



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, RETO DEMOGRÁFICO, IGUALDAD Y TURISMO

ACUERDO de 18 de mayo de 2026, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración del Principado de Asturias y sus organismos públicos.

El artículo 51 e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En el ámbito autonómico, el artículo 39.1 de la Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género, refiere que el Principado de Asturias, en el ámbito de sus competencias, adoptará las medidas necesarias para conseguir un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, entendiendo éstos como riesgos laborales que han de ser prevenidos, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales y administrativas que se deriven de tales conductas. El apartado 2 de ese precepto establece que la Consejería competente en materia de trabajo, en coordinación con la competente en materia de igualdad, impulsará la elaboración de protocolos de actuación en los supuestos de acoso, así como de prevención y protección frente a las consecuencias derivadas de dichas situaciones.

En cumplimiento de lo expuesto, el presente acuerdo tiene por objeto aprobar el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración del Principado de Asturias y sus organismos públicos, constituyendo su objetivo general, prevenir y resolver posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en cualquiera de sus formas y modalidades, que pudieran producirse en su ámbito de aplicación.

El protocolo objeto de aprobación ha sido sometido a la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias y a la Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad (2024-2027) de la Administración del Principado de Asturias.

En virtud de lo expuesto, a propuesta de la Consejera de Presidencia, Reto Demográfico, Igualdad y Turismo, el Consejo de Gobierno

A C U E R D A

Primero.—Aprobar el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración del Principado de Asturias y sus organismos públicos, que se adjunta como anexo a este acuerdo.

Segundo.—Disponer la publicación del presente acuerdo en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Dado en Oviedo, a 30 de abril de 2026.—La Consejera de Presidencia, Reto Demográfico, Igualdad y Turismo, Gimena Llamedo González.—Cód. 2026-04229.



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACION FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS Y SUS ORGANISMOS PÚBLICOS

ÍNDICE

I.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	2
II.- MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONAL.....	2
III.- OBJETIVOS.....	4
IV.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
V.- DEFINICIONES.....	6
VI.- IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES, COMPORTAMIENTOS Y ACTITUDES INADMISIBLES.....	8
VII.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	11
VIII.- CLASIFICACIÓN DE CONDUCTAS.....	12
IX.- RESPONSABILIDADES.....	14
X.- COMISIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.....	15
XI.- CRITERIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.....	15
XII.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	17
XIII.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	21
XIV.- REPARACIÓN.....	21
XV.- INFORMACIÓN Y RECURSOS PÚBLICOS PARA ASISTENCIA A LAS VÍCTIMAS.....	21
ANEXOS	
ANEXO I.COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD.....	23
ANEXO II.INFORMACIÓN Y CONSENTIMIENTO A LA VÍCTIMA.....	25
ANEXO III.INFORMACIÓN EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE DATOS.....	27
ANEXO IV.RESUMEN DEL PROCEDIMIENTO.....	30

I.-DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como manifestaciones de la violencia contra las mujeres y por ende de la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, constituyen una conculcación de los derechos fundamentales relativos a la igualdad, la integridad física y moral y atentan contra la dignidad de las personas, la libertad sexual y el derecho al trabajo y a la seguridad y salud laboral. Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen un fenómeno que sobrepasa las categorías profesionales, los niveles de formación o los niveles de renta, la mayoría de las víctimas siguen siendo mujeres. Sin obviar esta realidad, el presente protocolo nace con vocación universal y de protección a todas las personas trabajadoras.

Se trata por tanto de conductas que deben ser objeto de prevención y erradicación en el ámbito laboral de la Administración del Principado de Asturias y que en el caso de que se produzcan, deben ser debidamente sancionadas. Para ello la elaboración e implementación de protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral se tornan esenciales a fin de garantizar entornos laborales igualitarios y libres de violencia.

El presente protocolo tiene naturaleza de instrumento interno de organización y actuación, sin carácter reglamentario ni efectos normativos externos. Con el mismo, la Administración del Principado de Asturias manifiesta su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en cualquiera de sus múltiples manifestaciones, aplicando una política de tolerancia cero ante este tipo de conductas, al tiempo que da cumplimiento a los mandatos de la normativa vigente.

II.-MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONAL

Existe numerosa normativa que refleja la necesidad de hacer frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

ÁMBITO INTERNACIONAL

En el ámbito internacional es necesario referenciar:

- *Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.*
- *Convenio número 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019.*
- *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y sus recomendaciones generales Nº19 y Nº35*
- *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995.* Insta a los gobiernos a promulgar y aplicar leyes para luchar contra el acoso sexual y otras formas de acoso en todos los lugares de trabajo.

ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA

La Unión Europea cuenta con un amplio marco normativo que otorga protección al principio fundamental de igualdad entre mujeres y hombres, en concreto el principio de

igualdad entre hombres y mujeres aplicado al empleo, ocupación y remuneración se plasma en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y ha sido objeto de desarrollo, entre otros, en los siguientes instrumentos:

- *Recomendación 92/131CEE de la Comisión Europea, de 27 de noviembre de 1991*, insta a los estados miembros a implementar medidas para prevenir y actuar frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo protegiendo la dignidad de las mujeres y hombres en el trabajo recomendando en el ámbito del sector público la adopción de códigos de conducta.
- *Directiva 2006/54/CE*, define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como manifestaciones discriminatorias prohibidas a las que se debe hacer frente en el ámbito de la empresa y establece la obligación a los Estados miembros de impulsar a las personas responsables las medidas necesarias para su prevención.
- *Convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica 2011*, tiene como objetivo la eliminación de toda forma de discriminación contra las mujeres. A tal fin promueve la igualdad entre mujeres y hombres mediante su autonomía y establece un marco global de políticas y medidas de protección y asistencia a todas las víctimas de violencia contra las mujeres.

ÁMBITO ESTATAL

- *Constitución Española*. En su artículo 9.2 establece que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas. El artículo 14 reconoce como derecho fundamental la igualdad y no discriminación por razón de sexo en sentido amplio. El artículo 35.1 incorpora el derecho y el deber de la ciudadanía al trabajo y a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.
- *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*. En su artículo 14 reconoce el derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, tiene gran relevancia dado que incluye la obligación de adoptar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito empresarial en artículo 48. En el ámbito de las administraciones públicas, el artículo 51 obliga a establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- *Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleo Público*. Tipifica en su artículo 95.2b) como falta disciplinaria grave toda actuación que suponga discriminación por razón de sexo, así como el acoso por razón de sexo.
- *Ley Orgánica 10/2002, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual* en su artículo 13 establece que los organismos públicos y los órganos constitucionales deberán promover condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de

sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

ÁMBITO AUTONÓMICO

- *Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.* El artículo 39, apartados 1 y 2, preceptúa que “*El Principado de Asturias, en el ámbito de sus competencias, adoptará las medidas necesarias para conseguir un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, entendiendo éstos como riesgos laborales que han de ser prevenidos, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales y administrativas que se deriven de tales conductas. La Consejería competente en materia de trabajo, en coordinación con la competente en materia de igualdad, impulsará la elaboración de protocolos de actuación en los supuestos de acoso, así como de prevención y protección frente a las consecuencias derivadas de dichas situaciones*”.
- *Ley 2/2023, de 15 de marzo, de Empleo Público del Principado de Asturias.* El artículo 98 reconoce como derechos individuales del personal empleado público “*Respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral*”.
- *Plan de salud, seguridad y medioambiental laboral del Principado de Asturias 2022-2027* recoge como línea de actuación la elaboración de protocolos de actuación ante situaciones de violencia interna en el trabajo, que contemplen no solo el acoso psicológico en el trabajo, sino también el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

III.- OBJETIVOS

El objetivo general del presente protocolo es prevenir y resolver posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en cualquiera de sus formas y modalidades, que pudieran producirse en el ámbito laboral de la Administración del Principado de Asturias.

Asimismo, tiene como objetivos específicos:

- Manifestar rechazo a actitudes, situaciones y comportamientos machistas, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo y hacer pronunciamiento expreso de que la Administración del Principado de Asturias no tolera estas acciones.
- Informar, formar y sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de atajar situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Impulsar la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos de la Administración del Principado de Asturias.
- Facilitar la identificación de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en sus distintas modalidades, incluyendo las que pudieran producirse en el entorno digital.

- Fomentar la denuncia en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, poniendo a disposición de la plantilla un único canal sencillo, rápido, accesible y confidencial.
- Establecer procedimientos ágiles de actuación que determinen la forma de actuar de la Administración ante un posible caso de acoso sexual y por razón de sexo, con pautas sobre la forma de atender a la víctima y la forma de proceder respecto de la persona denunciada.

IV.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito objetivo

1. El presente protocolo será de aplicación frente a cualquier conducta que se produzca por cualquier medio, en el ámbito de una relación laboral o estatutaria de prestación de servicios que de origen a alguna de las siguientes situaciones:

- Acoso sexual.
- Acoso por razón de sexo.
- Trato desfavorable por razón de embarazo, nacimiento, adopción o por el ejercicio de los derechos relativos a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional.
- Adopción de represalias como consecuencia de la manifestación por cualquier cauce y por cualquier persona de las conductas anteriormente señaladas.

Estas conductas son discriminatorias y no están permitidas en la Administración del Principado de Asturias, en caso de que ocurran serán debidamente sancionadas de conformidad con la normativa vigente.

2. El presente protocolo será de aplicación frente a cualquier conducta de las descritas en el apartado anterior, independientemente de la modalidad de prestación de servicios vía presencial o teletrabajo, cuando se produzcan:

- En el lugar de trabajo, ya sean espacios públicos o privados, así como aquellas instalaciones de descanso, comedores y vestuarios y cualesquiera otras dependencias.
- En cualquier otro lugar fuera del centro de trabajo habitual en el que se encuentre por razones de trabajo.
- En desplazamientos, viajes, eventos, reuniones, asistencia a formación relacionados con el trabajo.
- En los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo, así como aquellos con conexión laboral que sean determinadas por la normativa vigente y la jurisprudencia relativa al acoso sexual o por razón de sexo.
- En todas las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medios digitales (ciberacoso).
- Cualesquiera otras que se produzcan con ocasión o a consecuencia del trabajo aunque sobrevengan fuera de la efectiva prestación de servicios.

Ámbito subjetivo

1. El presente Protocolo es de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos, incluyendo el personal del Servicio de Salud del Principado de Asturias, personal docente que presta sus servicios en la Consejería de Educación y personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia dependiente del Principado de Asturias.

Así mismo el presente protocolo es de aplicación a las personas que ostenten la condición de alto cargo, así como personal eventual.

2. Cuando en un centro de trabajo de la Administración del Principado de Asturias desarrollen actividades personas de otras administraciones públicas entidades o empresas, se deberán poner en marcha los mecanismos de coordinación e información, previstos en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales. A tal fin:

-Podrá activar el presente protocolo, de cara a la adopción de las medidas necesarias para su protección, el personal perteneciente a empresas externas que desarrollen su trabajo en centros de la Administración del Principado de Asturias que se consideren víctimas de acoso sexual o por razón de sexo por parte de personal bajo el ámbito de dirección y organización de la Administración. La Administración comunicará a la empresa de la víctima la activación del protocolo para que, en su ámbito, se adopten las medidas y procedimientos que correspondan.

-Igualmente, de cara a la adopción de las medidas necesarias para su protección, asesoramiento y acompañamiento, podrá activar el presente protocolo el personal dentro del ámbito de aplicación del mismo y bajo el ámbito de dirección y organización de la Administración del Principado de Asturias, cuando se consideren víctimas de acoso sexual o por razón de sexo por parte de personal de empresas externas que desarrollen su trabajo en centros de la Administración del Principado de Asturias.

-Cuando la presunta persona acosadora no se encuentre dentro del poder de dirección de la Administración del Principado de Asturias se dirigirá a la empresa competente para que ponga en marcha su respectivo procedimiento de actuación y adopte en su caso las medidas oportunas y sanciones a la persona responsable, advirtiéndole que, en caso de no hacerse, podrá extinguirse la relación mercantil/contractual.

3. Quedan excluidas de la aplicación del presente protocolo las personas usuarias de los servicios públicos prestados por la Administración del Principado de Asturias, sin perjuicio de la aplicación de otros protocolos o vías de actuación específicas.

V.- DEFINICIONES

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres considera discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y otorga en su artículo 7 las siguientes definiciones, que deberán ser tenidas en cuenta a los efectos de este Protocolo.

Acoso sexual: Constituye acoso sexual, 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.

Acoso por razón de sexo: Constituye acoso por razón de sexo 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 y ofensivo. Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Estas definiciones incluyen conductas constitutivas de chantaje sexual y acoso sexual ambiental:

Chantaje sexual: La persona acosada es forzada a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales de quien le acosa o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo. Este tipo de acoso implica abuso de autoridad, quienes acosan tienen una superioridad jerárquica o son personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y la mejora o empeoramiento de las condiciones laborales de la persona acosada.

Acoso sexual ambiental: constituye acoso ambiental el producido entre compañeros o compañeras que con sus conductas crean un ambiente de trabajo discriminatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Elementos comunes al acoso por razón de sexo:

- Conducta intimidatoria, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es así percibida por la persona que la sufre.
- Conducta que objetivamente atenta contra la dignidad de la víctima y es percibida subjetivamente por esta como tal.
- Conducta que atenta contra otros derechos fundamentales de la víctima, como el derecho a no sufrir discriminación, ni daños en la salud física o psíquica.
- Conducta que atenta contra una persona por el hecho de ser mujer, o bien por la ruptura de estereotipos de género tanto en hombres como en mujeres.

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, tipifica en su artículo 184 el delito de acoso sexual estableciendo que: «1. *El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses. 2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal*

relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses. 3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2. 4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior. 5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.»

Trato desfavorable por razón de embarazo, nacimiento, adopción o el ejercicio de los derechos relativos a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional: queda prohibido cualquier trato perjudicial o amenaza directa o indirecta del mismo hacia una persona como consecuencia de la solicitud o disfrute de los derechos legalmente reconocidos por razón de embarazo, nacimiento, adopción o el ejercicio de los derechos relativos a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional. Se trata de conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

La discriminación de una mujer a consecuencia de su maternidad goza de un tratamiento normativo específico; a menudo se perciben cambios laborales hacia la trabajadora que surgen tras una situación de embarazo y/o maternidad, que constituyen discriminación directa y que pueden, en algunos casos, ser señalados como causa última del acoso por razón de sexo.

Adopción de represalias: queda prohibido cualquier trato perjudicial o amenaza directa o indirecta del mismo hacia una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demandada, recursos, de cualquier tipo destinada a impedir o poner fin a su situación de discriminación por acoso sexual o por razón de sexo o la de otra persona.

Violencia en el ámbito digital: Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, estaremos ante conductas no permitidas de violencia digital.

VI.- IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES, COMPORTAMIENTOS Y ACTITUDES INADMISIBLES

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se procede a identificar actitudes y comportamientos que conforman situaciones discriminatorias de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, así como del resto de conductas sujetas al Protocolo.

Conductas consideradas acoso sexual**Conductas verbales**

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, sugerentes o desagradables.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas, chistes, piropos o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de las personas, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan indeseadas o inoportunas.

Conductas no verbales

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas.
- Escritos, miradas o gestos impúdicos, sugerentes y desagradables.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Difusión de vídeos e imágenes de relacionados con la vida sexual de las personas.

Comportamientos físicos

- Contacto físico innecesario, deliberado y no solicitado.
- Abrazos o besos no deseados.
- Acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Gestos, sonidos o movimientos obscenos.

Conductas consideradas chantaje sexual

- Forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Conductas consideradas acoso sexual ambiental

- En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo. Incluiría entre otras carteles con imágenes sexualizadas, chistes y comentarios grupales sobre cuestiones sexuales en el ámbito laboral.

Conductas consideradas acoso por razón de sexo

- Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o paternidad o del ejercicio de otros derechos relacionados con cuidados familiares.
- Conductas hostiles hacia las personas que ejerciten sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su puesto de trabajo y su

implicación, por razón de género.

- Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles sociales socialmente asignados a su sexo.
- Tratar a una persona con actitud condescendiente o paternalista por razón de su sexo.
- Ejecutar conductas discriminatorias por razón de sexo.
- Poner en cuestión o desautorizar las decisiones de una persona por razón de su sexo.
- Negarse a acatar órdenes o a seguir instrucciones procedentes de mujeres superiores jerárquicas, por razón de su sexo.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales), negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o que sean erróneos, dar órdenes erróneas, a una persona en función de su sexo.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un sexo determinado.
- Asignar una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, o muy superior, únicamente por su sexo.
- Comentarios despectivos acerca de las mujeres u hombres o de los valores considerados femeninos o masculinos y, en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio) por razón del sexo.
- Usar la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo frente a otro.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrado de trabajo causando un perjuicio por razón de sexo.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos cursos o actividades en función del sexo.
- Amenazas, gritos, insultos, llamadas atemorizantes.
- Burlas sobre los gestos, voz, apariencia física de una persona.
- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, denigración o ridiculización.

Conductas que pueden ir asociadas a otras conductas y que refuerzan la demostración de situación de acoso

- Insistencia abusiva durante la jornada laboral, aunque no sea con contenido o intención sexual (insistir en ir a desayunar, presentarse continuamente en el espacio donde trabaja la víctima, telefonear o enviar correos electrónicos sin necesidad...).
- Invasión de la intimidad de la persona mediante el acceso no permitido explícitamente al teléfono móvil, la tableta, el ordenador, las taquillas de uso personal, la mesa y los cajones de trabajo, etc.
- El hecho de esperar a la víctima a la salida del trabajo o seguirla, sin justificación, con el efecto de intimidarla o hacerle saber que sabe dónde vive o cuál es su vehículo.
- Suplantación de la identidad de la víctima en entornos digitales para conseguir su humillación pública.
- Orden o intento de aislar o incomunicar a una persona.

Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad:

- 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.

VII.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Un principio básico para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo que puedan sufrir las personas trabajadoras y en especial las mujeres es que la totalidad de la plantilla que forma parte de la organización de la Administración del Principado de Asturias contribuya a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas observando y respetando las medidas contenidas en el presente Protocolo y en la normativa vigente. A tal fin, todas las consejerías y organismos públicos deberán impulsar actuaciones preventivas frente al acoso para evitar las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral de la Administración del Principado de Asturias, todo ello sin perjuicio de las competencias específicas del servicio de prevención de riesgos laborales competente y del comité de seguridad y salud.

La existencia de este protocolo es ya una medida preventiva por su valor sensibilizador, protector y disuasorio, y debe ser completado con las siguientes medidas:

Medidas relacionadas con la difusión y publicidad del Protocolo:

-Es necesario que la totalidad de la plantilla conozca la existencia del mismo, así como el canal de interposición de denuncias, para ello se difundirá a través de los medios disponibles y deberá estar siempre disponible en la intranet del Principado de Asturias. Se garantizará que las personas que empiecen a prestar servicios en esta Administración tengan a su alcance el presente Protocolo junto con la información de prevención de riesgos laborales.

-Periódicamente se realizarán campañas de difusión e información del Protocolo que sirva para dar a conocer tanto su existencia como su contenido y en especial el canal de denuncia adecuado.

-Fomentar acciones de sensibilización sobre la violencia sexual y en concreto a la identificación de la misma.

-En el marco de la coordinación de actividades establecido en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se deberá informar, por parte de los diferentes servicios de contratación, a toda empresa o persona trabajadora autónoma que contrate para la prestación de cualquier servicio, del principio de tolerancia cero frente a la violencia sexual por parte de la Administración del Principado de Asturias.

Medidas relacionadas con la formación:

-Formación adecuada a todos los niveles en relación a la igualdad y prevención de la violencia contra todas las personas y en especial la referida a la violencia contra las mujeres y en concreto sobre el contenido de este protocolo para todas las personas empleadas en la Administración del Principado de Asturias.

-Formación específica al personal directivo y aquel que tenga personal a su cargo en sensibilización y detección de posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como sobre el contenido y forma de aplicación del protocolo.

-Formación específica en violencia sexual aplicada al ámbito laboral, para todas las personas que van a informar e intervenir en los procedimientos fijados en el presente protocolo.

Medidas relacionadas con el análisis y estudio de la violencia sexual en el ámbito laboral:

-Elaboración de estudios de carácter general que permitan conocer la incidencia real de este tipo de conductas en la institución y las consecuencias de cómo afectan al trabajo a la carrera o categoría profesional y promoción de las víctimas, así como sobre las percepciones y conocimiento de las situaciones contempladas en el protocolo.

-Elaboración de estudios de riesgos psicosociales, que permitan identificar desde la evidencia cuales son las personas trabajadoras más susceptibles de sufrir acoso sexual y acoso por razón de sexo dentro de la organización.

-Elaboración de un informe anual sobre el número de intervenciones del protocolo, así como el resultado de su aplicación, desagregado por sexo y con plenas garantías de confidencialidad; dicho informe deberá ser publicado y puesto a disposición de la comisión evaluadora del Plan de Igualdad.

VIII.- CLASIFICACIÓN DE CONDUCTAS

El siguiente listado sirve de guía para clasificar las conductas de acoso en función de la gravedad de la situación expresada en el ámbito laboral, todo ello sin perjuicio de estar a la valoración del caso concreto para su correcta graduación.

Acoso sexual leve
— Chistes, piropos o comentarios de contenido sexual. — Comentarios sexuales. — Violación del espacio vital de una persona. — Hacer gestos y miradas insinuantes. — Valoración sobre el aspecto físico o comentarios sobre la condición sexual de la persona. — Exponer material de contenido sexual (contenidos degradantes desde el punto de vista sexual, sugestivo o pornográfico). — Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona.

Acoso sexual grave

- Hacer preguntas sobre la vida sexual.
- Pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado la negativa.
- Acercamientos excesivos reiterados.
- Hacer insinuaciones sexuales.
- Realización de gestos, sonidos o movimientos obscenos reiteradamente.
- Difusión de rumores con connotación sexual.
- Llamadas de teléfono o envío de mensajes ofensivos por cualquier soporte sobre cuestiones de índole sexual.
- Envío de mensajes de carácter ofensivo o sexual en cualquier soporte o forma de difusión (tanto físicos como virtuales).

Acoso sexual muy grave

- Abrazos o besos no deseados.
- Dificultar el movimiento de una persona buscando el contacto físico.
- Presionar para mantener relaciones sexuales.
- Tocamientos, pellizcos...
- Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o mediante amenazas.
- Chantaje sexual.
- Amenazas de represalias después de negarse a acceder a alguna de las insinuaciones sexuales.
- Cualquier tipo de agresión sexual de las que tipifica el Código Penal.
- Amenaza y/o envío a terceras personas de material, sexualmente explícito o no, que involucra la víctima.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como por ejemplo baños o vestuarios.

Conductas agravantes

- El acoso se comete en virtud de una posición de poder sobre la víctima, es decir, haciendo uso del abuso de autoridad.
- La persona denunciada tiene poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La conducta de la persona acosadora es reiterativa y persistente en el tiempo.
- Se actúa con alevosía, es decir, la persona acosadora se sirve de mecanismos con el objetivo de salir indemne de la situación.
- Represalias de carácter laboral contra una persona que haya presentado de buena fe una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso de cualquier tipo de conducta que se define en este protocolo.
- La persona que realiza el acoso es reincidente en este tipo de comportamiento.
- Han sido víctimas de acoso dos personas o más.
- El objetivo de la persona acosadora es una persona que pertenece a algún colectivo vulnerable (con algún tipo de diversidad funcional o cognitiva).
- Cuando la víctima padezca con anterioridad algún problema de salud médicamente acreditado.
- La relación laboral de la víctima no es estable.

IX.- RESPONSABILIDADES

La realización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, podrá dar lugar a responsabilidad disciplinaria, penal y civil derivada del delito.

- Responsabilidad disciplinaria.

1. Aunque el presente protocolo no tiene carácter sancionador, cuando de su aplicación se concluya la existencia de acoso, se iniciará el correspondiente procedimiento disciplinario, que tendrá en cuenta la investigación realizada en el marco del protocolo y su informe de resolución. A tales efectos de deberá estar a la normativa vigente en cada momento para las distintas clases de las personas empleadas públicas.

2. A título meramente ejemplificativo la Ley 2/2023, de 15 de marzo, de Empleo Público tipifican como faltas muy graves el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y prevé en su artículo 143 las siguientes sanciones:

a) La separación del servicio.

b) El despido.

c) La revocación del nombramiento como personal funcionario interino, que supondrá la exclusión de la bolsa de trabajo temporal de la que fue nombrado en el momento de ser sancionado o de aquellas otras bolsas de empleo temporal en la misma Administración que respondan a funciones similares y la imposibilidad de poder volver a formar parte de la misma o mismas en dicha Administración y con pérdida definitiva del derecho de ingreso en la función pública de las Administraciones públicas incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley.

d) La suspensión firme de empleo y sueldo de dos años y un día a cuatro años.

e) El traslado forzoso sin derecho a indemnización durante un período de dos años y un día a seis años.

f) El demérito con la pérdida total o parcial de las categorías obtenidas en la carrera horizontal o del derecho al cómputo de los períodos consolidados a efectos de un primer reconocimiento.

g) El demérito con la pérdida del puesto de trabajo obtenido por concurso.

h) El demérito con la pérdida de entre dos y cuatro grados consolidados o del derecho al cómputo para la consolidación de grado del tiempo transcurrido en el trabajo desarrollado.

i) La prohibición de concurrir a convocatorias para la provisión por puestos por concurso de méritos de dos años y un día a cuatro años.

3. Todas las sanciones que no impliquen despido disciplinario podrán ser complementadas con la asistencia a los cursos formativos sobre el contenido que se especifica en el apartado de medidas preventivas.

El servicio de prevención de riesgos laborales competente mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo (en caso de un cambio de ubicación).

- Responsabilidad penal.

Las prohibiciones de estas conductas se entenderán sin perjuicio de lo establecido en el artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, siendo competentes para la instrucción y enjuiciamiento del asunto los órganos jurisdiccionales, de conformidad con la Ley de enjuiciamiento criminal.

- Responsabilidad civil derivada del delito.

Es la obligación que surge para el autor, tras la comisión de un delito, consistente en la reparación económica de los daños y perjuicios que derivan de la infracción penal y que deberá ser acordada por el órgano judicial competente.

X.- COMISIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Mediante Decreto del Consejo de Gobierno se creará la Comisión frente al acoso sexual o por razón de sexo, como órgano técnico de apoyo, con la composición, funciones y régimen de funcionamiento que al respecto se determinen; en concreto, podrá atribuirse a esta comisión, la instrucción de procedimientos derivados de denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, y cuantas otras funciones se estimen necesarias para el estudio, evaluación y adecuada gestión de dichos procedimientos.

XI.-CRITERIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Criterios de actuación

- Toda persona con competencia en el inicio o tramitación del presente Protocolo está obligada a prestar atención y a tramitar en su caso las denuncias recibidas con la debida observancia de las garantías del procedimiento establecidas en el apartado anterior.
- Toda persona empleada pública tiene la obligación de poner en conocimiento de la Jefatura de personal en el ámbito en el que preste servicios los posibles casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo que conozca, que deberán trasladarse por estos últimos como denuncias de conformidad con el presente Protocolo.
- La aplicación del presente Protocolo es compatible con la iniciación simultánea o posterior de las acciones administrativas o judiciales que resulten pertinentes por las personas afectadas. No obstante, si de conformidad con lo establecido en el artículo 141 de la Ley del Principado de Asturias 2/2013, de 15 de marzo, de Empleo Público, se apertura un procedimiento judicial penal por los mismos hechos, fundamentos y sobre las mismas personas, se debe suspender el procedimiento disciplinario iniciado con motivo de la activación del presente protocolo. Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vincularán a la Administración a efectos disciplinarios.

- Las medidas aplicadas en ejecución del presente protocolo se mantendrán efectivas salvo que en el ámbito administrativo o judicial se decida su suspensión o adopción de otras medidas.

Garantías del procedimiento

Toda actuación enmarcada en el presente protocolo se desarrollará con arreglo y en cumplimiento de las siguientes garantías:

Respeto y protección. Las actuaciones y diligencias tendrán lugar con el máximo respeto a la dignidad de las personas implicadas y a la igualdad entre mujeres y hombres. De acuerdo con las necesidades y fase del procedimiento, se adoptarán las medidas necesarias para preservar la salud y la protección en general de las personas implicadas.

Credibilidad y presunción de inocencia. Para el inicio de la tramitación del procedimiento se partirá siempre de la credibilidad de la persona que presenta la comunicación o denuncia de los hechos presuntamente constitutivos de acoso, garantizando, en todo caso, el principio de presunción de inocencia.

Respeto a las decisiones de la víctima. Es imprescindible respetar las decisiones de las presuntas víctimas siempre. Hay que hacer todo lo posible para que se reciba la información necesaria y el asesoramiento correcto. A toda mujer se le ofrecerá el servicio del Centro de Crisis para víctimas de agresiones sexuales, disponible 24 horas, y que siempre se tenga como guía de actuación que las decisiones las toma ella.

Actitudes de rechazo frente a la persona denunciada. Hay que evitar las muestras de complicidad con la persona denunciada, aunque sea para rebajar la tensión. Es importante mostrar rechazo claro hacia cualquier tipo de comportamiento de acoso sexual o por razón de sexo.

Diligencia y celeridad. El procedimiento se desarrollará con la debida diligencia, sin demoras injustificadas y con atención prioritaria, incluida la adopción de medidas derivadas del presente protocolo.

Enfoque interseccional: Se deberá tener en cuenta a lo largo de la aplicación del protocolo y especialmente en la detección e identificación de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo la situación en la que se encuentran las personas que son víctimas de múltiples o agravadas formas de discriminación por motivo de raza, color, idioma, religión, opinión, origen nacional étnico indígena o social, patrimonio, nacimiento, edad, discapacidad, ruralidad o cualquier otra condición, produciendo una barrera o dificultad añadida.

Confidencialidad. Todas las personas que participen en el procedimiento observarán el deber de silencio y confidencialidad respecto al mismo. No se debe transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación sobre las que se tenga conocimiento. Para ello, todas las personas ajenas a los órganos competentes para la aplicación de las medidas del protocolo, que formen parte del procedimiento, deberán firmar el compromiso de confidencialidad que se incluye en el anexo I.

Desde el mismo momento en el que se interpone una denuncia, la persona responsable de la tramitación del procedimiento asignará códigos numéricos

identificativos tanto de la persona acosada como de la supuestamente acosadora, así como a las personas que testifican.

La documentación relacionada con la denuncia o la investigación no será difundida.

Acompañamiento. Las partes implicadas tendrán derecho, durante todo el procedimiento, a ser acompañadas por una persona representante sindical u otra persona de su elección, que deberá dar cumplimiento a estos principios.

No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos reduciendo las declaraciones a las estrictamente necesarias.

Imparcialidad y contradicción. Se garantizará una audiencia imparcial. 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.

Inversión de la carga de la prueba.

La inversión de la carga de la prueba se aplicará en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de mayo, y en el ámbito de los procedimientos en materia de igualdad, sin perjuicio del respeto al principio de presunción de inocencia.

Información. Las partes implicadas en el procedimiento tienen derecho a ser informadas sobre sus derechos y deberes en el marco del mismo, la fase en la que se encuentra y el resultado de las actuaciones realizadas.

Prohibición de represalias. Se prohíbe expresamente la adopción de represalias contra las personas que efectúen una denuncia y contra las que comparezcan como testigos o participen en una investigación por acoso sexual o acoso por razón de sexo. Las represalias contra estas personas pueden constituir actos de discriminación y deberán trasladarse a la comisión de seguimiento, a los efectos que al respecto se establezcan en su normativa de creación. De constatarse las mismas o en caso de perjuicios para la víctima como consecuencia de la puesta en marcha de la aplicación del protocolo la víctima tendrá derecho a ser restituida en las condiciones en las que se encontraba antes del mismo.

En cualquier caso, se garantizará que la adopción de medidas organizativas (reordenación del tiempo de trabajo, cambio del lugar de trabajo o de tareas encomendadas) no ha de suponer, en ningún caso, menoscabo de las condiciones de trabajo incluidas las salariales para la víctima, que habrán de ser expresamente aceptadas por esta. Se garantizará que las medidas que se adopten bien por naturaleza preventiva o definitiva permitan a la víctima mantener su mismo puesto y condiciones. Se deberá separar a la presunta persona acosadora, nunca a la víctima a no ser que fuera la propia víctima quien lo solicitara.

XII.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El presente procedimiento de actuación será de aplicación preferente y prioritaria por la Administración del Principado de Asturias, con independencia del medio por el que se reciba la denuncia. Los distintos servicios de prevención de riesgos laborales que forman parte de la Administración del Principado de Asturias deberán actuar de manera coordinada para evitar dilaciones en la tramitación del presente procedimiento de actuación, debiendo remitir los asuntos que no sean de su competencia al organismo competente a la mayor brevedad posible.

1.1 Solicitud de inicio de procedimiento de actuación

El procedimiento se inicia a partir de la denuncia de los hechos. A tal fin se habilitará un canal preferente de denuncia electrónico, sin perjuicio de otros canales legalmente previstos para la formulación de la misma, ubicado en la intranet del Principado de Asturias.

La denuncia podrá ser interpuesta por las siguientes personas:

- La propia víctima de acoso sexual o por razón de sexo, por sí misma o por su representante legal o por la representación de las personas trabajadoras.
- Por una tercera persona, empleada o empleado público, que tuviera conocimiento de la posible situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Interpuesta la denuncia, el servicio de prevención de riesgos laborales competente, contactará con la víctima para darle a conocer el protocolo y recabar el consentimiento para ser parte del procedimiento de actuación de conformidad con el anexo II.

En los casos en los que la víctima no consienta ser parte del procedimiento, se respetará su decisión y se ofrecerán los recursos asistenciales. En este supuesto, el servicio de prevención de riesgos laborales, sólo podrá continuar de oficio con el procedimiento si tras la valoración inicial de la solicitud se desprende que la situación pueda ser considerada como grave o muy grave o en situaciones de reincidencia, debiendo prestarse especial atención a la confidencialidad total de la víctima, no pudiendo ser importunada acerca de los hechos y debiendo ser apartada de todas las fases del procedimiento en los que la víctima debiera intervenir.

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

1.2 Valoración de la solicitud.

El servicio de prevención de riesgos laborales, tras la puesta en contacto con la víctima, y en un plazo máximo de cinco días hábiles desde la recepción de la denuncia, podrá adoptar las siguientes decisiones:

- Archivo del asunto. El archivo en esta fase inicial será posible en las siguientes circunstancias:
 - a). Cuando la situación planteada no sea objeto del presente protocolo. No obstante, si de la situación se desprende alguna de las faltas tipificadas en la normativa distinta de acoso sexual o por razón de sexo, se dará traslado al órgano competente para que acuerde el inicio de expediente disciplinario.
 - b). La víctima no consienta ser parte del procedimiento y tras la valoración de la solicitud la situación sea considerada leve.
- Solicitud de convocatoria de la comisión frente al acoso sexual o por razón de sexo, que deberá convocarse en el plazo máximo de 3 días hábiles.

El resultado de la valoración inicial deberá trasladarse a la víctima. En el supuesto de que no se muestre conforme con el archivo podrá solicitar en el plazo de cinco días hábiles, ante el servicio de prevención de riesgos laborales, la elevación del expediente a la comisión frente al acoso sexual o acoso por razón de sexo, que deberá continuar con el procedimiento.

Cuando del resultado de la valoración se continúe con la tramitación deberá ponerse en conocimiento de la víctima, de la presunta persona acosadora, así como de la Secretaría General Técnica de quien dependa la presunta persona acosadora.

2. Fase de tramitación del procedimiento de actuación.

En los términos previstos en su normativa de creación, se convocará la comisión frente al acoso sexual o por razón de género, cómo órgano encargado de las actuaciones de instrucción.

2.1 Instrucción del procedimiento.

El proceso de instrucción deberá desarrollarse dentro del plazo de un mes natural desde su convocatoria, salvo excepciones justificadas y deberá desarrollarse con pleno respeto a las garantías establecidas en el apartado XI.

En esta fase la persona instructora, que deberá tener la condición de persona empleada pública, podrá realizar las actuaciones oportunas para recabar la información necesaria que permita un posterior estudio objetivo de los hechos y la elaboración, en su caso, del informe de conclusiones por la comisión. Como medidas de investigación se podrán celebrar, entre otras, entrevistas con las personas afectadas, sus responsables, testigos u otro personal de su interés si fuera necesario.

En los supuestos en los que la víctima no haya consentido ser parte del procedimiento, se deberá recabar información, no importunando a la víctima en ningún momento, a través de medidas de investigación tales como entrevistas indirectas o documentación previa, entre otras.

La persona instructora procederá a emitir informe en el que constarán la identificación de las partes implicadas, servicio al que pertenecen, antecedentes del caso y descripción de las actuaciones realizadas, remitiendo el mismo a la comisión frente al acoso sexual y por razón de sexo.

2.2 Adopción de medidas.

Para garantizar la protección y la indemnidad frente a represalias de las personas implicadas en este proceso, en cualquier fase del procedimiento, se propondrá de oficio o a petición de la víctima, por la persona que este conociendo en ese momento del procedimiento y de forma debidamente motivada, al órgano competente, cuantas medidas organizativas previas que estime adecuadas (como, por ejemplo, la reordenación del tiempo de trabajo, realizar cambios de lugar de trabajo, cambios de tareas administrativas encomendadas para evitar el contacto entre la víctima y la presunta persona acosadora). La víctima deberá ser oída e informada antes de la adopción de cualquier medida y en ningún caso la adopción de medidas organizativas podrá recaer sobre la víctima, salvo petición expresa de la misma.

Las medidas no podrán ser una solución permanente en las condiciones laborales de las partes. Se procurará que el cambio de espacio físico no implique cambio de funciones, salvo que exista relación de dependencia funcional respecto de la víctima, en cuyo caso deberá afectar únicamente a esta relación, sin que en ningún caso pueden verse alteradas las condiciones económicas. Las medidas, en caso de incoación de expediente disciplinario, seguirán vigentes hasta la resolución de dicho expediente.

En caso de situaciones consideradas leves, la víctima podrá desistir de ser parte en el procedimiento, en cuyo caso se procederá al archivo del mismo.

2.3 Propuesta de resolución del procedimiento de actuación

Recibido el informe instructor por la comisión frente al acoso sexual o por razón de sexo, corresponderá a la misma emitir la propuesta de actuaciones, en los términos y plazos que al respecto se fijen en su decreto regulador. En concreto, podrán contemplarse en dicha propuesta de actuaciones, los siguientes extremos, sin perjuicio de lo que en dicho decreto se establezca:

- a) Desestimación de la denuncia por falta de objeto.
- b) Adopción de informe de compromisos. En los casos en los que la comisión considere la situación de acoso sexual o por razón de sexo es de carácter leve y siempre que no exista reincidencia por la persona que generó la situación o en aquellos casos en los que la situación no pudiera ser calificada como acoso, pero se diera la circunstancia de que si no se actúa podría deteriorarse el clima laboral, la comisión emitirá un informe de compromisos para las personas que incurrieron en comportamientos o situaciones inadmisibles, con pautas de actuación y propuestas con el objetivo de evitar que vuelvan a producirse en un futuro, que en ningún caso deberán suponer un gravamen para las personas afectadas por las mismas. El incumplimiento de la adopción de compromisos, se deberá tener en cuenta a los efectos de reincidencia.
- c) Incoación de expediente disciplinario por falta tipificada en el régimen disciplinario 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 que pudieran ser clasificadas como graves o muy graves, proponiendo la aplicación, si procede y no se han adoptado previamente, de medidas 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, si concurrieran los requisitos y circunstancias a que se refiere el artículo 262 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.
- d) 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 la aplicación de las medidas preventivas oportunas.

2.4 Finalización del procedimiento de actuación

La Secretaría General Técnica u órgano competente en materia de personal, a la vista del informe de la Comisión, en plazo de cinco días hábiles desde su recepción, decidirá motivadamente, en cumplimiento de las conclusiones recibidas, la remisión a los titulares de los órganos que tengan competencia para realizar las medidas que en dichos informes se propongan:

- La incoación de expediente disciplinario, pudiendo acordarse su tramitación por el procedimiento de urgencia, de conformidad con el artículo 33 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común.
- 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, con el traslado de la totalidad del expediente.
- La adopción de medidas organizativas o de gestión de personal oportunas al objeto de garantizar la protección y preservar la dignidad de la víctima.

En caso de considerar oportuno apartarse de la propuesta de actuaciones de la Comisión, la Secretaría General Técnica deberá motivar razonadamente por qué propone al órgano competente apartarse de la misma.

XIII.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Una vez finalizado el procedimiento de actuación, la comisión, en los términos que al respecto se establezcan, realizará un seguimiento sobre los acuerdos adoptados respecto de su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas; del mismo se levantará acta que será remitida, a la representación legal y/ o sindical, al Comité de Seguridad y Salud Laboral o Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad, si lo hubiera, respetando en todo momento la confidencialidad de las partes.

XIV.- REPARACIÓN

El acoso en todas sus manifestaciones, no sólo afecta a las personas involucradas, sino que también repercute en el ambiente laboral y es un componente importante de la cultura organizacional. Por ello, independientemente de las medidas y sanciones que se puedan imponer tras la tramitación del correspondiente procedimiento disciplinario, se llevarán a cabo medidas de reparación de las víctimas, de las personas que hayan resultado afectadas, así como a las personas que forman parte del mismo servicio donde se ha producido la situación. El abordaje transparente de las situaciones de acoso es una medida de mejora en las relaciones laborales y de avance hacia una entidad libre de todo tipo de expresiones de violencia contra las mujeres.

Para ello, una vez tomadas las decisiones correspondientes se procederá a diseñar las medidas de reparación que serán en dos sentidos:

Reparación personal

Acompañamiento a la o las víctimas con las necesidades que ellas planteen: apoyo jurídico si deciden judicializar y sesiones de apoyo psicológico enfocadas en su recuperación.

Reparación colectiva

Por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales se debe realizar un seguimiento por un periodo mínimo de 6 meses que permita gestionar el clima laboral y evitar la revictimización secundaria a tal fin se podrá valorar para ello la adopción de las siguientes medidas: sesiones de transparencia, reuniones de todo el personal afectado por la situación para recoger los malestares de la plantilla, entre otras.

XV. INFORMACIÓN Y RECURSOS PÚBLICOS PARA ASISTENCIA A LAS VÍCTIMAS

Toda información que la víctima precise sobre el presente Protocolo será facilitada por el servicio de prevención de riesgos laborales. El Centro de Crisis para Víctimas de agresiones sexuales del Principado de Asturias dispone de personal técnico especializado para informar y asesorar a las mujeres víctimas de acoso sexual y por razón sexo en la aplicación del Protocolo.

En aquellos casos en los que la víctima de acoso sexual o por razón de sexo sea una mujer el acompañamiento psicosocial y asesoramiento jurídico podrá ser prestado por el Centro de Crisis para víctimas de agresiones sexuales del Principado de Asturias.

Si fuera necesario acompañamiento psicosocial para la víctima de acoso antes, durante o después de la activación del presente Protocolo, se derivará a los servicios

propios que a tal efecto existan en el sistema sanitario, para que reciba dicho apoyo y evitar que pudiera desistir de solicitar la puesta en marcha del protocolo.

- SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES :Tfno 985966493/985966261 prevencion@asturias.org

- SERVICIO DE PREVENCIÓN AREAS DE SALUD:

-ÁREA DE SALUD I OCCIDENTE

HOSPITAL SAN AGUSTÍN 985123056 23056 sprl.area3@sespa.es
HOSPITAL DE JARRIO 985639300 59403 sprl.area1@sespa.es

-ÁREA DE SALUD II CENTRAL

HUCA 985107980 37980 sprl.gae4@sespa.es
HOSPITAL MONTE NARANCO 985101024 14254
secretariaprl.hmn@sespa.es
HOSPITAL CARMEN Y SEVERO OCHOA 985812112 54183
prevencion.area2@sespa.es
HOSPITAL VITAL ÁLVAREZ BUYLLA 985458500 56066
prevencionriesgoslaborales.area7@sespa.es

-ÁREA DE SALUD III ORIENTE

HOSPITAL DE CABUEÑES 985185085 85155 prevencion.gae5@sespa.es
HOSPITAL DEL ORIENTE DE ASTURIAS 985840032 50313
prevencion.area6@sespa.es
HOSPITAL VALLE DEL NALÓN 985652000 52313
prevencionrel.gae8@sespa.es

- CENTRO DE CRISIS PARA VÍCTIMAS DE AGRESIONES SEXUALES: Tfno de atención 24 horas, 365 días al año: 677985985 centrodecrisis@asturias.org
- EMERGENCIAS: 112

ANEXO I

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD EN EL MARCO DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

Don/Dña
con DNI, en mi condición de [puesto o función]
dentro de [unidad/servicio]....., y en
calidad de [testigo/el marco de las funciones que me han sido asignadas para la
gestión, tramitación, investigación o apoyo] en los procedimientos derivados del
Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de
Sexo en el ámbito de la Administración del Principado de Asturias y sus organismos
públicos, manifiesto lo siguiente:

1.- Objeto del compromiso.

Me comprometo a guardar absoluta confidencialidad y reserva respecto de toda la
información a la que tenga acceso con motivo de mi participación en la tramitación de
denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, incluyendo, entre otros:

- Datos personales de las personas denunciantes, denunciadas y testigos.
- Hechos relatados, documentos aportados y actuaciones practicadas.
- Informes, valoraciones, deliberaciones internas y cualquier información generada durante el procedimiento.
- Cualquier otro dato o circunstancia que, directa o indirectamente, pueda permitir la identificación de las personas implicadas.

Este deber de confidencialidad se ejerce en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5.1 f) del Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento y del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (RGPD), el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales (LOPDGDD), el artículo 52 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, y el artículo 137.2 de la Ley 2/2023, de 15 de marzo, de Empleo Público.

Asimismo, me comprometo a actuar conforme a la normativa vigente en materia de protección de datos personales, constituida por el RGPD, la LOPDGDD, y demás normativa sectorial que resulte de aplicación.

En particular, me obligo a:

- Utilizar la información exclusivamente para los fines propios del procedimiento, en cumplimiento del principio de limitación de la finalidad previsto en el artículo 5.1 b) del RGPD.
- Acceder únicamente a los datos y documentos imprescindibles para el desempeño de mis funciones, conforme al principio de minimización de datos regulado en el artículo 5.1 c) del RGPD.

- Adoptar las medidas técnicas y organizativas necesarias para garantizar la seguridad de los datos, en cumplimiento del principio de integridad y confidencialidad previsto en el artículo 5.f) del RGPD.

2.- Alcance de la obligación.

La obligación de confidencialidad tiene carácter permanente, y subsistirá incluso una vez finalizada mi intervención en el procedimiento o extinguida mi relación de servicio con la Administración.

Esta obligación incluye la prohibición de divulgar, comentar o compartir información tratada en cualquier soporte -oral, escrito, digital, audiovisual-, con personas no autorizadas, tanto dentro como fuera de la organización.

3.- Responsabilidad y régimen sancionador.

Soy consciente de que el incumplimiento de este deber de confidencialidad:

- Constituye una infracción muy grave, según el artículo 72 de la LOPDGDD.
- Constituye una infracción disciplinaria y podrá dar lugar, en su caso, a responsabilidades civiles o penales, conforme a la normativa aplicable.

4.- Declaración final.

Manifiesto haber leído y comprendido el Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo aprobado por Consejo de Gobierno, así como todas las obligaciones que de él se derivan.

ANEXO II INFORMACIÓN A LA PERSONA AFECTADA Y MANIFESTACIÓN SOBRE SU PARTICIPACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO.

1- Datos de identificación.

2- Información facilitada a la persona afectada.

La persona firmante declara haber recibido información clara y comprensible sobre:

- La existencia del **Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo** de la Administración del Principado de Asturias.
- Las fases del procedimiento, sus derechos y los recursos de apoyo disponibles.
- La identidad y funciones de los órganos responsables de la tramitación.
- Las medidas de protección y confidencialidad aplicables.
- El tratamiento de sus datos personales, esto es: identificación y datos de contacto del responsable de tratamiento y del delegado de protección de datos; la finalidad del tratamiento y las bases jurídicas que lo legitiman; los destinatarios o las categorías de destinatarios, en su caso; la existencia de transferencias internacionales de datos, en su caso; el plazo durante el cual se conservarán sus datos; los derechos que le asisten, incluida la posibilidad de presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos, y la existencia de decisiones individuales automatizadas, incluida la elaboración de perfiles, en su caso.

Se informa expresamente de que el tratamiento de los datos personales no depende del consentimiento de la persona afectada, dado que responde a obligaciones legales y competencias de la Administración.

3.- Manifestación sobre la participación en el procedimiento.

La persona afectada puede decidir si desea participar activamente en el procedimiento de actuación, lo que implica:

- Prestar testimonio.
- Aportar información o documentación.
- Participar en las actuaciones de la fase instructora.

Esta decisión no afecta a la obligación de la Administración de valorar los hechos y adoptar, en su caso, medidas preventivas o de protección.

La persona afectada manifiesta:

☐ **Sí, deseo participar activamente en el procedimiento**, y consiento que se cuente con mi testimonio y colaboración en las distintas fases del procedimiento.

☐ **No deseo participar activamente en el procedimiento**, siendo consciente de que la Administración podrá valorar la necesidad de adoptar medidas preventivas o de protección en función de los indicios existentes, así como continuar de oficio con el

procedimiento si tras la valoración inicial de la solicitud se desprende que la situación pueda ser considerada como grave o muy grave o en situaciones de reincidencia, no pudiendo ser importunada acerca de los hechos y debiendo ser apartada de todas las fases del procedimiento en los que la víctima debiera intervenir.

INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS	
Tratamiento	Gestión denuncias acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la APA.
Responsable:	Dirección General de Empleo Público
Finalidad:	Gestión de las denuncias por acoso sexual y por razón de sexo que puedan sufrir el personal de la APA.
Legitimación:	Obligación legal (artículo 6.1 c) RGPD); Misión en interés público (artículo 6.1 e) RGPD); Obligaciones en el ámbito del Derecho Laboral y de la seguridad y protección social (artículo 9.2 b) RGPD).
Destinatarios:	Ministerio Fiscal y órganos jurisdiccionales. Fuerzas y Cuerpos de Seguridad
Derechos:	Acceder, rectificar y suprimir los datos, así como otros derechos, como se explica en la información adicional.
Información adicional:	Puede consultar la información adicional y detallada sobre protección de datos a través del siguiente enlace: (enlace a la ficha en materia de protección de datos con la información adicional)

ANEXO III

INFORMACIÓN BÁSICA Y ADICIONAL SOBRE EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES A INCORPORAR EN EL MODELO NORMALIZADO DE DENUNCIA EN EL MARCO DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

**INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS
DENUNCIAS ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO APA**

**Reglamento General de Protección de datos
(Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016)**

Epígrafe	Información básica	Información adicional
Responsables del Tratamiento:	Dirección General de Empleo Público	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Dirección General de Empleo Público Consejería de Presidencia, Reto Demográfico, Igualdad y Turismo C/ Independencia 32 33006-Oviedo Teléfono: 985966493 Correo electrónico: prevencion@asturias.org
	Consejería de salud del Principado de Asturias	Delegado de Protección de Datos Calle Eduardo Herrera "Herrerita", s/n 1ª planta, 33006-Oviedo Teléfono: 985100125 (Ext.: 60895). Correo electrónico: dpd-presidencia@asturias.org El Servicio de Salud del Principado de Asturias Plaza del Carbayón, número 1, 33001, Oviedo (Asturias) Teléfono 985 10 85 00 Correo electrónico: delegadoprotecciondatos.sespa@sespa.es
Finalidad del tratamiento:	Denuncias por acoso sexual o por razón de sexo	Gestión de denuncias por acoso sexual y por razón de sexo que puedan sufrir el personal que presta servicios en la APA, sus organismos autónomos y entes públicos, incluyendo el personal del Servicio de Salud del Principado de Asturias, personal docente que presta sus servicios en la Consejería de Educación, personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia dependiente del Principado de Asturias, y la personas que ostenten la condición de alto cargo, así como personal eventual. Los datos personales recabados podrán ser tratados con fines de archivo en interés público, fines de investigación científica o

		finés estadísticos, de conformidad con el artículo 89.1 del RGPD. Los datos se conservarán durante el tiempo necesario para el cumplimiento del fin para el cual fueron recogidos y, en su caso, podrán conservarse, debidamente bloqueados, por el tiempo necesario para atender a las responsabilidades derivadas de su tratamiento ante los órganos administrativos o jurisdiccionales competentes. Será de aplicación la normativa de archivos y documentación del Principado de Asturias. Los datos no serán utilizados para la toma de decisiones automatizadas ni para la elaboración de perfiles.
Legitimación del tratamiento:	Cumplimiento de una obligación legal /Misión realizada en interés público/ Razones de interés público esencial	Artículo 9.2 b) del RGPD: el tratamiento es necesario para el cumplimiento de obligaciones en el ámbito del Derecho Laboral y de la seguridad y protección social. *Artículo 6.1. c) del RGPD: el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento. *Artículo 6.1 e) del RGPD: el tratamiento es necesario para el cumplimiento de misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento. *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Ley Orgánica 10/2002, de 6 de septiembre, de garantía integral sexual. *Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género. *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. *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. *Ley 2/2023, de 15 de marzo, de Empleo Público del Principado de Asturias. La aportación de los datos solicitados es obligatoria para poder tramitar correctamente su solicitud. La falta de aportación de estos datos puede impedir la

		adecuada gestión y respuesta a su solicitud.
Destinatarios de cesiones o transferencias :	Están previstas cesiones a terceros	
	No están previstas transferencias internacionales de datos	Ministerio Fiscal y órganos jurisdiccionales. Fuerzas y Cuerpos de Seguridad
Derechos de las personas interesadas:	Derecho a acceder, rectificar y suprimir los datos, así como otros derechos recogidos en la información publicada en https://miprincipado.asturias.es/-/derechos-arsolp	Puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento, portabilidad y oposición al tratamiento, así como a no ser objeto de decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado de los datos, cuando procedan, en los términos de los artículos 15 a 22 del Reglamento General de Protección de Datos, y los artículos 12 a 18 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
		Puede ejercer todos estos derechos ante el responsable del tratamiento, cumplimentando la solicitud en modelo normalizado disponible en la Sede Electrónica de la Administración del Principado de Asturias, accesible a través del siguiente enlace: https://miprincipado.asturias.es/-/dboid-6269000012880083107573 .
		Puede presentar una reclamación ante el Delegado/a de Protección de Datos, al que puede dirigirse también para todo tipo de cuestiones relativas al tratamiento de sus datos personales y al ejercicio de sus derechos en esta materia, a través del siguiente correo electrónico: dpd-presidencia@asturias.org .
		Puede presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos. Más información en: www.aepd.es

ANEXO IV. RESUMEN DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

