

# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACION SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS FAMILIARES Y DIVERSIDAD FAMILIAR DE LA COMARCA DE RIBAGORZA

## DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de ese derecho la Comarca de Ribagorza, declara que el acoso sexual y acoso por razón de sexo, supone un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechazan y prohíben cualquier práctica de este tipo en el trabajo, y hacen expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones, así como de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral.

La Comarca y todo su personal, incluyendo a sus representantes, deben procurar un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, promoviendo todos los medios a su alcance para prevenir, evitar y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, así como sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones, garantizando en todo caso, que la asistencia y protección de las víctimas se realiza siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen comportamientos reprobables que vulneran las normas que regulan los deberes y derechos básicos de la plantilla de la Comarca de Ribagorza, 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 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 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, proponen para este tipo de conductas.

En consecuencia, la Comarca de Ribagorza y las/los representantes del personal a su servicio se comprometen a prevenir y sancionar, en su caso, conforme a lo regulado por medio del presente protocolo, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales, administrativas y declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo. Protocolo que tiene por finalidad definir, implementar y comunicar a todo el personal a su servicio las medidas que la Comarca despliega para evitar y sancionar los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

## NORMATIVA

La Constitución española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (Art. 10.1),



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 sometidos a tratos degradantes (Art. 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (Art. 18.1). El artículo 35.1 CE incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

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, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62). Estableciendo específicamente en su artículo 62 y Disposición final sexta, el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Por otra parte, el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, atribuye a las Administraciones Públicas el deber general de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de obtener condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo, en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

El RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aplicable a las empleadas y empleados públicos, tipifica como falta muy grave: «Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, y el acoso moral y sexual» (art. 95.2. b).

El Acoso sexual también se encuentra regulado en el artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. La Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que deroga, entre otras, la Directiva 76/207/CEE, modificada por la Directiva 2002/73/CE, recoge las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras cuestiones horizontales aplicables a toda conducta o acto discriminatorio en la materia que nos ocupa.

A este conjunto de normas, debe sumarse la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Por otra parte el Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras.

La Comarca de Ribagorza ha promovido la elaboración del presente protocolo en el que se establecen las acciones y procedimientos a seguir para prevenir y evitar, en lo posible, las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo en los centros de trabajo de la Corporación, que ha sido negociado con las organizaciones sindicales y visado por la Comisión de Igualdad para su aprobación por el Consejo Comarcal.

## OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Se aplicará a toda persona que preste sus servicios en la Comarca de Ribagorza, sea cual sea el carácter o naturaleza jurídica de su relación laboral, incluido el personal en prácticas.



Serán informadas de la existencia de este protocolo de actuación:

- Las empresas externas contratadas por la Comarca, empresas colaboradoras y sociedades.
- Personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización o aquéllas que realizan voluntariado.

Cuando se produzca un caso de este tipo entre personal comarcal y personal externo o colaborativo, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial y/o convenios de colaboración.

Objetivo general:

Evitar las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar en la Comarca de Ribagorza y afrontarlas de manera efectiva en caso de que éstas lleguen a producirse.

Objetivos específicos:

Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan.

Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.

Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas, acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.

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

## DEFINICIONES

La Directiva 2006/54/CE, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas.

A los efectos de este protocolo:

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 (art. 7.1 L.O. 3/2007, de 27 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2 de la L.O. 3/2007).

Estas definiciones incluyen, entre los comportamientos reprochables, el chantaje sexual y el acoso ambiental:

- El 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.

- El acoso ambiental: aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

## TIPOLOGÍA DEL ACOSO 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.

Relación de posibles conductas de acoso sexual con carácter meramente enunciativo:

### 1. Conductas verbales:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

### 2. Conductas no verbales:

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

### 3. Conductas de carácter físico:

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

### 4. Comportamiento que atenta contra la dignidad de una persona o crear un entorno de



intimidación, hostil, ofensivo, degradante o humillante hacia las mismas, vinculado a discriminación sexual o por razón de sexo:

- 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.

## VI. TIPOLOGÍA DEL ACOSO POR RAZON DE SEXO

Relación de las posibles conductas de acoso por razón de sexo, con carácter enunciativo y en ningún caso con carácter limitativo.

1. 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 desprestigiar las capacidades, habilidades y potencial intelectual por razón de sexo.
  - Realizar las conductas anteriores por la orientación sexual de las personas.
  - 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 imitativas 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.
2. Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo, maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares:
  - 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.

## MEDIDAS PREVENTIVAS

La propia ley de igualdad, en su artículo 48, hace referencia al establecimiento de medidas destinadas a la prevención de ambas acciones en la empresa; medidas que, señala, deberán ser negociadas con la representación sindical. Este mismo artículo también indica la obligación de las empresas de "arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo".



Con el objeto de prevenir y evitar al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, se establecen las siguientes actuaciones:

- 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.
- Difusión del Protocolo de forma que sea conocido por el personal de la Comarca de Ribagorza.
- Documentos divulgativos que faciliten información dando a conocer la existencia del Protocolo y sus principales características.
- 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.
- Manuales de acogida.
- 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 el personal comarcal.

### **GARANTÍAS EN EL DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO**

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

3. 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 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.

4. 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 algún/a acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.
5. 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.
6. 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 el esclarecimiento de los hechos denunciados.
7. 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 y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en la normativa aplicable.

8. 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.

## COMISIÓN ASESORA

### Comisión Asesora

Es el órgano colegiado que desarrolla el procedimiento de resolución de denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo o discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Estará formada por dos personas en representación de la empresa y dos personas en representación de la representación legal de las personas trabajadoras.

Todos los integrantes de la Comisión Asesora tendrán formación sobre materia de igualdad entre hombres y mujeres, sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar

Los acuerdos de la Comisión Asesora se adoptarán por mayoría de sus miembros, actuando uno de sus miembros como secretario/a de la Comisión.

Cuando la Comisión lo considere necesario podrá ser asistida por profesionales expertos en distintas materias relacionadas con la situación presentada.

Las personas que formen esta comisión cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Sus funciones serán las siguientes:

1. Dar información sobre el presente protocolo al personal comarcal que lo solicite.
2. Recibir las denuncias por acoso sexual y por acoso por razón de sexo.
3. Informar a la persona denunciante sobre sus derechos y formas de actuación posibles.
4. Realizar un primer análisis de los hechos denunciados para confirmar la veracidad de la denuncia con la máxima rapidez y confidencialidad.
5. Identificar la situación denunciada para adoptar las pautas de actuación según indica el protocolo.
6. Realizar una labor de mediación entre las partes, si es posible.
7. Emitir un informe de valoración con conclusiones y propuestas del que dará información a la Unidad de Organización y RRHH y/o a la Comisión de Igualdad, en su caso.
8. Nombrar al instructor/a en el caso de que se concluya que hay indicios de acoso.
9. Remitir los casos de indicios de acoso al instructor/a.



10. Aprobar el informe de conclusiones y/o propuestas del instructor/a.
11. Comunicar los acuerdos adoptados a la persona denunciante y a la persona denunciada.
12. Emitir una memoria anual que incluya el registro, resolución y evaluación de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como indicadores sobre las medidas preventivas y sobre los procedimientos de garantía que se recogen en este protocolo. Esta memoria se remitirá a la Comisión de Igualdad.

### **Instructor/a**

Cuando la Comisión Asesora considere que la denuncia formulada contiene o pudiera contener indicios de acoso sexual, por razón de sexo o discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar designará a uno de sus miembros instructor/a del procedimiento, para que proceda a la averiguación de los hechos y a la elaboración de un informe de conclusiones, cuya propuesta elevará a la Comisión Asesora.

Podrá ser asistido en su función por otros técnicos especialistas y por quien ejerza las funciones de secretario/a de la Comisión Asesora, que actuará como secretario/a de la instrucción.

## **PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

### A) Presentación de la denuncia.

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia verbal o escrita, que podrá ser realizada por la persona presuntamente acosada o por su representante legal.

Además de las personas afectadas, y siempre con su autorización, podrán también presentarla la representación de las empleadas y empleados públicos en el ámbito en donde aquéllos presten sus servicios, o por cualquier empleada y empleado público que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo.

En todo caso, si la formulación de la queja o denuncia fuera realizada verbalmente, será necesaria su ratificación posterior por escrito.

No se admitirán a trámite las denuncias anónimas.

El documento o comunicación de denuncia debe dirigirse al área de Personal, que dará traslado, de manera inmediata a la Comisión Asesora, que será quien tramitará directamente la denuncia de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

La presentación de la denuncia motivará que se reúna la Comisión Asesora a la mayor urgencia.

La Comisión Asesora, tras realizar un primer análisis de los datos objetivos, previamente conocidos sobre el caso, podrá:

1. No admitir a trámite dicha denuncia, cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo.  
Deberá manifestarse por escrito a la persona denunciante las causas que han motivado la no admisión de la denuncia.
2. Mediación. En el caso de que, a juicio de la Comisión Asesora, se encuentre ante una situación que no fuera constitutiva de calificarla como acoso sexual, acoso por razón de sexo o discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, pero que si no se



actúa podría acabar siéndolo, podrá intervenir mediando en el conflicto con el objetivo de proporcionar pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.

3. Admitir la denuncia e iniciar la tramitación del procedimiento, según lo previsto en este protocolo.

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 al área de personal 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. No obstante, de oficio, podrá continuarse la investigación de la denuncia si se detectaran indicios claros de acoso.

B) Procedimiento.

Admitida a trámite la denuncia, la Comisión Asesora recabará la mayor información posible para poder efectuar una primera valoración del caso, tratando de resolver el problema sin necesidad de iniciar el procedimiento instructor.

Como resultado de las comprobaciones realizadas, pueden producirse las siguientes situaciones:

- La persona denunciante y la persona denunciada identifican y analizan los hechos y hay un compromiso de no repetición.
- La Comisión Asesora propone determinadas actuaciones para solucionar el problema y ambas partes muestran su acuerdo y conformidad.
- De las actuaciones realizadas se deducen indicios de acoso, en este caso la Comisión Asesora, nombrará a un instructor/a al que se le dará traslado del expediente completo para el inicio del procedimiento de valoración de la denuncia.
- En el caso de la existencia de indicios de acoso 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.
- La Comisión Asesora trasladará la citada propuesta a la persona que haya formulado la denuncia, al denunciado y, si fuera necesario, al/la Responsable del área de personal.

El Procedimiento de valoración de la denuncia se resolverá en un máximo de 5 días hábiles, a partir de la presentación de la denuncia.

El proceso de recopilación de información, 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 y participación de las personas implicadas (incluidos los testigos y todas aquellas personas que directa o indirectamente participen en este proceso), deberá proceder a entrevistar a las personas afectadas – persona presuntamente responsable de acoso o la presunta víctima del mismo – y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto la persona presuntamente acosadora como la persona presuntamente acosada.

C) Procedimiento instructor.

El procedimiento instructor, se iniciará cuando las actuaciones denunciadas sean valoradas como indicios de acoso.

Recibido el expediente el instructor procederá:

- a) Dar audiencia a la persona denunciante.
- b) Oído al denunciante se notificará por escrito a la persona denunciada, en el plazo



máximo de dos días hábiles, la existencia de la denuncia y le citará por escrito, con fecha y hora. En dicho escrito se le advertirá de que su no comparecencia pudiera ser considerada como un acto de obstrucción en la investigación de los hechos.

- c) Recabar información complementaria y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- d) La práctica de cuantas pruebas considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos.
- e) Finalizada la instrucción emitirá un informe, en el plazo de 7 días hábiles, en el que a la vista de los hechos denunciados, las declaraciones de ambas las partes y, en su caso, de los testigos, y las pruebas practicadas, concluya sobre la existencia o no de acoso, y proponga las medidas que crea conveniente adoptar.
- f) Dar traslado a la Comisión Asesora del informe y las conclusiones con el fin de que, en su caso, sea aprobado por la misma.

#### D) Elaboración de propuestas.

A la vista de las conclusiones del procedimiento de instrucción, la Comisión elaborará un informe de valoración, con las conclusiones y propuestas que se deriven de las mismas.

Este informe deberá ser emitido, siempre con la cautela señalada respecto al tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

El informe de valoración de la Comisión Asesora propondrá alguna de las siguientes alternativas:

- a) Archivo de la denuncia, por alguno de los siguientes motivos:
  - 1. 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).
  - 2. Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
  - 3. 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, propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
- c) Indicios claros de acoso sexual, acoso por razón de sexo o discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar

Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, propondrá la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, y las correspondientes medidas correctoras de la situación.

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Unidad de Organización y RR. HH. u órgano competente informará a la Comisión Asesora 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 discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, en el menor tiempo posible.

La Comisión Asesora llevará el control y registro de las denuncias presentadas, de la



resolución de los expedientes y del registro de las distintas actuaciones preventivas desarrolladas, con el objetivo de realizar, anualmente, un informe que remitirá a la Comisión de Igualdad.

## COMPROMISOS

La Comarca de Ribagorza debe prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, de conformidad con lo establecido en el artículo 62.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Con el fin de dar cumplimiento a lo preceptuado en este artículo y para asegurar que todas las empleadas y empleados comarcales disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y no se vea afectada por ninguna conducta de acoso sexual y acoso por razón de sexo, la Comarca deberá:

- Difundir el rechazo a todo tipo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cual sea su situación en la organización, garantizando el derecho de las empleadas y empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno.
- Promover una cultura de prevención contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para todo su personal.
- Comprometerse a denunciar, investigar, mediar y sancionar en su caso, conforme a lo previsto en este protocolo y en el RDL 5/2015, de 30 de octubre, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, aplicando el procedimiento específico establecido que responda a los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, con el consiguiente deber de sigilo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.
- Apoyar y asesorar a las presuntas víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Dichos compromisos han de articularse expresamente indicando claramente los comportamientos que no serán tolerados y recordando que los mismos, de producirse, podrán ser calificados de falta muy grave (artículo 95.2 del RDL 5/2015, de 30 de octubre).

Para hacer efectivo este compromiso de actuación, la Comarca de Ribagorza se dotará de los procedimientos, acciones e instrumentos que permitan prevenir, detectar y erradicar las conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo y, para que en el caso de que ocurran tales supuestos, poder evaluarlos y adoptar las medidas correctoras y de protección que correspondan.

La representación sindical de las/os empleadas/os públicos, en la aplicación de esta política, desempeñan un papel fundamental en la prevención, denuncia de situaciones de acoso y acoso sexual, en tareas de sensibilización e información, así como en el apoyo y representación a las/os empleadas/os públicos que expresamente lo soliciten.

Los integrantes de la Comisión de Igualdad tendrá derecho a recibir información sobre el número de denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo, de los resultados de las investigaciones, incluyendo el archivo de denuncias, de las medidas que se adopten en virtud de lo previsto en el presente protocolo, y a recibir información de cuantos estudios se realicen en este ámbito, siempre que éstos no contengan datos de carácter personal de aquellas personas que hayan intervenido o intervengan como parte en los procedimientos que nos ocupan. En todo caso, los/as representantes de las organizaciones sindicales, tendrán el deber de sigilo respecto de aquellos hechos de los que pudieran tener conocimiento en el ejercicio de su representación.

Todo el personal contribuirá 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.



## SANCIONES DISCIPLINARIAS

Las conductas consideradas acoso sexual y acoso por razón de sexo se consideran discriminatorias y están expresamente prohibidas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social consideran el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora.

Por otro lado, esta situación acredita la causa justa, para que la víctima solicite la resolución del contrato con la Entidad sin carácter de baja voluntaria y/o iniciar cualquiera de las situaciones administrativas, permisos y licencias, sin que sean necesarios los plazos de preaviso establecidos.

El acoso sexual puede, además, ser constitutivo del delito recogido en el artículo 184 del Código Penal. Si de la investigación pertinente realizada se derivara la existencia de acoso sexual o por razón de sexo, el órgano competente dará traslado de los hechos al Ministerio Fiscal para su conocimiento.

## ARCHIVO Y CUSTODIA DEL EXPEDIENTE

Una vez finalizado el procedimiento e implementadas las actuaciones acordadas, se remitirá todo el expediente al área de personal o al departamento competente por razón de la materia, para su archivo y custodia.

**DILIGENCIA.** La pongo yo, la Secretaria, para hacer constar que el presente Protocolo ha sido aprobado mediante Decreto de Presidencia 120/2025 de 20 de febrero. Doy fe.



## ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO

### SOLICITANTE

- Persona afectada:  
 Otro:

### DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:

Servicio:

Vinculación con la Comarca de Ribagorza:

- Funcionario  
 Laboral  
 Funcionario interino  
 Laboral temporal

### DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

### DOCUMENTACIÓN ANEXA:

- Sí. (Especificar)  
 No

### SOLICITUD:

Solicito el inicio del procedimiento de actuación por:

- Acoso sexual.  
 Acoso por razón de sexo.  
 Otras situaciones de acoso (identificar).

LOCALIDAD Y FECHA:

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA:

**A/A SR. PRESIDENTE DE LA COMARCA DE RIBAGORZA.**



## ANEXO II

### COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO

Apellidos, Nombre:

DNI:

1. Que habiendo sido designado para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso 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.
2. Que manifiesto mi compromiso 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.
3. Que he sido informado por la Presidencia de la Comarca de Ribagorza, de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Graus, a fecha de firma electrónica

