

2020

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL ABORDAJE DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y OTROS TIPOS DE ACOSO. VERSIÓN I



## Índice

1. COMPROMISO .....	2
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS .....	4
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	5
4. NORMATIVA DE REFERENCIA .....	6
5. DEFINICIONES .....	7
5.1 Acoso sexual .....	7
5.2 Acoso por razón de sexo .....	7
5.3 Discriminación por embarazo o maternidad.....	8
5.4 Otros tipos de acoso.....	8
6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN.....	10
6.1 Principios y garantías.....	10
6.2 Medidas de prevención.....	11
6.3 Medidas de intervención.....	11
6.3.1 Procedimiento informal .....	12
6.3.2 Procedimiento formal .....	12
6.4 Faltas .....	14
7. SEGUIMIENTO .....	15
8. ANEXO .....	16
Modelo de denuncia formal por acoso sexual o por razón de sexo .....	16

## 1. COMPROMISO

El acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral debe ser entendido como una manifestación más de discriminación, por cuanto que contribuye al mantenimiento de la desigualdad en el mercado de trabajo.

El acoso sexual supone la vulneración de derechos fundamentales de las personas, como son el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la libertad sexual, a la no discriminación por razón de sexo, a la salud y a la seguridad en el trabajo.

Por ello, AICE Aragón hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, AICE Aragón declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales. Y, a través del desarrollo de este, AICE Aragón deja expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

Por lo tanto, AICE Aragón se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso AICE Aragón exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones (socios y socias, plantilla de voluntariado, personal colaborador externo, etc...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.

- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, AICE Aragón se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo elaborado y acordado en la Comisión de igualdad formada por la representación de la dirección de la empresa y de las personas trabajadoras.
- Difusión y distribución del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Designación de una persona para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la entidad.
- Evaluación y seguimiento del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración institucional/declaración de principios/compromiso de la entidad se contará con la participación y colaboración de la representación legal del personal de la organización.

Firmado en Zaragoza a 16 de Octubre de 2020



Fdo. Fernando Giménez Salinas, Presidente de AICE Aragón

## 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

1. Garantizar un entorno de trabajo seguro y respetuoso con todas las personas.
2. Todas las mujeres y hombres de AICE Aragón tienen derecho a ser tratadas con dignidad y la obligación de tratar a las personas con las que se relacionan en la entidad con respeto, así como colaborar para que todas las personas sean respetadas contribuyendo a prevenir y erradicar este tipo de conductas.
3. En AICE Aragón no se permitirá el acoso sexual, acoso por razón de sexo en el trabajo, ni la discriminación por embarazo o maternidad.
4. Manifestamos el rechazo más absoluto y tolerancia cero ante cualquier tipo de manifestación o acto de connotación sexual que amenace la integridad física y/o psicológica de cualquier persona de AICE- Aragón, sin reparar en quien sea la persona ejecutante de estas acciones, ni cuál sea su cargo, rol o función.
5. Garantizamos dar soporte y asistencia a las personas que puedan estar sufriendo estas situaciones dentro de la entidad y dotaremos de cauces para garantizar que todas las quejas y denuncias se traten de manera rigurosa y se tramiten de forma justa, rápida y con confidencialidad.
6. AICE Aragón se compromete a no admitir represalias hacia la persona acosada o que presente una queja o denuncia interna o hacia las personas que hayan participado de alguna manera en el proceso de resolución.

### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo es aplicable a todas las actuaciones que desarrollen los miembros AICE Aragón frente a otros miembros de este o frente a cualquier persona o usuario que forme parte o que esté dentro de los espacios de la entidad.

Con carácter general, el ámbito de aplicación del Protocolo será:

- Plantilla de trabajo de la entidad
- La junta directiva, socios y socias y la plantilla de voluntariado
- Cualquier persona que con consentimiento informado preste servicio o este ocupando los espacios físicos de la organización.
- Usuarios/as y asistentes a talleres que estén bajo el cargo de personal asignado por AICE-Aragón.
- Las instituciones, entidades u organizaciones vinculadas o asociadas a AICE-Aragón

Todas las personas e instituciones incluidas en el ámbito de aplicación del protocolo deberán hacerse responsables de salvaguardar los derechos y el respeto a la dignidad de todas las personas y aceptación en sus diferentes particularidades, practicando y compartiendo la declaración de principios de AICE Aragón.

## 4. NORMATIVA DE REFERENCIA

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y la discriminación por embarazo o maternidad así como definiendo estas conductas:

- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo:** 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. Comportamientos realizados en función del sexo de una persona.
- **Discriminación por embarazo o maternidad:** discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad

El artículo 48 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, debiendo negociarse con los representantes de los trabajadores las medidas que se implanten.

## 5. DEFINICIONES

### 5.1 Acoso sexual

Lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática), no deseado, de índole sexual, que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical). A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.
- Hacer miradas lascivas al cuerpo.
- Hacer gestos obscenos.
- Hacer uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
- Hacer un acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas innecesariamente con una persona.
- Imponer el contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, hacer masajes no deseados).
- Forzar a la persona asediada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones de trabajo (chantaje sexual).
- Crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc., con insistencia y repetición (acoso ambiental).

### 5.2 Acoso por razón de sexo

Lo constituye un comportamiento (continuo y sistemático) no deseado relacionado con el sexo de una persona con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el

puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical). A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

- Tener actitudes condescendientes o paternalistas.
- Decir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Tener conductas discriminatorias por razón de sexo.
- Utilizar formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo.
- Hacer chantaje sexual por razón de sexo.
- Hacer acoso ambiental por razón de sexo.

### 5.3 Discriminación por embarazo o maternidad

Es todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical). A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser discriminatorios por embarazo o maternidad, entre otros:

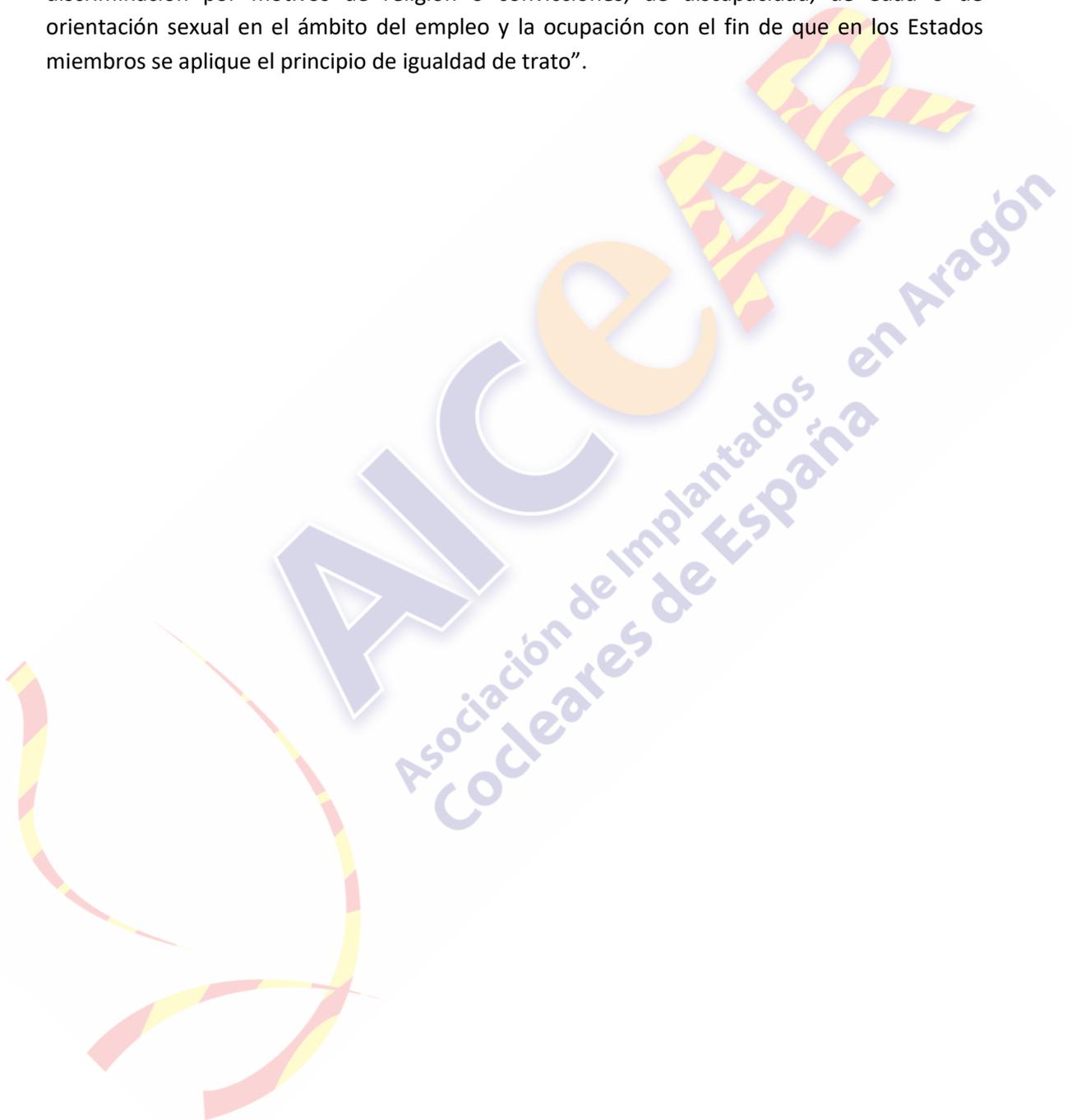
- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc...)
- Denegarle arbitrariamente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

### 5.4 Otros tipos de acoso

Aunque la normativa referenciada en este protocolo hace referencia a situaciones constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo, AICE Aragón, basándose en el artículo 14 de la Constitución Española y junto a los seis motivos de discriminación recogidos en la normativa comunitaria, hace extensivo este protocolo a toda conducta no deseada relacionada con el nacimiento, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra circunstancia social o personal de una persona, que tenga

como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Así la Directiva 2000/78/EC, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, en su artículo 1 proclama que: “La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato”.



## 6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

### 6.1 Principios y garantías

Todo el procedimiento de intervención garantiza:

1. Respeto y protección
  - Se actúa con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
  - Las personas implicadas están acompañadas y asesoradas, siempre que sea posible, por personas de su confianza del entorno de la empresa.
2. Confidencialidad
  - La información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial.
  - Los datos sobre la salud se tratan de forma específica, y así se incorporan al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada.
3. Derecho a la información
  - Todas las personas implicadas tienen derecho a información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando y según la característica, de la participación, del resultado de las fases.
4. Apoyo de personas formadas
  - La empresa contará con la participación de personas formadas en la materia si se requiriese durante el procedimiento.
5. Diligencia y celeridad
  - El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.
6. Trato justo
  - Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas.
  - Todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
7. Protección ante posibles represalias
  - Ninguna persona implicada debe sufrir represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso.
  - En los expedientes personales solo se deben incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.
8. Colaboración
  - Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en este y de prestar su colaboración.
9. Medidas cautelares
  - Si durante el procedimiento y hasta el cierre hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de la empresa adoptar medidas cautelares (ejemplos: cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de

trabajo, permiso retribuido...). Estas medidas no han de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona asediada y han de ser aceptadas por esta.

#### 10. Vigilancia de la salud

- Las personas que perciben una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar la atención, orientación e informe médico de vigilancia de la salud a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica se debe considerar como accidente de trabajo.

## 6.2 Medidas de prevención

En el ámbito de la prevención, AICE Aragón pone el énfasis en las actuaciones proactivas, actuando antes de la existencia de un caso de acoso sexual o por razón de sexo con la intención de crear un ambiente de trabajo libre de acosos sexistas, y desarrollar un clima y un entorno laboral respetuoso con los derechos humanos y la dignidad de las personas.

Las acciones de prevención negociadas entre la junta directiva y la plantilla de trabajo de AICE Aragón son las siguientes:

- Facilitar estilos de gestión y liderazgo participativos, que estimulen la cohesión grupal y favorezcan el flujo de información entre todo el personal vinculado con AICE Aragón.
- Estar atentos y atentas a los posibles indicios de situaciones de acoso y actuar proactivamente en su detección.
- Implantar un procedimiento protocolizado efectivo para hacer frente a las comunicaciones y denuncias.
- Hacer el seguimiento, control y evaluación del procedimiento implantado.

## 6.3 Medidas de intervención

Se establecen dos cauces (el procedimiento informal y el formal) para presentar la denuncia ante la instancia correspondiente, cauces que podrán seguir la persona o personas que se consideren víctimas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo, siempre atendiendo a los principios rectores del proceso.

Toda persona asalariada, voluntaria, usuaria... incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia, verbal o escrita a la persona asesora confidencial, en el caso de AICE Aragón la persona acordada para tal efecto es

el Sr. Fernando Giménez Salinas, pudiendo contactar directamente con él a través de los siguientes canales.

- Teléfono: 976011416 /635447333
- Correo electrónico: aice-aragon@implantecoclear.org
- Dirección postal: ABN Centro de Negocios WTCZ, Torreo Oeste. Planta 15, Oficina 16. Av. María Zambrano 31, 50018, Zaragoza

Ninguna persona considerada asesora confidencial tendrá vinculación de consanguinidad, afinidad o trato de favor no con la persona presuntamente acosada ni acosadora, en caso contrario será sustituida.

### **6.3.1 Procedimiento informal**

Este procedimiento se iniciará una vez que el Asesor confidencial tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso. Esta comunicación puede ser realizada por la víctima o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

La función del asesor confidencial será entrevistarse con la persona afectada y conducir todo el procedimiento de actuación: pudiendo tener reuniones con la persona presuntamente acosadora, con la víctima y/o con la persona denunciante; reclamar la intervención si lo estima necesario de alguna persona experta en igualdad de género y/o por acoso sexual y por razón de sexo, etc. Todo ello con la finalidad de erradicar las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo y de alcanzar una solución aceptada por las partes.

En un plazo de tiempo breve (6/7 días) desde el nombramiento de la comunicación al asesor confidencial, se dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él el asesor confidencial.

Si la persona que interpone la denuncia no queda satisfecha con la solución propuesta, o dicha solución es incumplida por la persona agresora, podrá presentar la denuncia a través del procedimiento formal.

### **6.3.2 Procedimiento formal**

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si no consideró

aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o querellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La denuncia, que podrá ser oral o escrita, se realizará ante la asesoría confidencial. Cuando se haya seguido procedimiento informal previo, la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal deberá constar por escrito.

Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, el asesor confidencial recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima.

En ese momento comunicará, de forma confidencial, la situación a la dirección de la organización para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose.

También ofrecerá información suficiente a la comisión de igualdad, informando de todos los extremos de la denuncia, las actuaciones llevadas a cabo hasta el momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.

Una vez iniciada la investigación si la persona afectada así lo desea, sólo tratará con la persona elegida como asesora confidencial y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Tanto la víctima del acoso como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento. En caso de que se designe a un o una representante se deber hacer constar por cualquier medio válido en derecho.

En el plazo máximo de quince días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

La persona asesora previamente habrá presentado un informe de la investigación a la Comisión en el plazo máximo de 10 días a contar desde la fecha de presentación de la denuncia, salvo que excepcionalmente el citado plazo fuera prorrogado por ésta solicitud de la persona asesora, mediando razones fundamentadas que justificaran la ampliación del mismo.

El citado informe deberá incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Relación de las intervenciones realizadas por el instructor, argumentos expuestos por las partes, testimonios, pruebas y diligencias practicadas.
- Resumen de los principales hechos.

- Informe de la sección Sindical del Organismo, si hubiera sido aportado.
- Conclusiones
- Medidas propuestas.

Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos, a la Dirección de Recursos Humanos de la entidad. Corresponde a ésta, previo acuerdo con la representación sindical, incorporar la posible actuación disciplinaria.

## 6.4 Faltas

Faltas Muy Graves: Son conductas constitutivas de delito y deben ser denunciadas. Considera la violación, el abuso sexual y acoso sexual, este último pudiendo ser un acto puntual en el tiempo, pero lo suficientemente grave para la víctima. (Ejemplos: chantaje sexual, acoso ambiental, agresión física...)

Faltas Graves: Manifestaciones o conductas de connotación sexual que involucran contacto físico o toqueteos intencionados o manifestaciones no presenciales (digital) con contenido sexual inapropiado. Son actos reiterativos o en un tiempo puntual y generan un ambiente hostil y de acoso para la víctima. (Ejemplos: invitaciones impúdicas, observación clandestina, comentarios continuos y vejatorios...)

Falta Leve: Manifestación o conducta presencial o no presencial que, son percibidas como no gratas para quien las recibe que, no son reiterativas en el tiempo y que no involucran contacto físico intencionado y/o inapropiado. (Ejemplos: observaciones sugerentes y desagradables, abusos verbales deliberados como chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto...)

### Agravantes:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en período de prueba e incluso como becario o becaria en prácticas de la víctima.

## 7. SEGUIMIENTO

AICE Aragón, dentro del marco del Plan de igualdad de la organización, realizará el seguimiento y efectividad del presente protocolo.



## 8. ANEXO

### Modelo de denuncia formal por acoso sexual o por razón de sexo

#### SOLICITANTE

<input type="checkbox"/>	Persona afectada	<input type="checkbox"/>	Recursos humanos
<input type="checkbox"/>	Representante de la plantilla	<input type="checkbox"/>	Otros (indicar)

#### TIPO DE ACOSO

<input type="checkbox"/>	Sexual
<input type="checkbox"/>	Por razón de sexo
<input type="checkbox"/>	Otras discriminaciones (especificar)

#### DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos

NIF  SEXO  Hombre  Mujer

Puesto de trabajo

Centro de trabajo /Departamento

Vinculación laboral/Tipo de contrato

#### DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

