



- La Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, que incluye medidas y recursos para prevenir y combatir la discriminación por causa de sexo y promover y garantizar la efectividad de la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida en Aragón, entre otros en el ámbito laboral del sector público y privado aragonés. Refiriéndose al acoso sexual y por razón de género en su artículo 52.
- Asimismo, el Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024 aprobado por Acuerdo de 17 de diciembre de 2020, de la Mesa Sectorial de Administración General tiene como objetivo principal que el hecho de ser mujer u hombre sea irrelevante en el ámbito de Administración General desde el punto de vista de su acceso, carrera y promoción profesional, y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, uno de los compromisos que contempla es precisamente la elaboración de un Protocolo de actuación que regule el acoso sexual y el acoso por razón del sexo.
- Y el Plan de Igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y hombres del Servicio Aragonés de Salud 2019-2022, aprobado por Acuerdo de 18 de octubre del 2018 por la Mesa Sectorial de Sanidad que tiene el mismo objetivo principal que el anterior y también uno de los objetivos que contempla, es la creación de un Protocolo de actuación y protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

## II. Definición de contenidos, objeto y ámbito de aplicación.

A efectos del presente protocolo se definen los conceptos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, indemnidad frente a represalias, chantaje sexual y acoso ambiental y se identifican las conductas que tipifican el delito de acoso sexual.

- **Acoso sexual** es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Dichos comportamientos



tendrán consideración de discriminatorios.

- **Acoso por razón de sexo** es, y tiene carácter discriminatorio, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Del mismo modo, el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se considerará también un acto de discriminación por razón de sexo.

Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también estará amparado por la aplicación del presente protocolo.

- Indemnidad frente a represalias: queda prohibido cualquier trato adverso o efecto negativo hacia una persona como consecuencia de la presentación de queja, reclamación, denuncia, recurso contra su discriminación por acoso sexual o por razón de sexo o la de otra persona.

El chantaje sexual y el acoso sexual ambiental son términos admitidos por la doctrina estatal y comunitaria, así como por la jurisprudencia de nuestro ordenamiento jurídico en lo que se refiere al acoso sexual y por razón de sexo.

- El **chantaje sexual** es el producido por una persona que es superior jerárquicamente hablando o por personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.
- El **acoso ambiental** es toda conducta que crea un entorno laboral discriminatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.



## ELEMENTOS COMUNES PARA LA DETECCIÓN DEL ACOSO DE NATURALEZA SEXUAL:

De las definiciones de “chantaje sexual” y “acoso ambiental”, se extraen una serie de elementos comunes que se pueden considerar claves para detectar el acoso y que son un elemento informador sobre el acoso de naturaleza sexual:

**Comportamiento que implica connotaciones sexuales o de naturaleza sexual y/o sexista:** este tipo de conductas, que pueden ser verbales, no verbales o físicas, incluyen un amplio espectro de ejemplos que van desde acciones aparentemente inofensivas tales como bromas, comentarios groseros o denigrantes sobre la apariencia física de una persona, hasta acciones que se pueden considerar graves y que llegan incluso a ser consideradas delito penal, como obligar a alguien a mantener relaciones sexuales:

**a) Conductas físicas de naturaleza sexual incluyendo el contacto físico.** Pueden ser de naturaleza e intensidad muy variada abarcando desde tocamientos innecesarios, “palmaditas”, “pellizcos” o roces con el cuerpo, hasta el intento de coacción para mantener relaciones sexuales a cambio de la obtención de determinados beneficios personales o profesionales.

**b) Conductas verbales de naturaleza sexual**

- Observaciones sugerentes.
- Chistes, bromas o comentarios ofensivos sobre la apariencia o condición sexual de la persona
- Petición de favores sexuales que de cualquier modo puedan vincularse a la obtención de mejoras de tipo profesional.
- Comentarios o insinuaciones obscenos.
- Llamadas telefónicas de naturaleza sexual.
-



- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas que persigan el establecimiento de relaciones sexuales no deseadas.

**c) Conductas no verbales de naturaleza sexual**

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas.
- Transmisión o entrega de materiales escritos de contenido sexual.
- Miradas o gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas o materiales descargados de Internet de contenido sexual explícito.

**Acoso por razón de sexo:**

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo. Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres. Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.

**Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad:**

Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o 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. Aunque la discriminación de una mujer a consecuencia de su maternidad goza de un tratamiento normativo específico (la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su art. 8: “Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o materni-