La Asesoría Confidencial elaborará un informe de valoración de la actuación investigada, en el que se indicarán las conclusiones alcanzadas y la consiguiente resolución, pudiendo contemplarse las siguientes alternativas:

a) Archivo de la denuncia, por alguno de los siguientes motivos:

- Desistimiento de la persona denunciante (en todo caso, en función de la gravedad y de oficio, podrá continuar la investigación de la denuncia si se detectaran indicios de acoso).
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios. Cuando de las actuaciones practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.

b) Si del análisis del caso se dedujera alguna otra falta distinta de los tipos de acosos objeto de este Protocolo y que estuviera tipificada en la normativa laboral existente, se propondría la incoación del expediente disciplinario que corresponda.



- c) Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por orientación sexual, Asesoría Confidencial instará la incoación de un expediente informativo y la adopción de las correspondientes medidas correctoras de la situación, así como de medidas sancionadoras, si fuese necesario.
- d) El informe de conclusiones podrá enumerar conductas, hechos o situaciones detectadas que sean indicios para considerar la existencia de acoso sexual en los que habrá que determinar la frecuencia e intencionalidad de las mismas.

Como ejemplo se pueden enumerar entre otras las siguientes conductas:

- Abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Uso de imágenes pornográficas y eróticas en los lugares de trabajo o a través de las herramientas de trabajo.
- Gestos y/o comentarios obscenos.
- Bromas sexuales.
- Rumores sobre la vida sexual de las personas o presumir de habilidades sexuales.
- Comentarios irrespetuosos insistentes sobre la orientación sexual de las personas.
- Mensajes al móvil con comentarios fuera de tono.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Contacto físico innecesario, rozamientos, proximidad excesiva, buscar quedarse a solas, arrinconar...
- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre una persona, su trabajo y su implicación en el mismo, que se realicen por razón de género y de orientación sexual.
- Los comentarios continuos vejatorios y discriminatorios sobre el aspecto físico, así como expresiones machistas y de contenido sexual.
- Comentarios despectivos sobre la opción o ideología sexual de una persona por razón de orientación sexual.
- Impartir órdenes basadas en estereotipos sexistas con intenciones vejatorias.



- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua, realizadas sobre una persona por razón de género y de orientación sexual.
- Presionar para citas indeseadas.
- Otras...

El procedimiento formal, hasta la elaboración y comunicación del informe de valoración, durará el menor tiempo posible garantizando la mayor agilidad en todo el proceso.

Dicho informe se trasladará a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad para que proponga la resolución del expediente sancionador al Justicia de Aragón encargado de la incoación del expediente disciplinario.

E. Resolución de alegaciones.

De la resolución se dará traslado a la persona denunciada y a la presunta víctima. Las partes implicadas podrán alegar en el plazo máximo de cinco días laborables, presentando nuevas pruebas o argumentaciones.

En el supuesto de alegaciones, Asesoría Confidencial valorará las alegaciones presentadas por la persona denunciante o denunciada y acordará rechazar las alegaciones o continuar con el procedimiento en vista de las nuevas pruebas o argumentaciones presentadas. Si éstas son sólidas, completará la investigación, atendiendo a la información complementaria que pueda existir.

Como resultado de este proceso podrá:

- Rechazar la alegación y dar por buena la resolución anteriormente adoptada.
- Modificar la resolución anteriormente adoptada en función de las alegaciones presentadas.

De la decisión aquí adoptada se dará traslado a la persona denunciante y a la persona denunciada.

El plazo para recabar la nueva información y adoptar una decisión definitiva deberá realizarse con la mayor celeridad desde la recepción de las alegaciones.



VIII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Asesoría Confidencial informará a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de las medidas adoptadas tras el informe de conclusiones y valoración de cada expediente disciplinario, así como del cumplimiento efectivo de las mismas por acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual, en el menor tiempo posible.

La Asesoría Confidencial llevará el control y registro de las denuncias presentadas, así como de la resolución de los expedientes resultantes de procedimiento informal y del procedimiento formal. Llevará también el registro de las distintas actuaciones preventivas desarrolladas con el personal de la Institución, con el objetivo de realizar anualmente un informe.

Además, se prevé la evaluación del propio protocolo como herramienta de prevención y actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual, tras la tramitación de las tres primeras denuncias, y siempre que se produzcan cambios legales o mejoras en los conocimientos técnicos al respecto.

Si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente Protocolo, Asesoría Confidencial se compromete a su inmediata adecuación.

EL JUSTICIA DE ARAGÓN declara que el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechaza y prohíbe cualquier práctica de este tipo en el trabajo, y hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones.



ANEXO I

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

En [PROVINCIA] a [FECHA].

[DATOS_EMPRESA]

Don/Doña [NOMBRE_PERSONA_INSTRUCTORA], con NIF [NUMERO], habiendo sido designado por El Justicia de Aragón para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, la persona abajo firmante se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por El Justicia de Aragón de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

[FIRMA]

Don/Doña [NOMBRE_PERSONA_INSTRUCTORA]