

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL,
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL,
IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

APROBADO por el Comité de Igualdad de la Sociedad Municipal Zaragoza vivienda SLU,
en fecha **24 DE FEBRERO DE 2011**.

Revisado abril de 2017. **APROBADO** por el Comité Ejecutivo de Zaragoza Vivienda en fecha **12 DE JUNIO DE 2017**. **Mejorado en ABRIL DE 2018** (posterior a asesoramiento técnico-taller).
Mejorado marzo 2018 (posterior a formación). **Actualizado noviembre 2022**

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
--------------------------	----------

ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

DEFINICIÓN, CONDUCTAS Y SITUACIONES.....	4
---	----------

Acoso Sexual.....	4
-------------------	---

Acoso por Razón de Sexo.....	5
------------------------------	---

Acoso por Orientación Sexual, Identidad de Género y/o Expresión de Género.....	6
---	---

GARANTÍAS Y OBLIGACIONES.....	7
--------------------------------------	----------

De la Dirección de la Empresa.....	8
------------------------------------	---

De la Representación de las Personas Trabajadoras.....	8
--	---

De las Personas Trabajadoras.....	9
-----------------------------------	---

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

PERSONAS DE REFERENCIA Y ÓRGANOS DE INTERVENCIÓN.....	10
--	-----------

Personas de Referencia.....	10
-----------------------------	----

Comisión contra el Acoso.....	11
-------------------------------	----

Órgano Sancionador.....	12
-------------------------	----

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	13
--	-----------

Información y Consulta.....	13
-----------------------------	----

o Presentación de la Denuncia.....	13
------------------------------------	----

o Análisis Inicial de la persona de Referencia.....	13
---	----

o Procedimiento Informal.....	14
-------------------------------	----

o Procedimiento Formal.....	14
-----------------------------	----

Información, Sensibilización y Formación.....	15
---	----

ESQUEMA

DIAGRAMA DE PROTOCOLO.....	16
-----------------------------------	-----------

INTRODUCCIÓN

Este protocolo se elaboró en el marco del Plan de Igualdad 2010 de Zaragoza Vivienda y en cumplimiento de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Fue revisado, actualizado y aprobado por el Comité Ejecutivo de la Sociedad en julio de 2017.

Posteriormente, y con la entrega en vigor del RD 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad, este Protocolo se presenta en el Registro de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza incluido en el Área II Conciliación y corresponsabilidad, punto 2: Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acosos por orientación sexual del Plan de Igualdad 2021-2024 de Zaragoza Vivienda.

En noviembre de 2022 se actualiza para adaptarlo a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual y la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, con el siguiente texto, incluido en la Introducción:

Zaragoza Vivienda deberá promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo en el acoso sexual, en el acoso por razón de sexo, y acoso por orientación sexual y cualquier situación de violencia sexual en el ámbito laboral; tanto a nivel preventivo como en acciones de difusión, información, y cauce de denuncias o reclamaciones en el trabajo, incluido el ámbito digital.

Igualmente, Zaragoza Vivienda deberá establecer los mecanismos necesarios para aplicar el Principio de Transversalidad de estas y otras medidas que tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de las víctimas de violencias sexuales.

Con respecto a las acciones relacionadas con políticas urbanísticas y de seguridad con enfoque de género, en cumplimiento de la normativa en vigor, Zaragoza Vivienda garantizará que las zonas que formen parte de su parque inmobiliario, sean seguras y accesibles para mujeres, niños y niñas. Esta garantía se hace efectiva en el Área V del Plan de Igualdad 2021-2021 de Zaragoza Vivienda como continuación y desarrollo de acciones anteriores ya programadas en el anterior Plan de Igualdad (Igualdad, espacio urbano y vivienda).

Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual pueden producirse en cualquier sitio o momento en el cual las personas se hallen por razones profesionales y laborales. En estas situaciones, se deberá poner en marcha el protocolo de actuación aprobado en el marco del Plan de Igualdad de Oportunidades y Trato entre Hombres y Mujeres (2010) de Zaragoza Vivienda.

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal que forma parte de la plantilla de la Sociedad Municipal Zaragoza Vivienda SLU.

ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

DEFINICIÓN, CONDUCTAS Y SITUACIONES

ACOSO SEXUAL

Constituye **ACOSO SEXUAL** cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Art. 7.1 LO 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres).

El acoso sexual contempla dos tipos diferenciados, el acoso de intercambio o chantaje sexual y el acoso ambiental:

- **Acoso de intercambio o chantaje sexual:** el producido por personal superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada. La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negarle el acceso a la formación, la ocupación, la promoción, el aumento de salario o cualquier otra decisión sobre el trabajo.
- **Acoso Ambiental:** el comportamiento sexual impropio o un determinado comportamiento dirigido a una persona por razón de su sexo que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. Incluida la conducta o comportamiento que crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona o personas que son objeto del mismo. El acoso ambiental puede ser acoso sexual, por razón de sexo o sexista, por orientación sexual y acoso por identidad o expresión de género.

Conductas y situaciones

Es necesario señalar conductas y situaciones que identifican el acoso sexual a título de ejemplo y sin que se puedan excluir otras que por su condición y situación puedan ser incluidas:

- Insinuaciones verbales molestas.
- Observaciones o bromas sobre la apariencia de la persona.
- Propositiones o presiones para realizar actividades sexuales.
- Flirteos ofensivos o no deseados.
- Llamadas telefónicas indeseadas.
- Uso de gráficos, fotografías o imágenes de contenido sexual explícito.
- Gestos, miradas lascivas.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales.
- Invitar persistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

- Ofrecer / presionar para concretar citas comprometidas o encuentros sexuales.
- Demandas de favores sexuales.
- Cartas o mensajes de correo electrónico ofensivos.
- Contacto físico deliberado.
- Abrazos o besos no deseados.
- Acercarse demasiado sin ser necesario.
- Chantaje sexual: demandas de favores sexuales, cuando éstas están relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Ambiente laboral sexualizado.
- Hacer insinuaciones sexuales.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Constituye **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Art. 7.2 LO 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres).

Los comportamientos que constituyen acoso por razón de sexo están enraizados en los estereotipos sexistas construidos a partir del sistema sexo-género, imperante en nuestra sociedad.

Conductas y situaciones

Es necesario señalar conductas y situaciones que identifican el acoso por razón de sexo a título de ejemplo, y sin que se puedan excluir otras que por su condición y situación puedan ser incluidas:

- Formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas.
- Utilizar humor sexista.
- Desdeñar el trabajo realizado.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- También se considera acoso por razón de sexo el que se produce por motivo del embarazo, maternidad o paternidad en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Asignar tareas, sabotear su trabajo, denegar arbitrariamente permisos e impartir órdenes vejatorias a las personas por razón de sexo..
- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico.

ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO
--

Es cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

Estos comportamientos suponen la no asunción personal y social de la diversidad afectivo-sexual que se da en el ser humano.

Conductas y situaciones

Es necesario señalar conductas y situaciones que se identifican con el acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género como:

- Expresiones ridiculizantes.
- Comentarios jocosos sobre el aspecto físico, modales, formas de vestir o de hablar.
- Tratar de aislar a la persona en su ambiente laboral.
- Humillar, delante de compañeros o compañeras, por su orientación sexual.
- Proferir insultos y/o vejaciones.

GARANTÍAS Y OBLIGACIONES

En el transcurso del procedimiento de investigación de acoso se tendrán en cuenta, y protegerán por parte de Zaragoza Vivienda, las siguientes garantías:

- Confidencialidad: las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.
Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, se asignará un código numérico que se utilizará para identificar la denuncia concreta tratando de preservar la identidad de las personas implicadas en el procedimiento. Todo el personal que participe y/o haya participado en cualquiera de las actuaciones previstas en el presente protocolo queda sujeto al deber de secreto, debiendo firmar el documento de acuerdo de confidencialidad y no divulgación de información.
- Respeto y protección de la dignidad de las personas: las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar este derecho a las personas tanto presuntamente acosadas como acosadoras. Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún/a acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.
- Diligencia y celeridad: la investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Imparcialidad: el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Prohibición de represalias: se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por orientación sexual, en los términos previstos en la normativa aplicable.
- La aplicación de este protocolo no impedirá, en ningún caso, la utilización paralela o posterior por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas.
- Las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestren como intencionada-mente fraudulentas o dolosas y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas. No se considerará falsa o calumniosa la denuncia presentada de buena fe aunque no se haya podido constatar la veracidad de la misma.
- Cualquier denuncia interna se podrá realizar verbal o por escrito. Si fuese verbal, la persona denunciante deberá ratificarla por escrito. En todo caso y de forma previa a la denuncia cualquier trabajador/a podrá dirigirse a las personas de referencia al objeto de recibir la información y orientación necesarias y de forma confidencial.

DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

La Sociedad Municipal Zaragoza Vivienda SLU., tiene la responsabilidad de garantizar el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo productivo y seguro y la obligación de construir un ambiente que respete la dignidad de las personas trabajadoras de la empresa.

Las obligaciones de todas las personas con responsabilidades de dirección son:

- Tratar a todas las personas con respeto y educación, evitando cualquier comportamiento o actitud que puedan ser ofensivos, molestos o discriminatorios.
- Garantizar el cumplimiento y el seguimiento de las orientaciones y principios que establece el protocolo.
- Considerar los indicios de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.
- Animar a la plantilla para que se informe de estas situaciones utilizando las vías y procesos establecidos.
- Responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una queja.
- Informar o investigar seriamente las quejas o denuncias.
- Hacer un seguimiento de la situación después de la queja.
- Mantener la confidencialidad de los casos.
- Difundir este protocolo y facilitar información y formación.
- Sancionar con contundencia las conductas de acoso.

Para la correcta información al personal de los derechos y recomendaciones contenidas en este protocolo, y otros en vigor, se entregará un "manual de acogida" al trabajador/a de nuevo ingreso en la Sociedad.

Así mismo, se realizarán recordatorios periódicos (anuales) de la vigencia de este protocolo y otros en vigor, a través de los medios de comunicación interna de Zaragoza Vivienda.

DE LA PRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Corresponde a la representación de las personas trabajadoras contribuir a prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual en el trabajo mediante la sensibilización y la comunicación a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre los que tengan conocimiento y que puedan propiciarlos.

Sin perjuicio de las obligaciones y funciones que la Ley les atribuye en materia de prevención de riesgos laborales, se articularán mecanismos para que puedan ejercer las siguientes funciones:

- Participar en la elaboración y el seguimiento del protocolo.
- Contribuir a crear una mayor cultura y sensibilidad sobre este tema proponiendo acciones de difusión, etc.

- Proponer y establecer mecanismos y procedimientos para conocer el alcance de estos comportamientos; contribuir a la detección de situaciones de riesgo.
- Brindar apoyo a las personas trabajadoras que puedan estar sufriendo esta situación.
- Actuar como garantes de los procesos y compromisos establecidos.
- Asegurar la inexistencia de represalias para las personas trabajadoras que se acojan o participen en actuaciones contra conductas de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o de acoso por orientación sexual.
- Garantizar la aplicación efectiva de las sanciones.

DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Derecho a un entorno de trabajo saludable y a no padecer acoso sexual, acoso por razón de sexo ni acoso por orientación sexual:

- Ninguna persona debe sufrir comportamientos o acciones que le resulten ofensivos, humillantes, denigrantes o molestos, por ello todas las personas de Zaragoza Vivienda tienen la obligación y responsabilidad de tratar con respeto a los compañeros y compañeras, mandos, subordinados o subordinadas, clientela y a las personas proveedoras.
- Toda sospecha de que un compañero, compañera u otra persona se comportan de una forma que parece molesta u ofensiva hacia otra, o que alguien del entorno próximo está padeciendo estas situaciones, hay que comunicarlo a las personas de referencia.

En los apartados siguientes se encuentran las orientaciones prácticas para actuar.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

La puesta en marcha de este protocolo no excluye que se puedan ejercer acciones legales por la vía administrativa (Inspección de Trabajo) y/o judicial (vía Juzgado de lo Social) para proteger los derechos. Especialmente si, por la gravedad o la naturaleza de los hechos o por la posición de la persona que está creando la situación, estas vías de resolución internas parecen inadecuadas o no se está de acuerdo con la solución a que se ha llegado por vía interna.

La Sociedad Municipal Zaragoza Vivienda se compromete a facilitar apoyo y asistencia a las personas de su organización que puedan estar padeciendo esta situación.

Previamente, hay que señalar que la denuncia podrá ser de forma verbal o escrita. Si fuese verbal la persona denunciante deberá ratificarla por escrito. No se admitirán a trámite las denuncias anónimas.

PERSONAS DE REFERENCIA Y ÓRGANOS DE INTERVENCIÓN

PERSONAS DE REFERENCIA

En este procedimiento, las personas de referencia son:

- 1 responsable de Seguridad y Salud en el trabajo.
- 1 miembro del Comité de Empresa.
- 1 miembro del Comité de Igualdad.

Todas/os deberán tener la formación adecuada y/o recibirla de forma voluntaria sobre materia de igualdad entre hombres y mujeres, sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y sobre la aplicación del presente Protocolo, así como las condiciones requeridas para desempeñar las funciones encomendadas por este Protocolo.

Las personas de referencia deberán tener, además, los conocimientos y habilidades adecuados para el desempeño de su tarea, con especial sensibilidad hacia la escucha, la observación y la empatía y estricto cumplimiento del principio de confidencialidad, además de las obligaciones y garantías señaladas en este Protocolo.

A la firma de este protocolo, las personas de referencia son: M^a Jesús Andrés (responsable de Seguridad y Salud en el trabajo), Sonia León (miembro del Comité de Empresa) y Aser Hernández (miembro del Comité de Igualdad).

Sus funciones son:

- Dar información sobre el presente protocolo, a quien lo solicite.
- Prestar apoyo a la persona que realiza la queja para identificar si un comportamiento puede ser susceptible o no de constituir acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Informar sobre los derechos y sobre las características y garantías del protocolo.

- Informar de los derechos y obligaciones.
- Facilitar otras vías de apoyo y referencia (medicas, psicológicas, jurídicas, etc.).
- Facilitar asistencia técnica para resolver el problema.
- Intervenir a petición de la víctima o de quien testifique, en cualquier fase del proceso para resolver el problema.
- Recibir las denuncias y en su caso, proceder a su tramitación.
- Promover la constitución y convocatoria de la Comisión contra el Acoso.
- Elaborar un informe anual con las quejas, denuncias y/o cualquier situación atendida relacionada con el objeto de este protocolo.

COMISIÓN CONTRA EL ACOSO

Compuesta, de forma paritaria, por las siguientes personas:

- 1 Persona de referencia.
- 1 Representante de la Dirección.
- 1 Representante del Comité de Igualdad.
- 1 representante del Comité de Empresa.

Todos/as contarán con la formación adecuada y/o la posibilidad de adquirirla.

Será posible la recusación de la persona de referencia, buscando siempre la paridad en la formación de la Comisión contra el Acoso.

La persona de referencia, en cada caso, instará a los representantes a constituir y convocar la Comisión contra el Acoso.

Las funciones de la Comisión son:

- Informar a la persona denunciada del contenido de las acusaciones.
- Nombrar de entre sus miembros a la persona o personas que realicen la instrucción de cada denuncia.

Las funciones de las personas instructoras serán:

- Entrevistar a la persona que hace la denuncia interna que puede estar acompañada por la persona que ella designe, aportando los indicios que considere oportunos.
- Entrevistar a los posibles testigos e informarles de la necesidad de confidencialidad.
- Entrevistar a la persona denunciada que puede estar acompañada por la persona que designe. Probar la ausencia de acoso corresponderá a la persona demandada.
- Informarse de asesoramientos técnicos que estime necesario.
- Elaborar un informe con la síntesis de los hechos, el resumen de las entrevistas realizadas y las conclusiones sobre si hay evidencias suficientes para firmar que se ha producido acoso.

- Establecer los términos de referencia de la instrucción.
- Comunicar tanto a la persona acosada como a la persona presuntamente acosadora cómo y quién llevará a cabo la investigación.
- Elaborar el informe-propuesta con las medidas y sanciones que estime oportunas y elevarlo al órgano encargado de resolver.
- Dirigir y apoyar a las personas de referencia.
- Tomar medidas de protección si fueran necesarias.
- Tomar medidas para garantizar la confidencialidad.

ÓRGANO SANCIONADOR

Integrado por el Director Gerente.

Las funciones son:

- Adoptar las decisiones que estime oportunas, en relación al informe emitido por la Comisión, de acuerdo con la normativa aplicable.
- Informar a las personas implicadas incluyendo los recursos o acciones que contra la resolución pueden tomar.
- Comunicar a la Comisión de Acoso las medidas sancionadoras adoptadas a los efectos de su seguimiento y evaluación.
- Hacer el seguimiento del protocolo.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

INFORMACIÓN Y CONSULTA

Las personas mencionadas en este Protocolo, especialmente las personas de referencia y/o las personas que formen parte de los diferentes órganos de intervención, atenderán e informarán a cualquier persona que forme parte de la plantilla y del ámbito de intervención del protocolo, con el objetivo de aportar información sobre el mismo y resolver cualquier duda relacionada con las posibles situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral.

La información y/o consulta no supone el inicio del procedimiento.

A) Presentación de la denuncia.

El procedimiento se iniciará con la presentación de la queja o denuncia interna a una de las personas de referencia o a través de la Unidad de Prevención y Riesgos Laborales.

La denuncia también podrá ser formulada por:

1. Persona presuntamente acosada y/o su representante legal.
2. La representación sindical, previa autorización de la persona presuntamente acosada.
3. Cualquier empleada o empleado público de forma motivada. En este caso la presunta víctima deberá ratificar la existencia del acoso.

La denuncia podrá ser de forma verbal o escrita. Si fuese verbal la persona denunciante deberá ratificarla por escrito. No se admitirán a trámite las denuncias anónimas.

B) Análisis inicial de la persona de referencia de la denuncia.

La persona de referencia realizará un análisis de los datos objetivos del caso para confirmar la veracidad de la denuncia observando, por ejemplo la congruencia de los hechos relatados o la existencia, por el contrario, de imprecisiones y contradicciones.

Como conclusión de este primer análisis, la persona de referencia podrá:

- a) No admitir a trámite dicha denuncia si se considera que la situación denunciada no pertenece al ámbito de este Protocolo. En este caso se remitirá un escrito a la persona denunciante informándole de los motivos por los que no se continúa con el proceso.
- b) Recabar más información y recoger la existencia o no de posibles testigos.
- c) Identificar la situación denunciada como indicios de acoso y dar comienzo al procedimiento informal.

Si se estima conveniente, con el objetivo de impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y preservar la seguridad y salud de la persona denunciante, podrá proponer a la Unidad de Recursos Humanos las medidas cautelares necesarias, con especial atención a la separación de la presunta víctima y de la persona denunciada.

La persona denunciante podrá en todo momento desistir del procedimiento. En todo caso y de oficio, se podrá continuar la investigación de la denuncia si se detectaran indicios claros de acoso.

C) Procedimiento Informal

En los supuestos en que de las actuaciones realizadas se deduzcan indicios de acoso, la persona de referencia iniciará un procedimiento de valoración de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

El Procedimiento Informal tratará de resolver el problema sin necesidad de iniciar el procedimiento formal. De este modo, y como resultado de las comprobaciones realizadas, pueden producirse las siguientes situaciones:

- a) La persona denunciante y la persona denunciada identifican y analizan los hechos y hay un compromiso de no repetición.
- b) La persona de referencia propone determinadas actuaciones para solucionar el problema y ambas partes muestran su acuerdo y conformidad.
- c) No se alcanza acuerdo alguno y se inicia el procedimiento formal. En este supuesto se procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto la separación temporal laboral de ambas personas, si fuera necesario.

La persona de referencia dará conocimiento del resultado del procedimiento informal a la Comisión contra el Acoso.

El Procedimiento Informal se resolverá a la mayor celeridad posible a partir de la presentación de la denuncia (máximo de 20 días, desde la presentación de la denuncia).

D) Procedimiento Formal

El Procedimiento Formal, se iniciará en los siguientes supuestos:

- Cuando las actuaciones denunciadas sean valoradas como indicios de acoso.
- No se alcance un acuerdo a través del procedimiento informal.
- Se reitera la conducta denunciada por parte de la persona denunciada.
- Cuando la persona denunciante no considere adecuado acudir al procedimiento informal.

La persona de referencia convocará a la Comisión contra el Acoso, que deberá reunirse en el plazo más urgente posible (máximo de 2 a 4 días) para dar cuenta de los hechos. Le trasladará el informe del Procedimiento Informal si hubiera existido éste, así como la denuncia recabada por escrito.

La Comisión contra el Acoso notificará la presentación de la denuncia a la persona denunciada lo más rápidamente posible y se le citará por escrito, con fecha y hora, en presencia o no de la persona denunciante, según decida libremente. En dicho escrito se le informará de la existencia de la denuncia y se le advertirá de que su no comparecencia pudiera ser considerada como un acto de obstrucción en la investigación de los hechos.

La Comisión utilizará los procedimientos de investigación a su alcance, entrevistando a las partes, así como a las y los testigos y terceras personas implicadas si las hubiera. En los casos que se considere necesario, bien por las características de la situación investigada, bien por contrastar el análisis realizado, se podrá solicitar asesoramiento externo a personas u organizaciones expertas en

psicosociología, derecho, salud laboral, al servicio de prevención ajeno y/o al Ayuntamiento de Zaragoza.

La Comisión elaborará un informe de valoración de la actuación investigada, en el que se indicarán las conclusiones alcanzadas y la consiguiente resolución, pudiendo contemplarse las siguientes alternativas:

Archivo de la denuncia, por alguno de los siguientes motivos:

- a) Desestimiento de la persona denunciante (en todo caso, en función de la gravedad y de oficio, se podrá continuar la investigación de la denuncia si se detectaran indicios de acoso).
- b) Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- c) Cuando de las actuaciones practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.
- d) Si del análisis del caso se dedujera alguna otra falta distinta de los tipos de acoso objeto de este Protocolo y que estuviera tipificada en la normativa laboral existente, se propondría la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
- e) Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la Comisión contra el Acoso instará al órgano sancionador la incoación de un expediente y la adopción de las correspondientes medidas correctoras de la situación, así como de medidas sancionadoras, si fuese necesario.
- f) El informe de conclusiones de la Comisión contra el Acoso podrá enumerar conductas, hechos o situaciones detectadas que sean indicios para considerar la existencia de acoso sexual en los que habrá que determinar la frecuencia e intencionalidad de las mismas.

INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

La Sociedad Municipal Zaragoza Vivienda SLU, se compromete a difundir este protocolo y facilitar oportunidades de información y formación para todos sus miembros y, en especial, al equipo directivo para contribuir a crear una mayor consciencia sobre este tema y facilitar el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.

Zaragoza Vivienda se compromete a que todas las personas que se incorporan conozcan desde un principio sus derechos y responsabilidades y los mecanismos de apoyo y protección disponibles; por ello en la documentación que se le entrega al trabajador/a se adjuntará una copia del protocolo.

El protocolo, y especialmente las indicaciones y orientaciones para todas las personas que pueden padecer una situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso por orientación sexual estarán disponibles y accesibles a todos los trabajadores y trabajadoras en la página Web de la empresa.

Se incorporará una cláusula en los contratos mercantiles de la empresa que hará referencia a este protocolo.

Revisado en abril de 2017
Zaragoza, a 24 de febrero de 2011
Aprobado en junio de 2017
Mejorado en marzo de 2018

ESQUEMA

