# ADMINISTRACIÓN LOCAL

## COMARCAS

### COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO

4825

**ANUNCIO**

**APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO Y DE LOS PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LA COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO**

Habiéndose aprobado por Acuerdo del Consejo Comarcal de fecha 25 de septiembre de 2024, por unanimidad, El Plan de Igualdad de la Comarca de Somontano de Barbastro y de los Protocolos de actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo en la Comarca de Somontano de Barbastro.

Lo que le comunico a Ud., para su conocimiento y efectos, significándole que, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 29/1998 de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, contra este Acuerdo que pone fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes ante el mismo órgano que dicto el acto o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia. Si optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso administrativo hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.

Todo ello, sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

Barbastro, 26 de septiembre de 2024. El Presidente, Saúl Pérez Lacasa.


CSV3W3YE5D5FRK7ANBOP

COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO

# PLAN DE IGUALDAD DE LA COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO





CSV3W3YE5D5FRK7ANBOP

COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO

**PLAN DE IGUALDAD DE LA COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO**

- **A. ANTECEDENTES**
- **B. CONSIDERACIONES JURÍDICAS**
- **C. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO**
- **D. RESPUESTAS CUESTIONARIO REALIZADO POR LA PLANTILLA**
- **E. FUNDAMENTO LEGAL DEL PLAN**
- **F. NATURALEZA DEL PLAN**
- **G. ÓRGANO COMPETENTE PARA SU APROBACIÓN**
- **H. OBJETIVOS DEL PLAN NORMATIVO**
- **I. ÁMBITO TEMPORAL DEL PLAN**
- **J. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN**
- **K. MEDIOS Y COSTE ECONÓMICO DEL PLAN**
- **L. REGISTRO DEL PLAN Y PUBLICIDAD**

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO**

1. **Objeto**
2. **Ámbito de aplicación**
3. **Definición de acoso psicológico**
4. **Clasificación de las conductas**
5. **Criterios de actuación**
6. **Procedimiento de actuación**
7. **Garantías de procedimiento**
8. **Entrada en vigor**

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LA COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO**

1. **Objeto**
2. **Ámbito de aplicación**
3. **Definiciones**
4. **Clasificación de las conductas**
5. **Criterios de actuación**
6. **Procedimiento de actuación**
7. **Garantías del procedimiento**
8. **Entrada en vigor**

COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO

# PLAN DE IGUALDAD DE LA COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO

## A. ANTECEDENTES

Primero. - Análisis de la situación de los empleados públicos de la Comarca de Somontano de Barbastro para la aprobación del Plan de igualdad.

Segundo. – Aprobación Consejo Comarcal Constitución de la Comisión Negociadora y de seguimiento del Plan de Igualdad de la Comarca de Somontano de Barbastro. (24/04/2024)

Tercero. – Acta de Constitución de la Comisión Negociadora y de seguimiento del Plan de Igualdad de la Comarca de Somontano de Barbastro. (14/05/2024)

Cuarto. – Propuesta Plan de Igualdad y Protocolos de actuación frente al acoso laboral y acoso sexual y por razón de sexo en la Comarca de Somontano.

Acta de la Comisión Negociadora y de Seguimiento del Plan de Igualdad. (18/06/2024)

Quinto. - Aprobación plan de igualdad por la Comisión negociadora y de seguimiento del plan de igualdad. (17/09/2024)

## B. CONSIDERACIONES JURÍDICAS

La Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (D.F. 24.3) modificó el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), concretamente su D.A. 7ª, exigiendo que las Administraciones Públicas aprueben, al inicio de cada legislatura, un Plan de Igualdad:

"1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.

3. En el plazo de 3 meses se creará un Registro de Planes de Igualdad, adscrito al departamento con competencias en materia de función pública, al que deberán remitir las distintas Administraciones públicas sus planes de igualdad, así como sus protocolos que permitan proteger a las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, para un mejor conocimiento, seguimiento y transparencia de las medidas a adoptar por todas las Administraciones Públicas en esta materia."

COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO

**Marco normativo.**

La igualdad de derechos entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal. Se trata de un derecho fundamental recogido en todos los ámbitos normativos: Tratados Internacionales, Derecho comunitario y normativa española.

En el ámbito comunitario la no discriminación constituye uno de los valores comunes de la Unión (art. 2 del Tratado de la Unión Europea), prohibiéndose "toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo… " (art. 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales).

El desarrollo de este principio ha dado lugar a la aprobación de distintas Directivas europeas en el marco del empleo:

- Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006 , relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato en asuntos de empleo y ocupación.

En el contexto estatal, el art.14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por cualquier circunstancia personal o social, y establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

En desarrollo de este derecho constitucional, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres garantiza el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público, tanto en lo que se refiere al acceso, como en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, obligando a las Administraciones públicas a su integración, de forma activa, en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Concretamente obliga, en su art.51, a:

*"a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.*

*b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.*

*c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.*

*d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.*

*e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*

*f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.*

*g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos*

COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO

*de actuación."*

Así lo recoge el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su art. 14, cuando, entre otros, reconoce el derecho de los empleados públicos a:

"*a) Al respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral.*

*b) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."*

Siguiendo esta pauta normativa, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, como cita en su preámbulo, acoge una concepción más moderna de los derechos humanos, con el doble objetivo de prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger a las víctimas, incorporando, expresamente, a los motivos de discriminación recogidos en la normativa comunitaria ( sexo, origen racial o étnico, discapacidad, edad, religión o creencias y orientación sexual) los de enfermedad o condición sexual, identidad sexual, expresión de género, lengua, situación económica, ...ello sin perjuicio de regímenes más favorables establecidos por normativa autonómica.

La Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Aragón, estableció los principios generales de actuación de los poderes públicos de Aragón en el marco de sus competencias, obligando a las Administraciones públicas aragonesas a aplicar la transversalidad de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo y a promover las condiciones necesarias para que la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres sea real y efectiva, entre otros:

- En las condiciones de acceso al empleo, la selección de personal y contratación, eliminando obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación, incluyendo en todas las pruebas de acceso el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

- En la formación y en la promoción y clasificación profesionales, impartiendo formación en igualdad y sobre prevención de la violencia contra la mujer, promoviendo la presencia equilibrada en los órganos de selección de personal y provisión de puestos.

- En las condiciones de trabajo, incluidas las de retribución, eliminando cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, entre mujeres y hombres.

- En la salud laboral y en las medidas prevención y de protección ante el mobbing, el acoso sexual y cualquier otra forma de acoso por razón de género en el trabajo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dando cauce a las denuncias que puedan formular personas objeto de acoso.

- En la conciliación y en la corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar, con el fin de que todas las personas puedan desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente y atender en igualdad sus responsabilidades familiares, impulsando la distribución equitativa del tiempo de trabajo, ocio y asunción de obligaciones.

A este conjunto de normas, debe sumarse la Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y

COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO

protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón, en garantía de la plena igualdad real y efectiva y los derechos de las personas LGTBI, así como los de sus familiares.

Con estos objetivos, el art. 17 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la disposición adicional séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) obligó a empresas y Administraciones Públicas a aprobar un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres.

La modificación del TREBEP efectuada por la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (D.F. 24.3) exige que al inicio de cada legislatura se apruebe un nuevo Plan.

El Plan que, debe ser objeto de negociación con la representación legal de los empleados públicos y que una vez aprobado debe evaluarse con carácter anual, tiene que establecer:

1.- Los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público.

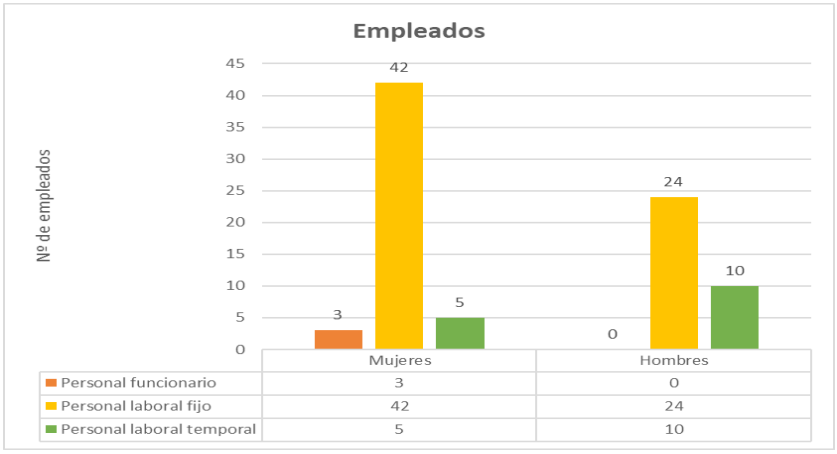
2.- Las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

## C. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO

Con una plantilla de 84 empleados/as, la distribución por sexo es la siguiente:

**1.- Clasificación por empleados/as:**

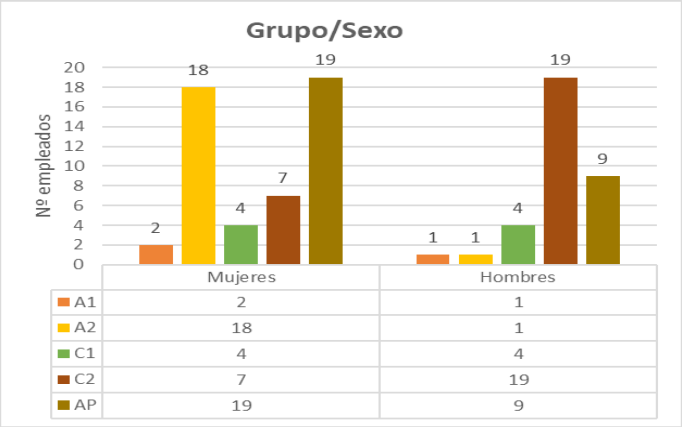
| Empleado | Mujeres | %Mujeres sobre el total | Hombres | % Hombres sobre el total |
|---|---|---|---|---|
| Personal funcionario | 3 | 100 % | 0 | 0 % |
| Personal laboral fijo | 42 | 65,63 % | 24 | 34,37 % |
| Personal laboral temporal | 5 | 33,33 % | 10 | 66,66 % |
| Total | 50 | 59,52 % | 34 | 40,48 % |



COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO

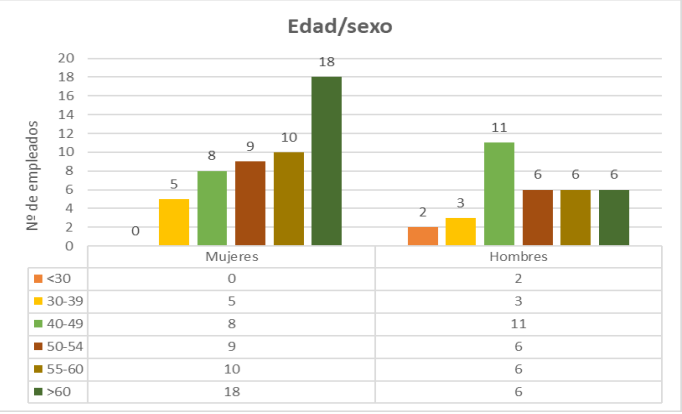
**2.- Clasificación por Subgrupo profesional**

| GRUPO/SEXO | Mujeres | Hombres | Total |
|---|---|---|---|
| A1 | 2 | 1 | 3 |
| A2 | 18 | 1 | 19 |
| C1 | 4 | 4 | 8 |
| C2 | 7 | 19 | 26 |
| AP | 19 | 9 | 28 |
| TOTAL | 50 | 34 | |




**3.- Clasificación por edad**

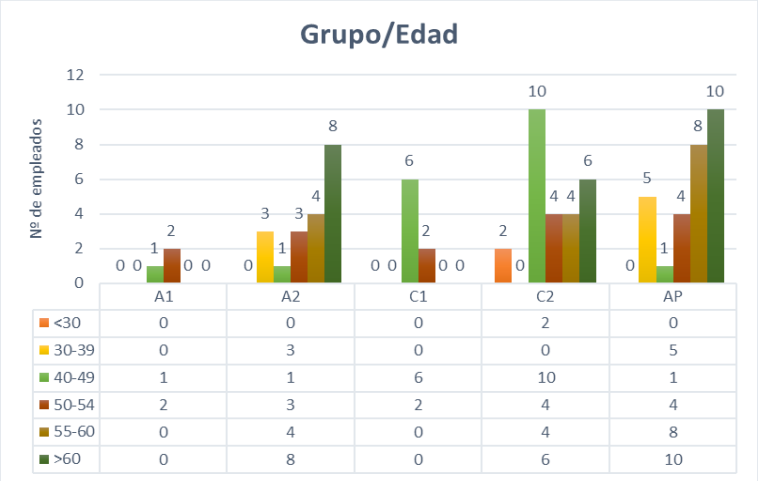
| GRUPO | Mujeres | Hombres | Total |
|---|---|---|---|
| <30 | 0 | 2 | 2 |
| 30-39 | 5 | 3 | 8 |
| 40-49 | 8 | 11 | 19 |
| 50-54 | 9 | 6 | 15 |
| 55-60 | 10 | 6 | 16 |
| >60 | 18 | 6 | 24 |
| TOTAL | 50 | 34 | 84 |




**4.- clasificación Grupo/edad**

COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO

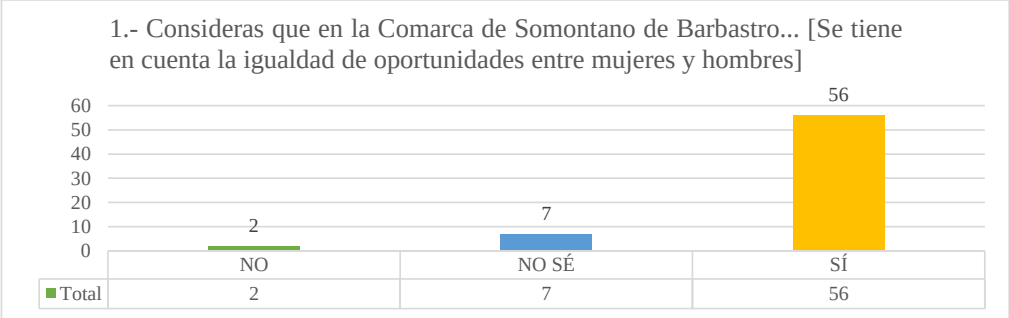
| GRUPO | A1 | A2 | C1 | C2 | AP |
|---|---|---|---|---|---|
| <30 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| 30-39 | 0 | 3 | 0 | 0 | 5 |
| 40-49 | 1 | 1 | 6 | 10 | 1 |
| 50-54 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 55-60 | 0 | 4 | 0 | 4 | 8 |
| >60 | 0 | 8 | 0 | 6 | 10 |
| TOTAL | 3 | 19 | 8 | 26 | 28 |




## D. RESPUESTAS CUESTIONARIO REALIZADO POR LA PLANTILLA

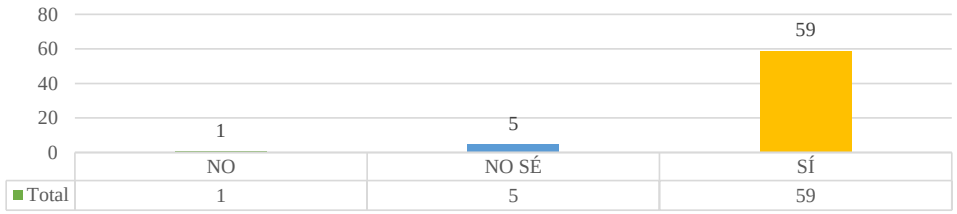
Se realizo un cuestionario anónimo y se traslado a la Plantilla de la Comarca de Somontano, de su participación fue de 65 empleados, entre los que se encontraban 42 mujeres y 23 hombres.

El resumen de las respuestas al cuestionario es el siguiente:

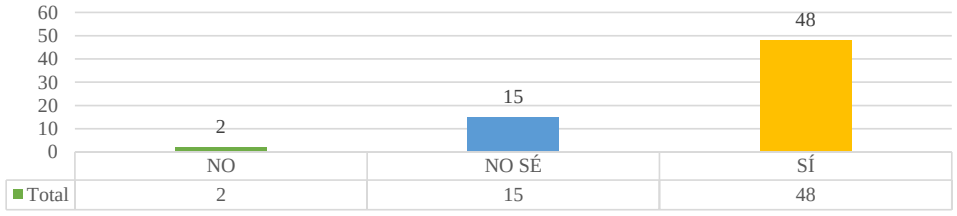


COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO

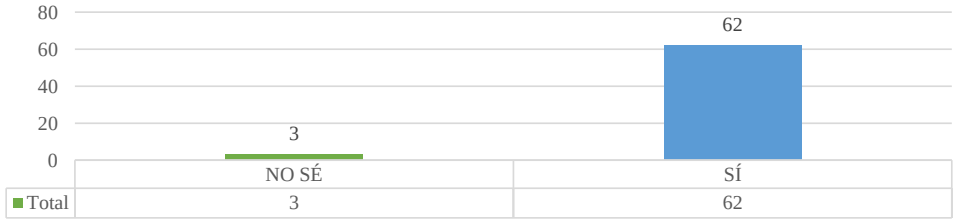
2.- Consideras que en la Comarca de Somontano de Barbastro... [Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal]



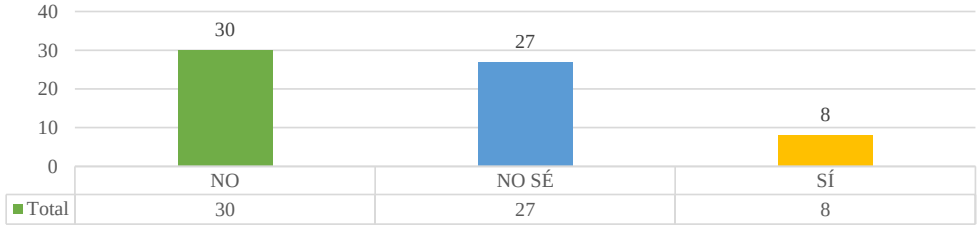

3.- Consideras que en la Comarca de Somontano de Barbastro... [Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual]




4.- Consideras que en la Comarca de Somontano de Barbastro... [Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida]

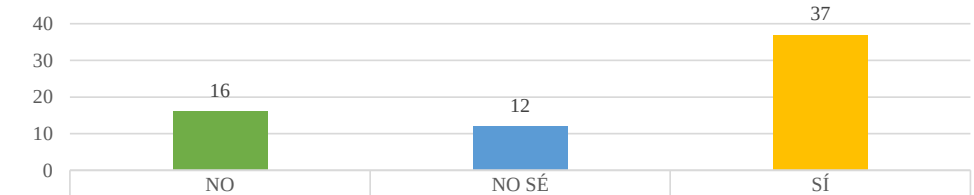



5.- Consideras que en la Comarca de Somontano de Barbastro... [Cobran menos las mujeres que los hombres]



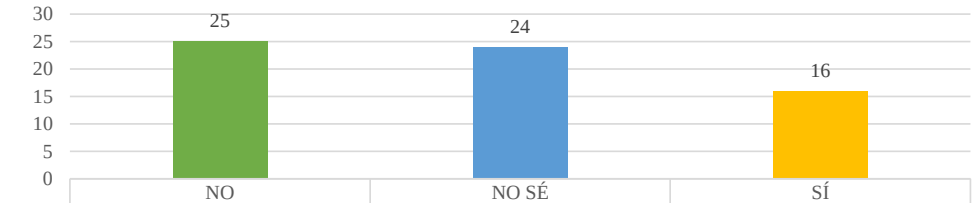
COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO

6.- Consideras que en la Comarca de Somontano de Barbastro... [Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral]



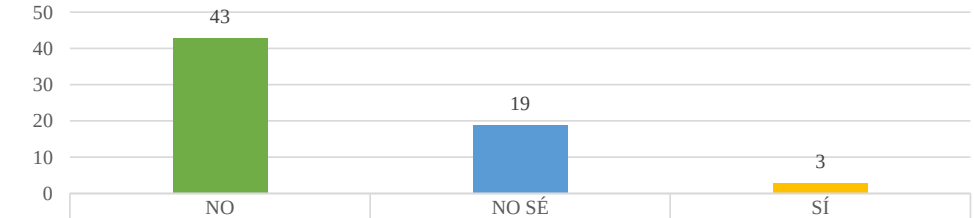

| | NO | NO SÉ | SÍ |
|---|---|---|---|
| Total | 16 | 12 | 37 |

7.- Consideras que en la Comarca de Somontano de Barbastro... [Son suficientes las medidas de conciliación que existen]



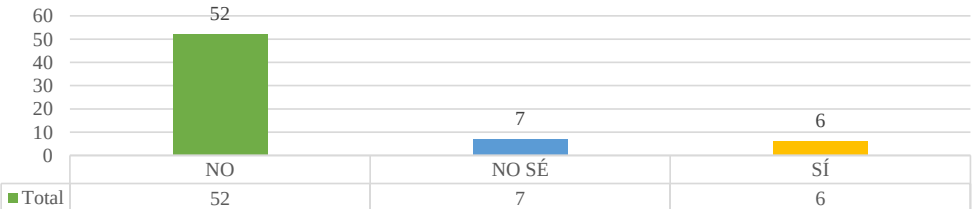

| | NO | NO SÉ | SÍ |
|---|---|---|---|
| Total | 25 | 24 | 16 |

8.- Consideras que en la Comarca de Somontano de Barbastro... [Se dan situaciones de acoso por razón de sexo]



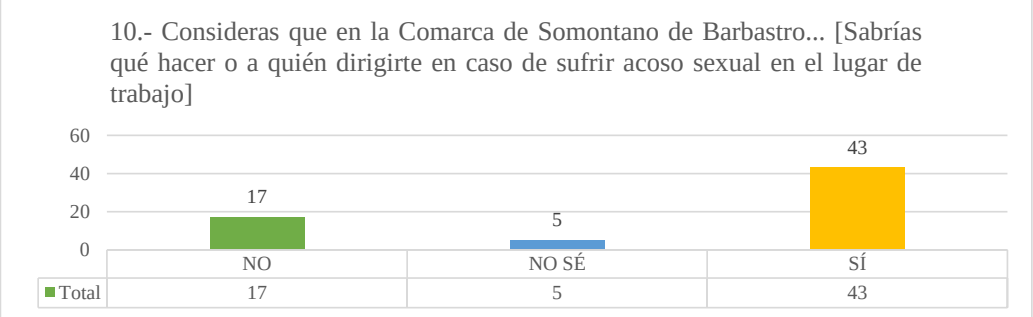

| | NO | NO SÉ | SÍ |
|---|---|---|---|
| Total | 43 | 19 | 3 |

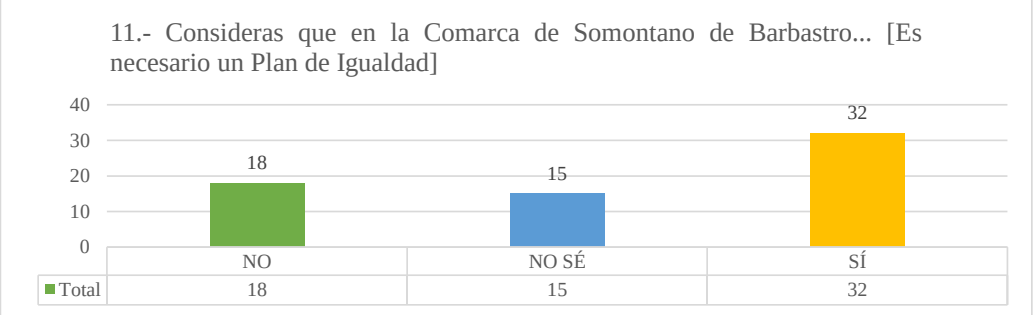
9.- Consideras que en la Comarca de Somontano de Barbastro... [Existe discriminación por razón de sexo]




| | NO | NO SÉ | SÍ |
|---|---|---|---|
| Total | 52 | 7 | 6 |

COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO




Además, se hicieron varias preguntas para que respondiera el personal de la Comarca, el resumen de las respuestas más repetidas es el siguiente:

**Pregunta nº1. ¿Qué necesidades identificas que deba contener el Plan?**

- Formación en materia de igualdad.
- Tener en cuenta las diferencias de sueldo por los complementos salariales entre servicios de la comarca.
- Seguimiento e información del Plan de igualdad.
- Medidas de conciliación familiar y mayor flexibilidad, atendiendo a las circunstancias de cada familia. (Teletrabajo, permisos más amplios).
- Realización de plan de acoso sexual.

**Pregunta nº2. ¿Qué medidas podría adoptar la Comarca para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?**

- Flexibilidad horaria y Horario de verano.
- Teletrabajo en determinadas situaciones.
- Equiparación entre servicios del cobro de horas extraordinarias.
- Favorecer la conciliación.
- Mayor formación para la concienciación, sensibilización y para elaborar contenidos.

COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO

- Que el vestuario de trabajo y equipos tenga en cuenta las diferentes características físicas entre hombres y mujeres.
- Incorporar a los exámenes de salud de patologías asociadas al género que permitan la detección precoz

**Pregunta nº3. Otras sugerencias**

- Realización de una RPT
- Estudiar solicitudes de conciliación familiar para establecer criterios y mejorar.
- Flexibilidad faltas de asistencia no programadas.
- Vestuarios separados.

## E. FUNDAMENTO LEGAL DEL PLAN

La Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (D.F. 24.3) ha modificado el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, concretamente su D.A. 7ª, exigiendo que las Administraciones Públicas aprueben, al inicio de cada legislatura, un Plan de Igualdad:

"1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

El Plan, que establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución, será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.

De acuerdo con la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón deberá contemplar también los criterios y mecanismos de seguimiento y evaluación del impacto de género que tengan las actuaciones desarrolladas.

COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO

## F. NATURALEZA DEL PLAN

El Plan de Igualdad tiene naturaleza obligatoria por disposición legal, disposición adicional 7ª del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, constituyendo un conjunto de medidas que deben ser adoptadas y evaluadas con carácter anual y que tienen como misión garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las mujeres y hombres en la empresa, así como, la eliminación de situaciones discriminatorias por razón de sexo.

## G. ÓRGANO COMPETENTE PARA SU APROBACIÓN

Considerando la naturaleza del Plan de Igualdad el órgano competente para su aprobación es el Consejo Comarcal, en ejercicio de la competencia establecida en el artículo 15 de la Ley 4/2002, de 25 de marzo, de creación de la Comarca de Somontano de Barbastro y del Art.22 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

## H. OBJETIVOS DEL PLAN NORMATIVO

Se ordenan 2 ejes básicos de actuación con el siguiente contenido, referido a objetivos, actuaciones y medidas adoptar:

| **Eje 1. Sensibilización, información y formación** | | |
|---|---|---|
| **OBJETIVO** | **ACTUACIÓN** | **MEDIDA** |
| 1.1 Sensibilización e información | 1. compaña de sensibilización sobre la importancia de la igualdad y de la integración de la perspectiva de género en las actuaciones del personal. | Fomento no sexista en la comarca (Revisión del manual de estilo, formularios y solicitudes, web…). |
| | | Inclusión notas en el portal del empleado. |
| | | Carteles, folletos... |
| | | “Pildoras” en el acceso al ordenador. |
| | 2. Divulgación del Plan de igualdad de la Comarca. | Inclusión del documento en el portal del empleado. |
| | | Anuncio en el portal de transparencia. |
| 1.2 Formación y capacitación | 1. Diseño plan de formación en igualdad. | Establecer contenidos. |
| | 2. Planificación, diseño, ejecución y evaluación de las actividades formativas de jefaturas, responsables, RRHH, Comité de Igualdad, Comité de Seguridad y Salud, Junta de Personal... | Cursos, docentes, n.º de alumnos, fechas de realización. |
| | 3. Planificación, diseño, ejecución y evaluación formativa básica y puesta a disposición de formación más específica. | Cursos, docentes, nº de alumnos, fechas de realización. |

COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO

| **Eje 2. Condiciones de trabajo (Salud laboral y prevención de riesgos) y desarrollo profesional** | | |
|---|---|---|
| **OBJETIVO** | **ACTUACIÓN** | **MEDIDA** |
| 2.1 Acceso al empleo | 1. Comprometerse con una presencia equilibrada en los órganos de selección | Intentar que al menos en el 50% de los procesos selectivos los miembros de los Tribunales sean mujeres.<br>Intentar que al menos en el 50% de los procesos selectivos la presidencia titular recaiga en una mujer. |
| 2.2 Desarrollo de la carrera profesional | 1. fomentar la formación de las empleadas en campos STEM (Asociados a la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) | Aumentar la formación en estas materias para reducir la segregación horizontal en determinados Servicios/Secciones. |
| | 2. Valoración de la formación e igualdad en los concursos de provisión de puestos | Valorar en todas las convocatorias la formación en igualdad. |
| 2.3 Condiciones de trabajo, salud laboral y prevención de riesgos | 1. Reforzar la perspectiva de género en la vigilancia de la salud. | Protocolos médicos adecuados a cada sexo para prevenir posibles situaciones laborales que puedan afectar de diferente forma en función del sexo. |

## M.ÁMBITO TEMPORAL DEL PLAN

Considerando la disposición adicional 7ª del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que obliga a la aprobación del Plan de Igualdad al inicio de cada legislatura, el periodo de vigencia de este Plan de Igualdad se extenderá desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia hasta la entrada en vigor del que apruebe la siguiente legislatura. Ello sin perjuicio de las modificaciones que, durante dicho periodo, pudieran acordarse, bien por imperativo legal o fruto de la negociación colectiva.

## N. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Sin perjuicio de las modificaciones del Plan que procedan atendiendo a los cambios normativos, estatales y autonómicos que puedan producirse, teniendo en cuenta que el periodo de vigencia del Plan de Igualdad coincide con cada legislatura, su seguimiento se realizará por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, a la finalización del mismo, sin perjuicio de que, anualmente, se evalúe su cumplimiento con indicación de las medidas adoptadas y resultados obtenidos.

Indicadores de ejecución: Se registrará el número de:

COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO

- Actividades formativas.
- Actividades de difusión.
- Personas que reciben la campaña
- Participantes/asistentes
- Convocatorias de procesos selectivos con presencia equilibrada de mujeres y hombres en el Tribunal de selección.

Indicadores de impacto: Se analizará el impacto en los empleados de las medidas adoptadas y campañas realizadas mediante cuestionarios de valoración.

## O. MEDIOS Y COSTE ECONÓMICO DEL PLAN

La implantación, seguimiento y evaluación del plan de igualdad se llevará a cabo por los propios servicios administrativos de la Corporación.

La acción formativa se llevará a cabo a través de planes de formación.

## P. REGISTRO DEL PLAN Y PUBLICIDAD

**De acuerdo con la Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Públi**ca, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo, debe incorporarse al Registro de Planes de Igualdad, con remisión al buzón institucional registro "planespublicosigualdad@correo.gob.es" dependiente de la Dirección General de la Función Pública:

- El plan de igualdad.
- Los protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo del mismo ámbito.
- Los anexos 1 y 2 de la citada resolución, así como sus posteriores actualizaciones.

Esta documentación será publicada en la página web de la Dirección General de la Función Pública, en la sección de igualdad, y, en el Portal www.administracion.gob.es para permitir el acceso público y facilitar su consulta automatizada.

También será objeto de publicación en el Portal de Transparencia de la Comarca de Somontano de Barbastro, de acuerdo con el art.14 de la Ley 8/2015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón, y en el Portal del Empleado.

COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO**

## 1. Objeto

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de este derecho la Comarca de Somontano de Barbastro asume que las actitudes de acoso suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechaza cualquier práctica de este tipo y hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones y de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral.

## 2. Ámbito de aplicación

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

## 3. Definición de acoso psicológico

A los efectos de este protocolo se toma como referencia la definición de acoso psicológico recogida por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo publicada en la NTP 854. Así, se considera como "acoso psicológico en el trabajo la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud".

## 4. Clasificación de las conductas

Teniendo en cuenta la Guía explicativa y de buenas prácticas y el criterio técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo, y las Notas Técnicas de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se consideran constitutivas de acoso laboral:

a) Conductas orientativas consideradas como acoso laboral:

- Dejar al empleado/a de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al empleado/a se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a empleados/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un empleado/a.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.

COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO

- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- Destruir la reputación personal o profesional de una persona mediante calumnias.
- Aislar a una persona y reducir sus posibilidades de expresarse o de comunicarse con jefes o compañeros.
- Cuestionar reiteradamente las aportaciones e instrucciones de trabajo de una persona, con el ánimo de desestabilizarlo y restar su autoridad.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos
- Conductas despóticas dirigidas a varios empleados/as.

b) No tendrán por tanto, la consideración de acoso psicológico:

- Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito de trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto o más permanentemente.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

**5. Criterios de actuación**

1) Cualquier empleado público tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral que conozca.
2) La persona afectada por una situación de acoso laboral podrá denunciarlo ante la Comarca de Somontano de Barbastro y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.
3) Todo responsable público está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso laboral en el ámbito de su competencia.
4) La aplicación de este protocolo no impide en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la ley.
5) Cuando se produzca un caso de acoso entre empleados públicos y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación con comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

**6. Procedimiento de actuación**

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.

El procedimiento de actuación consta de tres fases, las dos primeras de instrucción y la tercera de resolución.

COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO

1.- Fase de inicio del procedimiento.

Solicitud de inicio:

a) El procedimiento se inicia de oficio cuando se tenga conocimiento de una situación de posible acoso en el ámbito laboral o a partir de la presentación de un escrito aportado por el empleado/a presuntamente acosado/a, su representante legal o por otro empleado/a con el consentimiento escrito del presunto acosado/a.

b) El escrito o comunicación debe dirigirse a la Presidencia de la Corporación.

c) Es competencia de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, conocer y resolver cualquier situación de presunto acoso psicológico.

d) El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales formará y facilitará información a la Comisión acerca del acoso psicológico en el trabajo.

También podrá informar sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en la unidad implicada, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial.

Valoración de la solicitud.

Se llevará a cabo por la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, que será convocada al efecto por la Presidencia de la Corporación.

Tras un primer análisis de la situación, en un plazo máximo de tres días hábiles 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 psicológico o por otra infracción disciplinaria tipificada en el régimen disciplinario de aplicación, sin perjuicio de la adopción de las medidas cautelares previstas en el siguiente apartado.

Medidas cautelares.

En los casos de denuncia de acoso psicológico, hasta el cierre del procedimiento, la Comisión podrá solicitar cautelarmente y de forma urgente, si así lo considera, al Servicio/Sección 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, siendo vinculante la propuesta de la Comisión.

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, u otra medida al respecto, prevalecerá la voluntad de la víctima.

COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO

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

2.- Fase de tramitación

La Presidencia nombrará a un Instructor/a y un Secretario/a, ambos funcionarios de carrera de la Comarca de Somontano de Barbastro quienes tendrán encomendadas las funciones de indagación, entrevistas, recopilación de información y elaboración del informe de valoración correspondiente.

En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo, respeto y participación de todos los implicados, será necesario proceder a entrevistar siempre a los afectados (denunciante y denunciado), y asimismo a algunos testigos u otro personal de interés, si lo hubiere y fuera necesario. 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 denunciante como persona presuntamente acosadora.

En estas entrevistas, tanto el denunciante como el denunciado/a, podrán ser acompañados, si así lo solicitan expresamente, por un Delegado de Prevención, u otro acompañante de su elección.

Al finalizar esta indagación previa, emitirán un informe de valoración con las conclusiones y propuestas que se deriven, que se dirigirá a la Presidencia de la Corporación.

Este informe deberá ser emitido en un plazo máximo de un mes desde que se presentó la denuncia e incluirá la información sobre las personas que han participado, denuncia, información recopilada, actuaciones llevadas a cabo, conclusiones y medidas propuestas.

En dicho informe se podrá contemplar:

1. Declarar la inexistencia de acoso y el archivo de actuaciones. No obstante, se puede proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.

2. Proponer al órgano competente la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta y aplicar si procede, medidas correctoras de la situación que pueden incluir el cambio de puesto de trabajo.

En el caso de que del informe de valoración resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, se propondrá al responsable del Servicio/Sección, la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

19

COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO

El acoso es un delito recogido en el artículo 173 del Código Penal. Si de la investigación pertinente realizada se derivara la existencia de acoso laboral, el órgano competente dará traslado de los hechos al Ministerio Fiscal para su conocimiento.

3.- Fase de resolución

A la vista del informe de valoración, en el plazo de tres días hábiles desde su recepción, se acordará resolución motivada por la Presidencia de la Comarca de Somontano.

**7. Garantías de procedimiento**

Se garantizará en todo momento:

a) El respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. 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. Los implicados podrán ser asistidos por un delegado de prevención o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

b) La confidencialidad: 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 o en proceso de investigación.

c) Diligencia en la tramitación: la investigación y resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas y nunca sobrepasando los plazos establecidos.

d) Principio de contradicción: el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados, sin que en ningún caso se puedan adoptar represalias por su participación.

**8. Entrada en vigor**

El presente protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia pudiendo ser revisado a iniciativa de la Corporación o de la representación sindical.

COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LA COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO**

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. Las actitudes y actos de acoso sexual suponen un atentado a la dignidad de las trabajadoras y trabajadores.

Tanto la Corporación como los empleados/as tenemos la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual o por razón de sexo. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

1. **Objeto**

El objeto de este protocolo es prevenir, sensibilizar y erradicar del entorno laboral cualquier conducta de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2. **Ámbito de aplicación**

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

3. **Definiciones**

A efectos del presente protocolo se definen los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo:

- 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.

4. **Clasificación de las conductas**

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:

COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO

- 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.
- Conductas verbales de naturaleza sexual
- 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.
- Chistes, bromas o comentarios ofensivos sobre la apariencia o condición sexual de la persona.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- 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.
- Conductas no verbales de naturaleza sexual
- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- 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.

## 5. Criterios de actuación

La aplicación de este protocolo no impide en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la ley

## 6. Procedimiento de actuación

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.

El procedimiento de actuación consta de tres fases, las dos primeras de instrucción y la tercera

COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO

de resolución.

1.- Fase de inicio del procedimiento.

- Solicitud de inicio:

El procedimiento se inicia a partir de una denuncia presentada por la persona que se considere incursa en una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, por sí misma o a través de su representante legal o de la representación de los empleados/as.

Las denuncias realizadas por terceros deberán ser objeto de investigación por parte de la Corporación. La investigación consistirá, al menos, en la realización de una entrevista inicial por parte de la Comisión 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 empleado/a.

El procedimiento será iniciado si el/la empleado/a decide solicitar el inicio del expediente; en caso contrario, la denuncia realizada por un tercero será tramitada con arreglo al presente protocolo y a la normativa en materia de acoso sexual y por razón de sexo, en virtud del artículo 52.2.a), de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

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

La denuncia se presentará por escrito o por transcripción por parte de la Corporación con ratificación del empleado/a.

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

Valoración de la solicitud.

Se llevará a cabo por la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, que será convocada al efecto por la Presidencia de la Corporación.

Tras un primer análisis de la situación, en un plazo máximo de tres días hábiles 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 disciplinario de aplicación, sin perjuicio de la adopción de las medidas cautelares previstas en el siguiente apartado.

Medidas cautelares.

En los casos de denuncia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento, la Comisión podrá solicitar cautelarmente y de forma urgente, si así lo

COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO

considera, al Servicio/Sección 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, siendo vinculante la propuesta de la Comisión.

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, u otra medida al respecto, prevalecerá la voluntad de la víctima.

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

2.- Fase de tramitación del procedimiento.

La Presidencia nombrará a un Instructor/a y un Secretario/a, ambos funcionarios de carrera de la Comarca de Somontano de Barbastro, quienes tendrán encomendadas las funciones de indagación, entrevistas, recopilación de información y elaboración del informe de valoración correspondiente.

En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, 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, a sus responsables, a posibles testigos u otro personal de interés, si los hubiere y fuera necesario. En todo caso, la del asunto debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de la víctima y las personas requeridas deberán colaborar con la máxima diligencia posible.

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 sindical.

El informe de valoración con las conclusiones y propuestas que se deriven se emitirá en el plazo máximo de diez días hábiles desde que se presentó el escrito o comunicación de la denuncia.

La 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 cautelares 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. Comunicación al Ministerio Fiscal, de conformidad con el artículo 262 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

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.

COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO

3.- Fase de resolución

A la vista del informe de valoración, en el plazo de tres días hábiles desde su recepción, se acordará resolución motivada por la Presidencia de la Comarca de Somontano de Barbastro.

- 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.

Se trasladará a la Comisión de seguimiento del Plan 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.

7. **Garantías del procedimiento**

Se garantizará en todo momento:

a) La 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.

b) La 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.

c) La 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.

d) La 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.

e) La 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.

COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO

**8. Entrada en vigor**

El presente protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia pudiendo ser revisado a iniciativa de la Corporación o de la representación sindical.