



Administración autonómica
sección sindical dga
aragón

MARÍA LOBERA FERNÁNDEZ, Secretaria de Acción Sindical de Comisiones Obreras en la Diputación General de Aragón,

ADJUNTA escrito, con el planteamiento de Comisiones Obreras al Borrador de "PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LA ADMINISTRACIÓN AUTÓNOMA DE ARAGÓN"

Zaragoza, 18 de junio de 2021

Fdo.: María Lobera Fernández



GOBIERNO DE VERACRUZ
DIRECCION GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS
18 JUN 2021
SERVICIO DE RELACIONES
LABORALES Y ASUNTOS SOCIALES
ENTRADA N.º

SECRETARÍA DE ECONOMÍA
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
Servicios a la Ciudadanía

MARIA LORETA FERNANDEZ, Secretario de Acción Sindical de la Comisión
Otrora en la Unidad en general de 1954
AGUIA, con el planteamiento de comisiones Otrora al Borsari
de PROTOCOLO DE ACTUACION FRENTE AL ABUSO SEXUAL Y POR FAVOR
DE EXO EN LA ADMINISTRACION ALTERNATIVA DE TRABAJO

Sanchez, 18 de junio de 2021

SECCION SINDICAL
U.S.A.

Maria Loreta Fernandez

SECRETARÍA DE ECONOMÍA
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
18 JUN 2021
SALIDA N.º 18

DIRECCION GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y CALIDAD DE LOS
SERVICIOS



PLANTEAMIENTO DE CCOO AL BORRADOR DE 'PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN'

TITULO

La esencia del Protocolo de prevención y actuación frente al Acoso sexual y por razón de sexo es evitar las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, y afrontarlas de manera efectiva en caso de que éstas lleguen a producirse. El primer paso para erradicar el acoso discriminatorio es desplegar su prevención. El documento, en una primera fase, debería tratar un verdadero plan de prevención analizando el origen de las causas del acoso discriminatorio de naturaleza sexual, y, en una segunda fase, cuando la prevención no hubiera sido suficiente, elaborar un procedimiento de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Desde CCOO proponemos que el Protocolo comience con el análisis del origen de las causas del acoso sexual y por razón de sexo llevadas al ámbito laboral, y específicamente en la Diputación General de Aragón, que después prosiga con un verdadero plan de prevención sobre el acoso discriminatorio de naturaleza sexual, - comunicación, difusión, publicidad del protocolo, **formación en igualdad (igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y prevención de la violencia de género)** y acciones de sensibilización-, y, por último, diseñe un procedimiento de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, cuando las medidas de prevención no han sido suficientes.

Desde CCOO proponemos que el título del Protocolo sea: *Protocolo de prevención y actuación frente al Acoso Sexual y por razón de sexo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.*

PRIMER APARTADO: I JUSTIFICACIÓN Y ANTECEDENTES NORMATIVOS

Este documento tiene por objeto formalizar el compromiso del Gobierno de Aragón: El objeto del Protocolo es declarar que el acoso sexual y por razón de sexo supone una vulneración del derecho a la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, y el libre desarrollo de la personalidad consagrado en nuestra constitución, el objeto del protocolo es hacer un pronunciamiento expreso de prohibición, de condena o de interdicción contra cualquier acoso de naturaleza discriminatoria sexual, y expresar un compromiso de toda la Administración de prevenir y no tolerar el acoso, pero el objeto del protocolo no puede ser formalizar ni oficializar ese compromiso, ni tampoco un Protocolo de Acoso Sexual debe de convertirse únicamente en un procedimiento sancionador formal y técnico. Queremos una justificación más contundente de la vulneración de los derechos fundamentales que son quebrantados cuando una persona sufre acoso sexual en el trabajo y



queremos una defensa del principio de igualdad entre mujeres y hombres que sea uno de los puntos esenciales de la política de prevención del acoso sexual.

Añadir:

- la declaración de los principios básicos de esta Administración tales como el respeto, la libertad de expresión y la transparencia y el principio de igualdad entre mujeres y hombres para garantizar la dignidad de las personas en el trabajo, entre otros. "Declarar como principios básicos de esta Administración la igualdad entre mujeres y hombres, y el respeto, la libertad de expresión y la transparencia".
- Los principios de actuación del art. 62 de la Ley de Igualdad.

Protocolo voluntario para la persona afectada y preceptivo para los departamentos y organismos autónomos: La aplicación del procedimiento para la actuación del acoso sexual que contiene el Protocolo es voluntaria para la persona que se siente afectada, pero es obligatoria para la Administración que **debe de prevenir el acoso y actuar contra** él cuando tenga conocimiento de actuaciones que se definen en el objeto del presente protocolo.

SEGUNDO APARTADO: II DEFINICIÓN DE CONTENIDOS, OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El Protocolo debe de explicar que el acoso sexual y acoso por razón de sexo es un tipo de acoso psicológico discriminatorio inmerso en la violencia en el trabajo relacionado con la violencia de género estructural que vivimos en nuestro país las mujeres por el hecho de ser mujer establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Y debe de diferenciarlo del acoso sexual tipificado en el Código Penal que tiene un amparo legal básico directo preceptivo sobre los demás órdenes jurisdiccionales y, por ende, sobre el ámbito administrativo.

El acoso sexual objeto del presente Protocolo está definido en la Ley de Igualdad y es un tipo de violencia específica que se produce en el trabajo, que está enraizada en la violencia de género que sufrimos las mujeres por el hecho de ser mujeres, la cual tiene una entidad independiente porque lesiona de manera esencial el derecho fundamental a la igualdad entre mujeres y hombres consagrado en el art. 14 de nuestra Constitución, y no solamente el *derecho a la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, y el libre desarrollo de la personalidad* contenido en el art. 10 de nuestra Constitución, además del art. 18 del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

2. Objeto y ámbito de aplicación. El objeto del Protocolo y el título del Protocolo deben de ir conectados. Desde CCOO proponemos que el objeto sea "establecer un procedimiento de prevención y de actuación ante las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo (art. 7), la discriminación por embarazo, lactancia o maternidad, o asunción de otros cuidados familiares (art. 8), y las represalias contra la denuncia de la



discriminación de naturaleza sexual (art. 9), respectivamente, recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, **aplicable a todo el personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.**

Analizar si son necesarias las instrucciones de adaptación según colectivos, y su causa de necesidad. En caso de acordar esa necesidad, esas adaptaciones en colectivos específicos deberán ser acordadas previamente con la representación de las trabajadoras y los trabajadores.

TERCER APARTADO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

El procedimiento de actuación frente al acoso sexual es un proceso para denunciar, investigar, mediar y sancionar, en su caso, el acoso sexual y por razón de sexo. Pero también se trata de apoyar y asesorar a las presuntas víctimas de acoso que se sienten afectadas por las situaciones descritas en el protocolo. **Desde CCOO abogamos por un procedimiento de actuación formal pero en el que la persona afectada se sienta acompañada al mismo tiempo.**

1.1.- Solicitud de inicio de expediente. El procedimiento se puede presentar por la persona afectada pero también por su representante o tutor (o curator), además de los representantes de los trabajadores/as. Si planteamos que la Administración no puede iniciar el procedimiento de protección del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, tenemos que establecer un mecanismo que garantice la responsabilidad que tiene la administración de actuar ante las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo cuando tenga constancia de dicha situación.

Posibilidad denuncia verbal. Si la formulación de la queja o denuncia fuera realizada verbalmente, será necesaria su ratificación posterior por escrito que podrá realizarla la persona afectada o, en cualquier caso, será realizada por la Administración.

Órgano técnico responsable de la iniciación del procedimiento. El órgano técnico responsable que recibirá los escritos de iniciación del procedimiento siempre debe de proporcionar una **dobles posibilidad**, de un lado, el *órgano responsable* que determinemos (que "deberá de identificarse inequívocamente en el protocolo"), y, de otro lado, además la persona afectada podrá dirigirse a la Dirección General de Función Pública cuando considere que tiene un conflicto de intereses en la situación de posible acoso con el *órgano responsable*. Tiene que ser una posibilidad voluntaria para la persona afectada y de aplicación directa.

Desde CCOO proponemos identificar inequívocamente cual es la unidad responsable de la recepción y tramitación de los escritos y denuncias en estas materias. **Con carácter general, dicha Unidad será la Inspección General de Servicios, que haya recibido la formación en igualdad (igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y prevención de la violencia de género).**

La persona asesora confidencial: La Inspección podrá disponer de una lista de personas que hayan recibido formación específica en materia de igualdad y en materia



de género o que, sin tenerla, esté dispuesta a recibirla y participar en este procedimiento. La mencionada lista se abastecerá de empleadas y empleados públicos del gobierno de Aragón que de forma voluntaria se inscriban, fomentando que determinados colectivos profesionales o funcionariales, por la naturaleza de sus funciones, tales como trabajadoras/es sociales, psicólogas/os u otras trabajadoras del ámbito de los servicios sociales, conformen la lista. La lista será pública y custodiada por la Dirección General de Función Pública.

Tendrá dos formas de asesorar, de un lado, cuando la persona afectada decida pedir su asesoramiento sin haber presentado denuncia, y, de otro lado, cuando la Inspección disponga de ella, tanto en la fase de inicio del procedimiento como cuando se constituya la Comisión.

1.2.- Indagación y valoración de la solicitud. No pueden ser 10 días hábiles, esto no es un procedimiento administrativo, es un posible caso de acoso de naturaleza sexual. Podemos reducir el lapso de tiempo que como máximo será de 10 días (naturales).

Se debe de señalar que, de conformidad con el art. 13 de la Ley de Igualdad, *en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.* Es por ello, que, en la valoración de una solicitud de naturaleza discriminatoria, la unidad técnica u órgano equivalente deberá circunscribirse a la recogida de información para documentar en la medida de lo posible las actuaciones que rodean la demanda, pero el archivo del asunto debe ceñirse únicamente a que las actuaciones descritas en la demanda no pertenecen al ámbito de este protocolo.

Las posibles decisiones de la unidad, las cuales deberán estar motivadas, podrían ser:

- a) Archivo del asunto (única causa): las actuaciones descritas en la demanda no pertenecen al ámbito de este protocolo.
- b) Inicio de la tramitación del presente Protocolo: cuando hay presunción o indicios de un posible acoso sexual.
- c) Incoación de expediente disciplinario por acoso sexual: Si del análisis del caso se dedujera que existen indicios claros de acoso de naturaleza sexual se ordenará la inmediata incoación de expediente disciplinario por acoso.
- d) Incoación de expediente disciplinario por otra falta: Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta recogida en el Convenio/Acuerdo o EBEP distinta del acoso sexual (el acoso laboral, el abuso de poder, o cualquier otra infracción tipificada en nuestro régimen disciplinario), se ordenará la inmediata incoación de expediente disciplinario.
- e) Pautas de actuación y propuestas preventivas: Si del análisis del caso se dedujera que no se trata de una situación de acoso sexual pero que si no se actúa podrían acabar siéndolo, de forma voluntaria, se aplicarán las medidas preventivas necesarias y las pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.



Todas las decisiones del órgano técnico o unidad responsable, incluidas las iniciales, tendrán forma de resolución y, por lo tanto, estarán sometidas al despliegue de recursos en vía administrativa.

2.- Fase de tramitación del procedimiento. La persona afectada que solicite la apertura de este protocolo podrá recusar a las personas que constituyan la Comisión, y en especial a la persona que represente al departamento u organismo responsable, **cuando considere que existe un conflicto**, y la Comisión deberá de atender con suma diligencia la petición.

La Comisión de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo estará compuesta por:

1. Una persona de la Inspección General de Servicios como Coordinadora o Coordinador, que será designada por la Dirección General de Función Pública y Calidad de los Servicios, asesorada en su caso por una persona formada en igualdad y violencia de género.
2. Una persona en representación del Departamento, que será designada por el Departamento.
3. Una persona representante de los y las trabajadoras, preferentemente una delegada/o de prevención de riesgos laborales, que será "preferentemente del ámbito correspondiente", pudiendo ser de otro ámbito, designado de un listado que las organizaciones sindicales propongan y que será actualizado por las mismas.

A la Comisión podrá asistir un representante de los trabajadores/as, o un representante legal, a solicitud de la persona afectada.

La persona que apoye en tareas administrativas a la Comisión estará sujeta a las mismas garantías del procedimiento y no tendrá capacidad de intervenir en el mismo.

Se propondrán suplentes en caso de ausencia a la mayor brevedad para cumplir la garantía de diligencia.

El acoso sexual es una situación de gravedad y de urgencia máximas. El plazo para resolver un acoso no puede ser de 10 días hábiles, más tres meses que luego además podrán ser ampliados en un mes más, esto no es un procedimiento administrativo (ni ordinario ni burocrático).

CCOO propone que **desde el inicio el expediente hasta la finalización del mismo, el plazo no podrá superar los treinta días naturales**, y la administración deberá de dar cobertura a las personas que integran la comisión para que puedan realizar sus funciones. Solamente en el caso de encontrarnos con muchas personas implicadas que deban ser entrevistadas o con un expediente de pruebas enorme, entonces podremos ampliar el plazo a 15 días naturales.

Las garantías del proceso deberán ser también aplicadas a aquellas personas que, sin ser parte de la Comisión, tengan conocimiento del procedimiento, incluida la persona o personas sobre la que recae el mismo, para ello firmarán una declaración jurada.



En el caso de observar la existencia de indicios claros de acoso sexual o por razón de sexo "se ordenará la incoación del expediente disciplinario por acoso sexual" tipificado en el EBEP, y dependiendo de la gravedad de los hechos, y de forma paralela, "se dará traslado del expediente al Ministerio Fiscal para que despliegue sus competencias".

En la resolución de la comisión, aunque ya sea el final del procedimiento, también se puede determinar que hay existencia de conductas que podrían ser constitutivas de otras faltas, en cuyo caso se ordenará la incoación del correspondiente expediente.

Desde CCOO proponemos que la Resolución de la Comisión pueda determinar los mismos extremos que hemos propuesto para la fase de inicio del expediente: archivo del asunto, inicio del procedimiento cuando haya presunción o indicios de acoso sexual, apertura de expediente disciplinario por acoso sexual o por otra falta del régimen disciplinario cuando haya indicios claros, y pautas de actuación y propuestas preventivas ante situaciones que no conforman un acoso sexual, pero son el comienzo.

3.- Fase de finalización del procedimiento. El informe de la Comisión tiene que ser VINCULANTE. No puede haber otra calificación. Si permitimos que una Secretaría General Técnica desoiga o considere que los hechos son contrarios al estudio y análisis realizado por la Comisión de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo, entonces nos encontraremos ante un doble juicio para las personas afectadas por el acoso sexual que han decidido confiar en el protocolo. Tenemos que establecer un mecanismo vinculante y preceptivo. Máxime en los casos en que la persona afectada haya manifestado que precisamente el departamento en su conjunto es parte del problema.

Desde CCOO planteamos que si la Resolución de la SGT es contraria a la Resolución de la Comisión deberá de ir acompañada de un informe contradictorio que argumente de forma sólida que no se debe de aplicar la resolución de la comisión.

CCOO propone que **desde el inicio el expediente hasta la finalización del mismo, el plazo no podrá superar los treinta días naturales, incluida la Resolución final de la Secretaría General Técnica.**

En los supuestos en los que se ordene la incoación de expediente disciplinario, la Resolución Final de este procedimiento servirá para entender ya desplegado el procedimiento sancionador (disciplinario).

CUARTO APARTADO: SEGUIMIENTO Y CONTROL.

Todas las actuaciones de seguimiento y control llevadas a cabo por la Administración deberán ir acompañadas de una relación detallada de las garantías del procedimiento que será entregada a las personas que tomen contacto con el caso concreto.

El protocolo se olvida de designar quien hace el seguimiento de la ejecución y el cumplimiento de las medidas correctoras propuestas del caso concreto, de cada



denuncia para cada persona afectada. En el protocolo de acoso laboral, por ejemplo, ese seguimiento corresponde a la persona responsable del centro de trabajo o al superior jerárquico, sin embargo, en el protocolo de acoso sexual consideramos que debería ser la Dirección General de Función Pública quien realice ese seguimiento.

Eliminar el párrafo que determina que el IAM: *Así mismo hará el seguimiento y control de evaluación de la aplicación del presente protocolo para detectar su efectivo funcionamiento y su eficacia en la detección y eliminación de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como de herramienta de prevención y actuación contra el acoso sexual o por razón de sexo a los dos años de su implantación y siempre que se produzcan cambios legales o mejoras en los medios técnicos que se utilicen para la investigación.*

La eficacia genérica de este protocolo no puede ser certificada por el IAM cuya competencia es la planificación, elaboración y coordinación de las políticas de igualdad y de prevención de las violencias de género de la sociedad en la comunidad autónoma. El IAM puede ejercer, en todo caso y si así lo decidimos, como figura asesora en la elaboración del protocolo sobre el principio de igualdad entre mujeres y hombres y sobre la violencia de género, al igual que las técnicas/os de prevención pueden asesorarnos sobre la violencia en el ámbito laboral. El seguimiento y el control del protocolo de acoso sexual y de los casos concretos que se traten es responsabilidad de la Administración.

QUINTO APARTADO: GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.

Las garantías del procedimiento afectan de lleno a las partes denunciada y denunciante, a los componentes de la Comisión y a la Administración en su conjunto, con especial relevancia sobre la Secretaria General Técnica de cada departamento, y la Dirección General de Función Pública, que tienen atribuidas las competencias en materia disciplinaria y de prevención de riesgos laborales.

b) Confidencialidad. El deber de confidencialidad se extiende a las personas que conforman la Comisión, incluidos el Secretario/a, también los representantes de las partes, y todas aquellas personas que intervengan en algún momento del procedimiento de manera directa o indirecta, incluida la persona denunciada.

c) Diligencia. La Comisión deberá visualizar este procedimiento como una prioridad.

d) Contradicción. Este procedimiento es voluntario para las partes aunque muy aconsejable/recomendable ya que trata de proteger la salud laboral de las personas trabajadoras.

g) Prohibición de represalias. Las represalias pueden ser constitutivas de infracción. Establecer que constituye infracción grave aplicar represalias sobre las personas que han intervenido en el protocolo, especialmente la persona afectada.



SEXTO APARTADO: PLAN DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL.

La administración tiene la responsabilidad de aplicar las medidas preventivas encaminadas a eliminar el acoso sexual en el ámbito laboral.

Primero debemos hablar de la prevención del acoso sexual y por razón de sexo: Desde CCOO proponemos que el Protocolo comience con el análisis del origen de las causas del acoso sexual y por razón de sexo llevadas al ámbito laboral, y específicamente en la Diputación General de Aragón, que después prosiga con un verdadero plan de prevención sobre el acoso discriminatorio de naturaleza sexual, - comunicación, difusión, publicidad del protocolo, **formación en igualdad (igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y prevención de la violencia de género)** y acciones de sensibilización-.

CCOO proponemos que las medidas preventivas sean medidas concretas, evaluables y de aplicación directa. Comunicación, difusión, publicidad del protocolo y acciones de sensibilización. Una difusión de la información sobre el acoso sexual que explique su origen, lo defina de forma comprensible, y que explique su estigmatización en nuestra sociedad.

Dar publicidad a toda la plantilla de los principios de actuación del protocolo: El compromiso de la Administración de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; la instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres; el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario, y la identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

Tomar de referencia las medidas preventivas contenidas en el Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo de la AGE:

Comunicación, difusión, publicidad del protocolo y acciones de sensibilización: El protocolo debe difundirse de forma que llegue a ser conocido por todas las personas que trabajen en la Administración General del Estado o en cualquiera de los organismos dependientes de ella. La difusión podrá hacerse a través de intranets o de otros medios de comunicación, como por ejemplo, a través de:

- *Documentos divulgativos que faciliten información dando a conocer la existencia del protocolo y sus principales características, así como la Web donde podrán descargarlo.*
- *Sesiones de información y campañas específicas explicativas del contenido del Protocolo, derechos y deberes de las personas trabajadoras, de sus representantes y de la Administración, sanciones y responsabilidades establecidas, medidas cautelares, etc.*
- *Los Manuales de Acogida, en aquellos Departamentos u Organismos que dispongan de ellos.*



- *Formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento, y a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas.*
- *Formación general sobre el contenido del protocolo para las y los empleadas y empleados públicos en general.*
- *Elaboración de estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como publicación periódica de estos datos, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas.*
- *Conveniencia de hacer un estudio de riesgos psicosociales, que permitan conocer sobre una base científica cuales son aquellos colectivos o grupos de personas trabajadoras más susceptibles de sufrir acoso en cada centro de trabajo.*
- *Evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del Procedimiento.*

El Departamento u Organismo promoverá y ejecutará programas específicos anuales y periódicos, que habrán sido participados en el último trimestre del año, con la representación de los trabajadores/as en el seno de los respectivos Comités de Seguridad y Salud Laboral de la estructura de participación de prevención.

SÉPTIMO APARTADO: FACULTADES DE DESARROLLO Y APLICACIÓN.

Las disposiciones de desarrollo y aplicación de los departamentos deberán ser acordadas con la representación de los trabajadores/as.

NUEVO APARTADO: RÉGIMEN DISCIPLINARIO o RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA.

Realizar un análisis de las faltas que son constitutivas de infracción en el régimen disciplinario de la Comunidad Autónoma de Aragón que podrían estar relacionadas con las conductas y acciones derivadas de este protocolo de acoso laboral. Por ejemplo, constituir como falta grave el incumplimiento de las garantías del procedimiento por parte de aquellas personas que intervienen de manera directa o indirecta en el procedimiento del protocolo, o determinar que las resoluciones llevadas a cabo por la "unidad técnica" o por la "Secretaría General Técnica u órgano equivalente" durante todo el proceso estarán sujetas a la responsabilidad del procedimiento administrativo, o establecer que el informe contradictorio de la Secretaría General Técnica que pueda dar lugar a una resolución final del protocolo distinta a la planteada por la Comisión del Protocolo de Acoso Laboral, en el caso de no estar encuadradas en la relación de faltas.

Señalar, en cualquier caso, en este apartado que la Administración tiene responsabilidad en materia de igualdad y responsabilidad disciplinaria recogida en el régimen disciplinario ya existente.



impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.