

***PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO, AL ACOSO SEXUAL, AL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO O DE SEXO, AL ACOSO DISCRIMINATORIO Y AL ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO EN EL MINISTERIO FISCAL***

***(Aprobado por Decreto de la Fiscal General del Estado de fecha 18 de julio de 2019)***

**Antecedentes**

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de las personas la igualdad y la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (art. 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (art. 15), el derecho a la libertad personal (art. 17) y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18). El acoso y la violencia, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y el acoso moral o psicológico son ilícitos pluriofensivos que vulneran todos o la mayoría de esos derechos fundamentales.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo vulneran el derecho a la no discriminación por razón de sexo, constituyendo una forma de violencia de género que precisará de la necesaria perspectiva de género como instrumento de interpretación para el caso de que el hecho denunciado se haya producido contra una mujer (art. 9.2 Constitución Española, art. 4 Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, art. 3 Código Civil y art. 49.2 del Convenio de Estambul).

Además, todos estos actos de acoso cuando se producen en el ámbito de una relación de empleo, sea laboral o funcionarial, vulneran el derecho al trabajo, que asimismo tiene un sustento constitucional (art. 35). También el artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los Poderes Públicos que velen por la seguridad e higiene en el trabajo.

Todas estas formas de violencia en el trabajo han sido objeto de atención en el ámbito del derecho comunitario: Recomendación de 27 de noviembre de 1991 de la Comisión de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo; Directiva 2002/73/CE y su refundición en la Directiva 2006/54/CE que define tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, considerándolos actos discriminatorios sexistas y prohibidos; Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico; Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, y el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007. Por otro lado, el CONSULTATIVE COUNCIL OF EUROPEAN PROSECUTORS (CCPE) Opinion No. 13(2018) of the CCPE sobre «Independence, accountability and ethics of prosecutors», dentro de las normas éticas, en su punto 53 establece que los fiscales no aceptarán ninguna forma de acoso, racismo o discriminación o cualquier otra por inapropiado comportamiento en sus lugares de trabajo.

En desarrollo de esta normativa comunitaria el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para *la igualdad efectiva de mujeres y hombres* estableció la obligación de la Administración General del Estado de crear un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, y establecía como principios: el compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerarlos; 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 estos tipos de acoso, sin perjuicio de lo establecido en la normativa disciplinaria, y la identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

Por su lado, la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, ha realizado la transposición de las antes citadas Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE definiendo el acoso (art. 28). La prevención del acoso y la violencia en el trabajo encuentra un fundamento adicional en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en la medida en que comprende los riesgos psicosociales.

Dentro de este marco normativo, por Resolución de 5 de mayo de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública se acuerda y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado, y por Resolución de 28 de julio de 2011 el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

Estos Protocolos de actuación se establecían como modelo a utilizar por los distintos Departamentos y Organismos Públicos para la prevención y actuación ante esos casos de acoso. A tal fin, los Departamentos y Organismos Públicos debían realizar sobre los mismos las adaptaciones requeridas.

En este sentido, por Acuerdo de 28 de enero de 2016 de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial se publicó el Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso

discriminatorio, y frente a todas las formas de acoso y violencia en la Carrera Judicial, y mediante Resolución de 9 de marzo de 2016, la Secretaria General de Administración de Justicia aprobó la adaptación del Protocolo de Actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado al ámbito de la Administración de Justicia no transferida.

El acoso, en cualquiera de sus modalidades, constituye un riesgo físico y psicosocial y son necesarios procedimientos que permitan prevenirlos, detectarlos y eliminarlos. Cumplir con esta obligación es una tarea pendiente en el ámbito del Ministerio Fiscal, y para llevarla a buen término es necesario un Protocolo que trate de evitar o limitar estas conductas mediante la regulación de las medidas de prevención a adoptar y la definición de un procedimiento para la tramitación y resolución de las quejas que se presenten.

Las peculiaridades específicas del Ministerio Fiscal aconsejan la aprobación de Protocolos de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso moral y discriminatorio que atiendan y se ajuste a las especificidades propias de la Carrera, tomando como referencia la experiencia desarrollada por el Consejo General del Poder Judicial dada la ausencia de precedentes en nuestra Institución.

Se configura así el Protocolo como un instrumento a favor de la persona que entienda que es víctima de acoso o en prevención de una posible situación de acoso: para garantizar su derecho a un ambiente de trabajo sin acoso de una manera informal, rápida y confidencial, y evitar las inconveniencias de un procedimiento disciplinario. Se pretende con ello generar entornos laborales protegidos de los riesgos que pueden derivarse de las relaciones interpersonales en las Fiscalías, regulando en un único Protocolo el acoso en cualquiera de sus modalidades, evitando así duplicidades regulatorias y organizativas.

En desarrollo de lo anterior, la Fiscal General del Estado, previas las aportaciones de la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales de la Fiscalía General del Estado y de la Comisión de Igualdad del Consejo Fiscal, dentro de su autonomía funcional establecida en el art. 124 CE y art. 2 EOMF, y en aplicación del mandato legal del art. 22.2 del EOMF, ha aprobado el siguiente Protocolo, oído el Consejo Fiscal y las asociaciones profesionales de fiscales.

### **Artículo 1. Declaración de principios.**

Con el fin de asegurar que todos las/los fiscales disfruten de un entorno profesional en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada por ninguna conducta de acoso, la Fiscalía General del Estado, a través del presente Protocolo, declara formalmente el rechazo de todo tipo de conducta de acoso en el entorno profesional, en todas sus formas y modalidades, garantizando dentro de la Fiscalía el principio de igualdad entre mujeres y hombres y la aplicación del enfoque de género, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora ni cual sea su rango jerárquico, y el compromiso de promover una cultura organizativa que permita un entorno profesional libre de acoso, manifestando como principio básico el derecho de los/las fiscales a recibir un trato respetuoso y digno.

Con esta finalidad, la Fiscalía General del Estado declara lo siguiente:

1. Que las actitudes de acoso suponen un atentado contra la dignidad de los/las fiscales.
2. Que ante cualquier queja o denuncia de una conducta que pueda ser constitutiva de acoso se procederá de conformidad con lo previsto en este Protocolo, salvaguardando en todo caso las garantías de contradicción, respeto, confidencialidad, celeridad e indemnidad.
3. Que la Fiscalía General del Estado o la/el Fiscal Jefe correspondiente -en su caso- impondrá, cuando proceda, las sanciones disciplinarias a quien resulte

responsable de una conducta de acoso en los términos que están legalmente establecidos.

4. Que, en caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

## **Artículo 2. Tipos de acoso y definición.**

### **2.1. Acoso y violencia en el puesto de trabajo.**

El Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007 señaló: “El acoso y la violencia son la expresión de comportamientos inaceptables adoptados por una o más personas, y pueden tomar muy diversas formas, algunas más fácilmente identificables que otras. La exposición de las personas al acoso y a la violencia puede depender del entorno de trabajo.

Se da acoso cuando se maltrata a una/o o más trabajadores o personal directivo varias veces y deliberadamente, se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con el trabajo.

Se habla de violencia cuando se produce la agresión de una/o o más trabajadores o personal directivo en situaciones vinculadas con el trabajo.

El acoso y la violencia pueden provenir de una/o o más personal directivo o trabajadores, con la finalidad o el efecto de perjudicar la dignidad de la víctima, dañar su salud o crearle un entorno de trabajo hostil”.

Estas definiciones son aplicables a las personas comprendidas en el ámbito de este Protocolo.

## **2.2. Acoso sexual.**

De conformidad con el artículo 7.1 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, *para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, (en adelante LOIEMH) se considera 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.

No es necesario que las acciones constitutivas de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual, de manera meramente ejemplificativa y en ningún caso exhaustiva, cabe incluir: 1) los tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios; 2) las insinuaciones, comentarios molestos y humillantes de contenido sexual, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados; 3) las invitaciones impúdicas o comprometedoras; 4) las demandas de favores sexuales.

## **2.3. Acoso por razón de género o de sexo.**

De conformidad con el artículo 7.2 de la LOIEMH, es 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 u ofensivo.

Entre los comportamientos constitutivos de acoso por razón de género o de sexo, de manera meramente ejemplificativa y en ningún caso exhaustiva, se encuentran: 1) los comentarios despectivos acerca de las mujeres o de los valores considerados femeninos o masculinos, y, en general, comentarios sexistas sobre mujeres u hombres basados en prejuicios de género; 2) el demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad;

3) las conductas hostiles hacia quienes -sean hombres o mujeres- ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional; 4) la minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.

#### **2.4. Acoso discriminatorio.**

De conformidad con el artículo 28.1.d) de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, se entiende como acoso discriminatorio, toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

De manera meramente ejemplificativa y no exhaustiva, se considerarán comportamientos constitutivos de acoso discriminatorio: 1) los comentarios o comportamientos racistas, contrarios a la libertad religiosa o a la no profesión de religión o credo; y/o 2) los comentarios degradantes de la valía personal o profesional de las personas discapacitadas o fundamentadas en su orientación sexual, incluyendo, en especial, los comportamientos de segregación o aislamiento de las personas discriminadas.

#### **2.5. Acoso psicológico o moral en el entorno profesional.**

A los efectos de este protocolo y tomando en consideración el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado, se considera acoso psicológico o moral en el contexto profesional la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos– con el



propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida profesional de la víctima.

Se consideran comportamientos constitutivos de acoso psicológico o moral en el contexto profesional, entre otros: 1) dejar de forma continuada sin ocupación efectiva, en tareas inútiles o sin valor, sin causa alguna que lo justifique; 2) exigir unos resultados desproporcionados de imposible cumplimiento, puestos en relación con los medios materiales y personales asignados; 3) las acciones de represalia frente a quienes han planteado quejas o denuncias, o a quienes han colaborado con los reclamantes; 4) el insulto o menosprecio; 5) la reprensión reiterada delante de otras personas; 6) la difusión de rumores sobre la profesionalidad o sobre la vida privada conocidas por necesidades del servicio, entre el resto de la plantilla o públicamente; 7) evaluar y criticar el trabajo de manera desigual o de forma sesgada; 8) impedir injustificadamente oportunidades de desarrollo profesional.

### **Artículo 3. Objetivo y ámbito de aplicación.**

#### **3.1. Objetivo.**

Es objetivo del presente Protocolo asegurar que los miembros de la Carrera Fiscal disfruten de un entorno profesional en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, estableciendo las medidas necesarias para evitar las posibles conductas de acoso y afrontarlas de manera efectiva en el caso de que éstas lleguen a producirse.

#### **3.2. Ámbito de aplicación.**

El Protocolo se aplicará en su integridad cuando la persona presuntamente víctima y la persona presuntamente agresora sean fiscales cualquiera que sea su categoría, tanto si se encuentran en servicio activo como en otra situación administrativa. En el caso de que la persona presuntamente agresora se

encuentre en otra situación administrativa, será de aplicación el presente Protocolo siempre que pueda ser sometida a responsabilidad disciplinaria en los términos establecidos en el EOMF.

Si la persona presuntamente víctima o la persona presuntamente agresora no fuesen integrantes de la Carrera Fiscal, el Protocolo se aplicará en conjunción con las medidas establecidas en el Protocolo aplicable en el ámbito de la Administración Pública a la que pertenezca la otra persona implicada, y, en todo caso, se aplicarán las medidas preventivas establecidas en el presente Protocolo, en la medida de lo posible.

Si la persona presuntamente agresora fuese integrante de la Carrera Fiscal se le podrá aplicar, a voluntad de la presunta víctima que no sea Fiscal, el procedimiento informal establecido en el Protocolo.

A efectos del Protocolo, se asimilan a los integrantes de la Carrera Fiscal las/los abogadas/os fiscales sustitutas/os y los alumnas/os del Centro de Estudios Jurídicos.

La responsabilidad disciplinaria en que hubiera podido incurrir la persona presuntamente agresora miembro de la Carrera Fiscal se ajustará a las infracciones y sanciones reguladas en el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal.

#### **Artículo 4. Medidas preventivas.**

##### **4.1. Responsabilidad de los miembros de la Carrera Fiscal y Fiscales Jefes.**

Todos los miembros de la Carrera Fiscal tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno profesional en el que resulte inaceptable el acoso. En concreto, las/los Fiscales Jefes tienen la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que el acoso no se produzca en las Fiscalías bajo su responsabilidad y que de producirse sea resuelto con eficacia; atender y apoyar a cualquier fiscal que presente una queja o denuncia por acoso en cualquiera de

sus modalidades; y evitar posibles represalias una vez que se haya atendido la queja o denuncia.

#### **4.2. Sensibilización y formación.**

La Fiscalía General del Estado promoverá y ejecutará programas formativos e informativos de sensibilización para la prevención y erradicación del acoso en los que se incluirá necesariamente la perspectiva de género, dirigidos, tanto en general a los integrantes de la Carrera Fiscal, como a todos a quienes se aplique este Protocolo, y, especialmente, a las/los Fiscales Superiores y Fiscales Jefes sobre sus responsabilidades en el marco del presente Protocolo; a los mediadores y mediadoras; y a los miembros de la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales y de la Comisión de Igualdad del Consejo Fiscal de manera que puedan desempeñar su tarea con eficacia.

Los programas formativos e informativos podrán desarrollarse cooperando con las Administraciones Públicas con cuyo personal se puedan producir situaciones de acoso. Deberán incluir siempre la perspectiva de género.

#### **4.3. Participación.**

Las personas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Protocolo, se podrán dirigir en cualquier momento a la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales y a la Comisión de Igualdad del Consejo Fiscal proponiendo mejoras de la prevención.

La Comisión de Prevención de Riesgos Laborales y la Comisión de Igualdad del Consejo Fiscal fomentarán la participación de las asociaciones fiscales y de las/los fiscales y abogados fiscales sustitutas/os no asociados en la elaboración y mejora de las medidas de prevención.

#### **4.4. Política de divulgación.**

La Fiscalía General del Estado, a través de las/los Fiscales de Sala, Fiscales Superiores y Fiscales Jefes respectivos, darán publicidad al presente Protocolo mediante una comunicación personal a cada uno de los/las fiscales que se encuentren dentro de sus ámbitos competenciales. Asimismo, se publicitará en el portal *fiscal.es* con la posibilidad de su descarga. También se pondrá en conocimiento del personal colaborador de las Fiscalías en virtud de la previsión recogida en el artículo 3.2 de este Protocolo.

Esta comunicación se reiterará cuando se estime conveniente en aras a su mejor cumplimiento o cuando lo requiera la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales y la Comisión de Igualdad del Consejo Fiscal.

En todas las comunicaciones que se realicen, para dar publicidad al presente Protocolo, se comunicará también quien es la mediadora o mediador en el ámbito de que se trate. Así mismo, cualquier cambio de mediadora o mediador lo pondrán en oportuno conocimiento por las mismas vías establecidas para la difusión del presente Protocolo.

La Comisión de Prevención de Riesgos Laborales y la Comisión de Igualdad del Consejo Fiscal, podrán acordar, de manera periódica o en los momentos en que lo consideren oportuno, campañas de difusión de este Protocolo en todo el territorio nacional o para los concretos órganos fiscales en que se entienda oportuno.

### **Artículo 5. El mediador o mediadora.**

#### **5.1. Ámbito de actuación territorial o funcional**

1. En cada provincia existirá un/a mediador/a. Ejercerá sus funciones en el ámbito territorial de su provincia y en el del resto de las provincias de su respectiva Comunidad Autónoma. Podrá ejercerlas, igualmente, en el ámbito

territorial de una provincia no perteneciente a su Comunidad Autónoma cuando su actuación sea requerida conforme a lo dispuesto en el apartado siguiente y en el anexo II del presente Protocolo.

2. En el caso de Fiscalías de Comunidad Autónoma uniprovinciales, el Fiscal afectado podrá acudir no solo al mediador/a de su ámbito provincial respectivo, sino al de la/s provincia/s colindante/s. Se acompaña un anexo con la indicación de las provincias que se consideran colindantes a estos efectos.

3. En la Fiscalía General del Estado, la Fiscalía del Tribunal Supremo, la Fiscalía ante el Tribunal Constitucional, la Fiscalía del Tribunal de Cuentas, la Fiscalía de la Audiencia Nacional y las Fiscalías Especiales existirá un/a mediador/a que ejercerá sus funciones en ese ámbito y que, además, también podrá ejercerlas en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Madrid.

4. En circunstancias excepcionales debidamente justificadas y previa solicitud del Fiscal interesado, o cuando a resultas del proceso no resulte designado ningún mediador en una provincia, el Fiscal General del Estado podrá ampliar el ámbito de actuación de un/a mediador/a a una provincia no perteneciente a su Comunidad Autónoma, al margen de los criterios descritos en los apartados anteriores.

## **5.2. Designación y Cese.**

1. La designación de mediador/a se iniciará con una oferta dirigida a todos los integrantes de la plantilla correspondiente. Podrán optar todos los miembros de la carrera fiscal en activo que cuenten con al menos cinco años de antigüedad, con las salvedades previstas en el art. 5.3.5 de este Protocolo.

2. La convocatoria será realizada en cada Fiscalía por la jefatura respectiva, de forma coordinada y conjunta con las otras jefaturas del ámbito territorial o funcional correspondiente, a fin de que todos los interesados tengan un plazo común para presentar las solicitudes.

Por lo tanto, a estos efectos se habrán de coordinar los Fiscales Superiores y los Fiscales Jefes Provinciales y de Área que tengan su sede en el territorio de una misma provincia.

Igualmente, el Teniente Fiscal del Tribunal Supremo y los Fiscales Jefes de los órganos centrales habrán de coordinarse en su respectivo ámbito funcional.

3. En el supuesto de que no hubiera peticionarios, se procederá de la siguiente forma:

a) Ámbito territorial provincial.

Se procederá a designar una terna de candidatos por acuerdo de la Junta Provincial de Coordinación, a la que asistirá, a estos solos efectos, el Fiscal Superior que tenga su sede en el territorio respectivo.

Para la designación de los miembros de la terna se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes criterios: conocimientos en la materia, en el principio de igualdad de trato y oportunidades, y de no discriminación, así como en perspectiva de género.

En todo caso, los así designados deberán mostrar su conformidad con su integración en la terna, antes de ser comunicada a los Fiscales de la plantilla correspondiente.

b) Ámbito funcional de los órganos centrales.

La terna será designada por la Junta de Fiscales de Sala, que será presidida a estos efectos por el Teniente Fiscal del Tribunal Supremo, conforme al procedimiento y a los criterios descritos en la letra a) de este apartado

4. El listado de peticionarios o los miembros de la terna serán comunicados de forma coordinada y conjunta a todos los integrantes de las plantillas comprendidas en el ámbito territorial o funcional respectivo.

5. La votación para elegir al mediador/a será personal y secreta, y se realizará en la sede respectiva, bajo la supervisión de la jefatura o decano correspondiente, o de quien éstos deleguen, quienes tendrán a su disposición y se intercambiarán la información necesaria para garantizar la regularidad del proceso electivo.
6. El plazo para esta votación será indicado por cada jefatura, de manera flexible y en función de las circunstancias de cada ámbito territorial o funcional. No obstante, las jefaturas respectivas habrán de fijar, de manera coordinada y conjunta, la misma fecha límite final para realizar las votaciones.
7. Cada Fiscal podrá elegir a uno solo de los peticionarios o de los miembros de la terna. A estos efectos, se podrá elegir a cualquiera de ellos, con independencia de la sede de destino, siempre que formen parte del ámbito territorial o funcional indicado en la convocatoria. Es decir, un Fiscal de una Fiscalía Provincial podrá elegir a un peticionario de una Fiscalía de Área, y viceversa, dentro del ámbito territorial provincial. Como excepción, en la Comunidad Autónoma de Madrid se distinguirá entre el ámbito territorial provincial y el ámbito funcional de los órganos centrales, que tendrán procesos electivos independientes.
8. Resultará elegido mediador/a el peticionario o miembro de la terna que obtenga más votos en su ámbito territorial o funcional respectivo. En caso de empate, se considerará elegido el que ostente mejor puesto en el escalafón. En caso de que sólo hubiera un peticionario, éste se entenderá elegido sin necesidad de votación.
9. El/la mediador/a será elegido por un periodo de cinco años, que podrá ser renovado mediante el mismo procedimiento que para su designación.
10. El nombre de la persona elegida será comunicado a la Fiscalía General del Estado, a través de la Unidad de Apoyo, por el Fiscal Jefe Provincial, el Fiscal Superior o el Teniente Fiscal del Tribunal Supremo, en función del ámbito territorial o funcional de que se trate.

11. En todo caso, el nombramiento formal de mediador/a corresponderá al/la Fiscal General del Estado.

12. El nombramiento se comunicará a la Unidad de Apoyo de la Fiscalía General del Estado, así como a la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales y a la Comisión de Igualdad del Consejo Fiscal, a los meros efectos de conocimiento y elaboración de un registro único común, que será publicado en un lugar de fácil acceso en el portal web del Ministerio Fiscal.

13. Serán causas de cese del/a mediador/a las siguientes:

- a) Expiración del plazo de cinco años, sin perjuicio de su renovación.
- b) Renuncia, aceptada por el Fiscal General del Estado.
- c) Conducirse mal en el desempeño del cargo, el incumplimiento de los deberes propios del mismo, o la notoria ineptitud en su ejercicio, previa audiencia al interesado, decretada por el Fiscal General del Estado.
- d) El cambio de destino fuera del ámbito territorial provincial o del ámbito funcional de actuación.

### **5.3. Estatuto del mediador o mediadora.**

1. La mediadora o mediador recibirá la formación necesaria para el cumplimiento de sus funciones, a cuyo efecto podrá acudir a los cursos organizados dentro de los Programas de Formación Continuada sin que ello le suponga pérdida de expectativas respecto a otros cursos a los que desee acudir. Los Programas de Formación contemplarán inexorablemente la perspectiva de género.

Por periodos de dos años a partir de la entrada en funcionamiento del Protocolo, en los planes de formación continuada deberá existir un curso específicamente dedicado a esta materia, al que necesariamente deberían asistir los designados como mediadoras o mediadores, sin perjuicio de que, en atención a su número, las demás plazas queden abiertas al sistema de petición y selección ordinario.



Transcurrido este periodo, al menos cada dos años debería dedicarse necesariamente un curso a materias sobre acoso.

2. El ejercicio de las funciones de mediadora o mediador dará lugar a la oportuna comisión de servicio tomando en consideración el tiempo que la mediadora o mediador requiera para el ejercicio de sus funciones.

3. La mediadora o mediador tendrá escrupuloso deber de secreto y no podrá ser llamada/o a declarar en el supuesto de que, en relación con los hechos objeto de queja, se siguiere con posterioridad expediente disciplinario.

4. La Fiscalía General del Estado garantizará de manera efectiva la debida protección de la mediadora o mediador frente a las represalias o las retorsiones derivadas del ejercicio de cualquiera de sus funciones.

5. No se podrá designar en ningún caso como mediadora o mediador a las/os Fiscales Jefes, cualquiera que sea su categoría. La promoción al cargo de Fiscal Jefe será causa automática de extinción del cargo de mediadora o mediador.

Tampoco se podrá designar como mediadora o mediador a fiscales que hayan sido sancionados disciplinariamente, mientras que la sanción no haya sido cancelada.

6. La mediadora o mediador queda sujeto a las causas legales de abstención aplicables a los fiscales, establecidas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, en cuyo caso será sustituido por cualquier otro a elección del interesado.

7. La víctima podrá acudir directamente al mediador o mediadora de su elección.

#### **5.4. Funciones de la mediadora o mediador.**

La mediadora o mediador se encargará de tramitar el procedimiento informal y de asesorar y apoyar a la víctima para la mejor efectividad de las medidas conducentes a favorecer la recuperación del proyecto profesional del fiscal o de la fiscal perjudicada por dichas conductas. Podrá dirigir, en el ejercicio de sus

funciones, consulta a la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales y la Comisión de Igualdad del Consejo Fiscal.

#### **Artículo 6. Procedimiento informal.**

1. Quien entienda que es víctima de acoso o para prevenir una posible situación de acoso, puede presentar una queja ante la mediadora o mediador de su elección. La queja se puede presentar en cualquier forma, y no será necesario guardar archivos escritos de las quejas presentadas. La víctima puede presentar queja, a su elección, ante cualquiera de las personas designadas mediadoras en su Comunidad Autónoma. En el caso de Fiscalías uniprovinciales se podrá acudir a la persona mediadora de las provincias limítrofes con arreglo a lo dispuesto en el art. 5.1.2 y anexo II del presente Protocolo.

2. Se aplicará el procedimiento informal cuando los hechos no revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del Ministerio Fiscal; no consistieren en violencia, física o psíquica, o por su gravedad, trascendencia o cualesquiera circunstancias concurrentes, no se comprometa el buen funcionamiento o la imagen pública de la Administración de Justicia. En estos casos, la mediadora o mediador podrá, a petición de la persona que ha presentado la queja o por comunicación de cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, utilizar el presente procedimiento informal. Para tomar esta decisión, la mediadora o mediador podrá consultar con la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales o la Comisión de Igualdad del Consejo Fiscal sin identificar a ninguna de las personas implicadas en la queja que se ha presentado.

3. En ningún caso la mediadora o mediador exigirá a la persona que ha presentado la queja pruebas demostrativas de los hechos en que consiste, o realizará actuaciones instructoras dirigidas a la constatación de esos hechos.



4. Para tramitar la queja, la mediadora o mediador, solo o en compañía de la persona que la ha presentado, a elección de ésta, se dirigirá personalmente a la persona a quien se dirige la queja para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y, en su caso, de las posibles responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas objeto de la queja, la persona a quien se dirige la queja podría incurrir, haciéndole saber que la tramitación del procedimiento ni es una sanción disciplinaria, ni deja constancia de su tramitación en ningún archivo administrativo, ni supone constatación de los hechos de la queja. Cuando lo solicite la persona que ha presentado la queja y siempre que, a juicio de la mediadora o mediador, los hechos de que se trata no lo exijan, no será necesario identificarla frente a la persona a quien se dirige la queja.

5. En todo caso, la mediadora o mediador informará a la persona a quien se dirige la queja que puede guardar silencio, dar la explicación que estime oportuna o manifestar su oposición, sin que lo que diga pueda ser utilizado nunca en su contra. Asimismo, podrá decidir si quiere que la respuesta se comunique a la persona que ha presentado la queja.

6. La mediadora o mediador informará a ambas partes de la posibilidad de iniciar un proceso de mediación directo o indirecto, en la forma y tiempos que entienda que son adecuados para la resolución del conflicto, siendo requisito imprescindible para el inicio de este procedimiento que ambas partes presten su consentimiento.

7. Realizada la gestión, la mediadora o mediador comunicará su resultado a la persona que ha presentado la queja, transmitiéndole en su caso la explicación que haya dado la persona a quien ha dirigido la queja, concluyendo así el procedimiento. Finalizado el procedimiento de mediación, la mediadora o mediador podrá sugerir al/a la Fiscal Jefe o superior inmediato, previo

consentimiento de la víctima, las propuestas de solución que estime que puedan contribuir al cese de la situación que dio origen a la queja.

8. Tramitada una queja por unos determinados hechos, no se podrá seguir otro procedimiento informal por los mismos hechos, de modo que, presentada otra queja, la mediadora o mediador informará a quien se queja de su derecho a iniciar el procedimiento disciplinario de conformidad con lo establecido en el EOMF.

9. Anualmente, la mediadora o mediador elevará una estadística a la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales y la Comisión de Igualdad del Consejo Fiscal limitándose a expresar el número de quejas tramitadas desagregadas por sexo, motivo y trámites realizados, pero sin identificar de ningún modo las personas implicadas o los hechos concretos de que se trataba.

#### **Artículo 7. Garantías del procedimiento.**

En el procedimiento informal se respetarán las siguientes garantías:

1. Garantía de contradicción: Todas las personas que intervengan actuarán de buena fe buscando la realidad de un ambiente de trabajo sin acoso. El procedimiento garantizará una audiencia imparcial y se tramitará dando tratamiento justo a todas las personas que estén implicadas.

2. Garantía de respeto y protección: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones se deben realizar con la mayor prudencia y con el debido respeto a la dignidad y a los derechos de todas las personas implicadas, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

3. Garantía de confidencialidad: Las personas que intervengan en un procedimiento de acoso guardarán una estricta confidencialidad y reserva, y no

transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las quejas presentadas o que estén resueltas de las que tengan conocimiento.

4. Garantía de diligencia y celeridad: La tramitación del procedimiento ha de ser ágil y rápido y se llevará a cabo con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, evitando que la víctima tenga que relatar los hechos en varias ocasiones.

5. Garantía de indemnidad: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una queja o participen de otro modo en un procedimiento sobre acoso en los términos previstos en la normativa aplicable, sea de naturaleza penal o disciplinaria.

#### **Artículo 8. El procedimiento disciplinario.**

1. Si los hechos no fueran canalizables a través del procedimiento informal; si la persona presuntamente víctima decide no utilizarlo o se hubieran reiterado los comportamientos, la persona presuntamente víctima puede plantear la cuestión al fiscal superior jerárquico común o dirigirse a la Inspección Fiscal de la Fiscalía General del Estado para iniciar el procedimiento disciplinario a los efectos de la exigencia de la responsabilidad en que, de conformidad con los artículos 62 a 64 EOMF, haya podido incurrir la persona presuntamente agresora.

2. Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de las posibles responsabilidades penales derivadas de la comisión de los hechos.

#### **Artículo 9. Apoyo a las víctimas de acoso o violencia en el entorno profesional.**

1. Constatada la existencia de acoso o violencia en el entorno profesional mediante sentencia penal o impuesta sanción administrativa por el órgano competente, sin necesidad de que sea firme en ninguno de los dos supuestos,

la Fiscalía General del Estado asesorará y apoyará a la víctima para la mejor efectividad de las medidas conducentes a favorecer la recuperación del proyecto profesional del/de la fiscal perjudicado/a por dichas conductas, y, entre ellas, las siguientes:

- a) Examinará con la celeridad necesaria todas aquellas solicitudes relativas a su situación administrativa, a la concesión de licencias o permisos, y a cualquier otra solicitud que realizare respecto a sus derechos profesionales.
- b) Facilitará su acceso a cursos de formación en aquellas materias en las que desempeñe su cargo con la finalidad de compensar, si fuera el caso, los perjuicios formativos que se hayan producido.
- c) Promoverá cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud de la persona afectada hasta su completo restablecimiento, en especial en cuanto al aspecto psicológico.
- d) Promoverá la prestación de asistencia sanitaria a la víctima, en especial la atención psicológica a que tenga derecho conforme al régimen de asistencia sanitaria que le corresponda.
- e) Promoverá la tramitación, como derivadas de la contingencia de accidente de trabajo, de aquellas prestaciones asistenciales resultantes del acoso y la violencia producidos por consecuencia o con ocasión de la relación de servicio.

2. La mediadora o mediador asesorará y apoyará a la víctima en orden a la mejor efectividad de las medidas anteriores.

#### **Artículo 10. Seguimiento y Control.**

1. Dentro de la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales y de la Comisión de Igualdad del Consejo Fiscal se constituirá una Comisión de Seguimiento del Protocolo que estará compuesta por dos vocales del Consejo Fiscal elegidos

paritariamente entre los que lo sean de la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales y la Comisión de Igualdad de la Carrera Fiscal.

2. La Comisión de Seguimiento del Protocolo será la encargada de evacuar, con la celeridad que sea precisa, las consultas solicitadas por un mediador o mediadora al amparo de los artículos 5.4 y 6.2 de este Protocolo. A estos efectos, y con la finalidad de evitar demoras injustificadas en la evacuación de la consulta, no será obligada su reunión de manera presencial. En todo caso, quedará constancia escrita del acuerdo que se haya alcanzado.

3. Asimismo, la Comisión de Seguimiento del Protocolo tomará conocimiento de las estadísticas anuales a las que se refiere el artículo 6.9 de este Protocolo.

4. Podrá la Comisión de Seguimiento del Protocolo, a la vista de las consultas que se le efectúen y del conocimiento de las estadísticas anuales, proponer las modificaciones que sean oportunas del Protocolo, así como las fórmulas de desarrollo del mismo que considere sean más convenientes.

5. También asumirá aquellas competencias que, por acuerdo conjunto de la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales y la Comisión de Igualdad del Consejo Fiscal, se le deleguen para garantizar el efectivo cumplimiento de los derechos que salvaguarda el presente Protocolo.

6. La Comisión de Seguimiento se reunirá presencialmente al menos una vez al año, y cuantas veces más sea conjuntamente convocada por la Presidencia de la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales y la Comisión de Igualdad del Consejo Fiscal.

#### **Artículo 11. Facultades de desarrollo.**

El desarrollo de los mandatos contenidos en el Protocolo lo realizarán conjuntamente la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales y la Comisión de Igualdad del Consejo Fiscal. A estos efectos, se podrán elaborar guías de

actuación, recomendaciones generales, notas técnicas sobre cuestiones concretas o cualquier otra fórmula que sea oportuna. Su elaboración se podrá delegar en la Comisión de Seguimiento del Protocolo, sin perjuicio de que la aprobación se hará en reunión de la Comisión de Igualdad del Consejo Fiscal.

#### **Artículo 12. Entrada en vigor.**

El presente Protocolo entrará en vigor el día 1 de noviembre de 2019. Con carácter previo se designarán los mediadores y mediadoras, de conformidad con el procedimiento que establece el presente Protocolo.

-----



**ANEXO I AL PROTOCO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO, AL ACOSO SEXUAL, AL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO O DE SEXO, AL ACOSO DISCRIMINATORIO Y AL ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO EN EL MINISTERIO FISCAL (Aprobado por Decreto de la Fiscal General del Estado de fecha 18 de julio de 2019) RELATIVO AL PLAZO PARA LA PRIMERA DESIGNACIÓN DE MEDIADORES.**

El procedimiento de designación deberá quedar finalizado el día 15 de octubre de 2019, debiendo haberse recibido en esa fecha las propuestas de designación en la Unidad de Apoyo de la Fiscalía General del Estado, de conformidad con la previsión del artículo 5.2.10 del Protocolo, para posterior nombramiento por la Fiscalía General del Estado de las mediadoras y los mediadores propuestos.

-----

**ANEXO II AL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO, AL ACOSO SEXUAL, AL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO O DE SEXO, AL ACOSO DISCRIMINATORIO Y AL ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO EN EL MINISTERIO FISCAL (Aprobado por Decreto de la Fiscal General del Estado de fecha 18 de julio de 2019), RELATIVO A LA FIJACIÓN DE LOS CRITERIOS PARA LA DETERMINACIÓN DE LAS FISCALÍAS COLINDANTES PARA EL EJERCICIO DE LAS FUNCIONES DE MEDIADOR/A.**

De conformidad con lo dispuesto en el art. 5.1 de este Protocolo, y con la finalidad de que cualquier Fiscal tenga la posibilidad de acudir a un/a mediador/a de su elección, se establecen los siguientes criterios:

1. Como regla general, cualquier Fiscal puede acudir al/a mediador/a de su ámbito territorial provincial o funcional respectivo.
2. En el caso de Comunidades Autónomas pluriprovinciales, el Fiscal puede acudir a cualquiera de los/as mediadores/as provinciales de su respectiva Comunidad Autónoma.
3. En el caso de Comunidades Autónomas uniprovinciales, el Fiscal puede acudir al/a mediador/a de su ámbito territorial, así como al de las provinciales colindantes. A estos efectos, se consideran colindantes las siguientes Fiscalías:
  - CA de Asturias: Cantabria, León, Lugo.
  - CA de Baleares: Alicante, Castellón, Valencia.
  - CA de Cantabria: Asturias, Bizkaia, Burgos, Palencia
  - CA de Murcia: Alicante, Albacete y Almería.
  - CA de Navarra: Alava/Araba, Gipúzkoa, La Rioja, Zaragoza.
  - CA de La Rioja: Alava/Araba, Burgos, Navarra, Soria.

4. En el caso de la Comunidad Autónoma de Madrid, el Fiscal puede acudir al/a mediador/a del ámbito territorial de Madrid o del ámbito funcional de los órganos centrales.