

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL,  
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL DEL  
AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA.**

*Comisión para la Igualdad de Empleadas y Empleados Municipales.*

Aprobado en Comisión de 24 de Junio 2016

## **I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

Toda persona tiene derecho a la igualdad y a la no discriminación, a la salvaguarda de la dignidad, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo. En virtud de esos derechos el Ayuntamiento de Zaragoza declara que el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechaza y prohíbe cualquier práctica de este tipo en el trabajo, y hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones, así como de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral.

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual, constituyen comportamientos reprobables que vulneran las normas que regulan los deberes y derechos básicos de la plantilla del Ayuntamiento de Zaragoza, entre los que mencionamos:

- El derecho a la igualdad en mujeres y hombres.
- El derecho a la consideración debida a su dignidad.
- El derecho a su integridad física y moral.
- El derecho al trabajo y a una adecuada política de seguridad y salud.
- El derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a su propia imagen.

Queda por tanto expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones que este Protocolo y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público proponen para este tipo de conductas.

Cualquier persona que preste servicios en este Ayuntamiento, y en concreto los cargos electos, órganos y personal directivo, independientemente del carácter o naturaleza jurídica de su relación con la misma, se compromete a prevenir la problemática del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual en el trabajo. En especial sus órganos y personal directivo deben proveer todos los medios a su alcance para prevenir, evitar y en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.

En consecuencia, el Ayuntamiento de Zaragoza y las y los representantes de las organizaciones sindicales se comprometen a prevenir y sancionar en su caso, conforme a lo regulado por medio del presente Protocolo, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual con las debidas garantías, tomando en consideración las normas constitucionales, laborales, administrativas y declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo. Se garantizará en todo caso que la asistencia y protección de las víctimas se realice siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad.

La Comisión para la Igualdad tendrá derecho a recibir información periódica sobre el número de denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual, de los resultados de las investigaciones incluyendo el archivo de denuncias, y de las medidas que se adopten en virtud de lo previsto en el presente Protocolo.

En cualquier caso todo el personal del Ayuntamiento de Zaragoza deberá observar y respetar las medidas contenidas en este Protocolo y en la normativa aplicable.

## **II. NORMATIVA**

### **Normativa Internacional:**

- Declaración Universal de Derechos Humanos: arts. 3 y 5
- Convenio nº 111º O.I.T. De 25 de junio de 1958, relativo a la discriminación en materia de empleo.

### **Normativa Europea:**

- Directiva 76/2007/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 “Igualdad de trato”, modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trabajo entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.
- Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación 92/131/CE de la Comisión de la Comunidades europeas de 27 de noviembre de 1991, en la cual se incluye un “Código de Conducta” encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países de la CE.
- Directiva 2006/54//CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5/07/2006.
- Acuerdo marco europeo de 26 de abril de 2007, sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo.

### **Normativa estatal:**

- Constitución Española 1978: arts. 1.1; 9.2; 10.1; 14; 15, 18.1, 35.1, 40.2 y 53.2.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH): arts. 3, 7, 8,48 y 62.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, Código Penal: arts. 184, 191, 443 y 445.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: art 14.
- Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público; arts. 14, 53 y 95,2.
- Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de 3/18 Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

- Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.
- Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública que aprueba el Acuerdo de 27/07/2011 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 A.G.E. Y de los Organismo Públicos vinculados.
- Criterio Técnico 69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

#### **Otra normativa:**

- Convenio/Pacto del Ayuntamiento de Zaragoza 2012/15: arts. 63 y 73.

### **III. ALCANCE**

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal del Ayuntamiento de Zaragoza . Las empresas externas contratadas por el Ayuntamiento, empresas colaboradoras, sociedades y patronatos municipales serán informadas de la existencia de este protocolo de actuación. Cuando se produzca un caso de este tipo entre el personal municipal y personal de una empresa externa contratada se aplicaran los mecanismos de coordinación empresarial.

### **IV. DEFINICIONES**

**ACOSO SEXUAL** es toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una entidad empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, en la que se plantea una amenaza que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de la víctima a fin de obtener provecho sexual, o en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo.

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.

A modo de ejemplo, pueden constituir 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.

Acoso Ambiental: aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual: observaciones sugerentes y desagradables; chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto; abusos verbales deliberados de contenido libidinoso; invitaciones impúdicas o comprometedoras; uso de imágenes pornográficas y o eróticas en los lugares y herramientas de trabajo; gestos obscenos; observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, vestuarios; etc.

**ACOSO POR RAZÓN DE SEXO** es todo comportamiento en relación o que tiene como causa los estereotipos de género (prejuicios, ideas preconcebidas y trato discriminatorio a mujeres y hombres por razón de su sexo), desarrollado de forma sistemática en el ámbito de organización y dirección de una entidad empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, que tiene como objetivo o como consecuencia atentar contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentran relacionadas con la opción sexual o con las situaciones de maternidad, paternidad y asunción de otros cuidados familiares.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso por razón de sexo, siempre que se realicen sobre una persona por razón de su sexo: las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su trabajo y su implicación en el mismo; los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, o sobre la opción o ideología sexual; impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente; impartir órdenes vejatorias; las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua; la orden de aislar e incomunicar a una personal; la agresión física; etc.

**ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL** 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.

A modo de ejemplo, pueden ser acoso por razón de orientación sexual 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; humillarle delante de sus compañeros o compañeras por su orientación sexual; hacerle insinuaciones sexuales; proferir insultos y/o vejaciones; etc.

## **V. MEDIDAS PREVENTIVAS.**

Con el objeto de prevenir y evitar al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual, se establecen las siguientes actuaciones:

- Declaración oficial de principios en la que se señale el compromiso con la prevención y erradicación del acoso sexual y defensa del derecho a la dignidad de las personas trabajadoras, fomentando el respeto entre todo el personal de la entidad.
- Difusión del Protocolo de forma que sea conocido por el personal municipal y organismos autónomos del Ayuntamiento de Zaragoza a través de la Intranet municipal y correo corporativo.

- Documentos divulgativos que faciliten información dando a conocer la existencia del Protocolo y sus principales características, así como en 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.
- Manuales de Acogida.
- 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 específica sobre el Protocolo en los cursos de reciclaje del personal municipal, enmarcados en el Plan de Igualdad para Empleados y Empleadas, con especial hincapié en mandos intermedios y jefaturas de servicio.

## **VI. GARANTÍAS EN EL DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO.**

En el transcurso del procedimiento de investigación de acosos se tendrán en cuenta las siguientes garantías:

1. **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 a las implicadas en el procedimiento. Todo el personal que haya participado en cualesquiera 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, según anexo.
2. **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.
3. **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.
4. **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.
5. **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.

6. 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.

7. Las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestren como intencionadamente 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.

## **VII. FIGURAS GARANTES DEL PROCEDIMIENTO**

Los órganos encargados de aplicar el procedimiento establecido en casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual serán los siguientes:

### ***1. UNIDAD RESPONSABLE PARA EL NOMBRAMIENTO DE LAS FIGURAS GARANTES***

La Unidad Responsable nombrada según Decreto de la Consejería de Participación Ciudadana y Régimen Interior con fecha de 22 de mayo de 2015 esta constituida por:

- Dos representantes del Servicio de Relaciones Laborales.
- Dos representantes del Servicio de Prevención y Salud Laborales.
- Dos representantes Sindicales.

Las **funciones** asignadas a la Unidad Responsable son las siguientes:

- Designación de las personas que se integran en la Asesoría Confidencial.
- Designación de las personas que componen el Comité de Asesoramiento.
- Determinar la formación y/o experiencia necesaria para poder ser nombrado/a parte de la Asesoría Confidencial. Dicha formación y experiencia será aprobada por la Comisión de Igualdad.

### ***2. ASESORÍA CONFIDENCIAL***

Se denomina Asesoría Confidencial al grupo de personas competentes para la recepción de denuncias e iniciación del procedimiento según el presente Protocolo.

Estará compuesta por Asesoras/es Confidenciales. Las personas designadas inicialmente como Asesoras/es Confidenciales serán las/los Agentes de Igualdad y aquellas Delegadas/os de Prevención que de forma voluntaria reciban formación sobre materia de igualdad entre hombres y mujeres, sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual y sobre la aplicación del presente Protocolo. También podrán optar a formar parte de la Asesoría Confidencial el personal municipal que tenga la formación y condiciones requeridas para desempeñar las funciones encomendadas por este Protocolo.

La Asesoría Confidencial estará compuesta por un máximo de diez personas.

La formación y las condiciones que se requieran para la designación de Asesoras/es Confidenciales será determinada por la Unidad Responsable.

La identidad de las/los Asesoras/es Confidenciales se dará a conocer a toda la plantilla municipal, así como la forma en que se podrá contactar con estas personas.

Sus **funciones** serán las siguientes:

1. Dar información sobre el presente protocolo al personal municipal que lo solicite.
2. Recibir las denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.
3. Informar a la persona denunciante sobre sus derechos y formas de actuación posibles.
4. Realizar un primer análisis de los hechos denunciados para confirmar la veracidad de la denuncia con la máxima rapidez y confidencialidad.
5. Identificar la situación denunciada para adoptar las pautas de actuación según indica el protocolo ( no admitir a trámite, procedimiento informal o procedimiento formal).
6. Llevar a cabo el procedimiento informal según lo previsto en este protocolo.
7. Realizar una labor de mediación entre las partes, si es posible.
8. Emitir un informe de valoración con conclusiones y propuestas estimadas del que dará información al Servicio de Relaciones Laborales y al Comité de Asesoramiento según cada caso.
9. Remitir los casos de indicios de acoso al Comité de Asesoramiento.
10. Emitir una memoria anual que incluya el registro, resolución y evaluación de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual, así como indicadores sobre las medidas preventivas y sobre los procedimientos de garantía que se recogen en este protocolo.

Si del análisis inicial de los datos se obtuviesen indicios de acoso, la Asesoría Confidencial solicitará la constitución de forma urgente del Comité de Asesoramiento.



### **3. COMITÉ DE ASESORAMIENTO**

Es el órgano colegiado que desarrolla el procedimiento formal de resolución de denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.

Estará formado por: dos técnicos/as del Servicio Prevención y Salud Laboral, una persona de la Asesoría Confidencial, un abogado/a de la Asesoría Jurídica, un Psicólogo/a del Servicio de Igualdad y dos representantes Sindicales. En el documento de constitución del Comité de Asesoramiento además de nombrarse a las personas que componen el mismo, se designará a alguna de ellas como persona tramitadora.

La persona nombrada como Asesor/a Confidencial en el Comité de Asesoramiento no podrá haber participado en el procedimiento informal sobre el que se esté actuando.

Cuando el Comité lo considere necesario podrá ser asistido por profesionales expertos en distintas materias relacionadas con la situación presentada.

Las personas que integran el Comité de Asesoramiento recibirán la formación necesaria en igualdad de género, acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual, así como en los contenidos de este protocolo para su aplicación adecuada.

Sus **funciones** serán las siguientes:

1. Dar audiencia a la persona denunciante.
2. Notificar por escrito a la persona denunciada la existencia de la denuncia y darle audiencia.
3. Recabar información complementaria y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o acoso por orientación sexual.
4. Emitir un informe de valoración con las conclusiones y medidas propuestas concretas que se remitirá al Servicio de Relaciones Laborales u órgano competente.
5. Comunicar la resolución adoptada a la persona denunciante y a la persona denunciada.
6. Supervisar el cumplimiento de las medidas propuestas en el informe de valoración.
7. Resolver las alegaciones presentadas.
8. Informar anualmente a la Comisión de Igualdad de las acciones llevadas a cabo.

## **VIII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

### **A) Presentación de la denuncia.**

El procedimiento se iniciará con la presentación de la queja o denuncia interna a una

persona de la Asesoría Confidencial o a través del Servicio de Prevención y Salud Laboral.

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.

La denuncia 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.

Una vez presentada la denuncia se reunirán de urgencia dos personas de la Asesoría Confidencial, procurando que una de ellas siempre sea un/a Agente de Igualdad. En caso de que la o el denunciante se haya dirigido directamente a una persona determinada de la Asesoría Confidencial, ésta iniciará el procedimiento de actuación.

#### **B) Análisis inicial de la Asesoría Confidencial.**

La Asesoría Confidencial 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 Asesoría Confidencial 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 Relaciones Laborales 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, 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

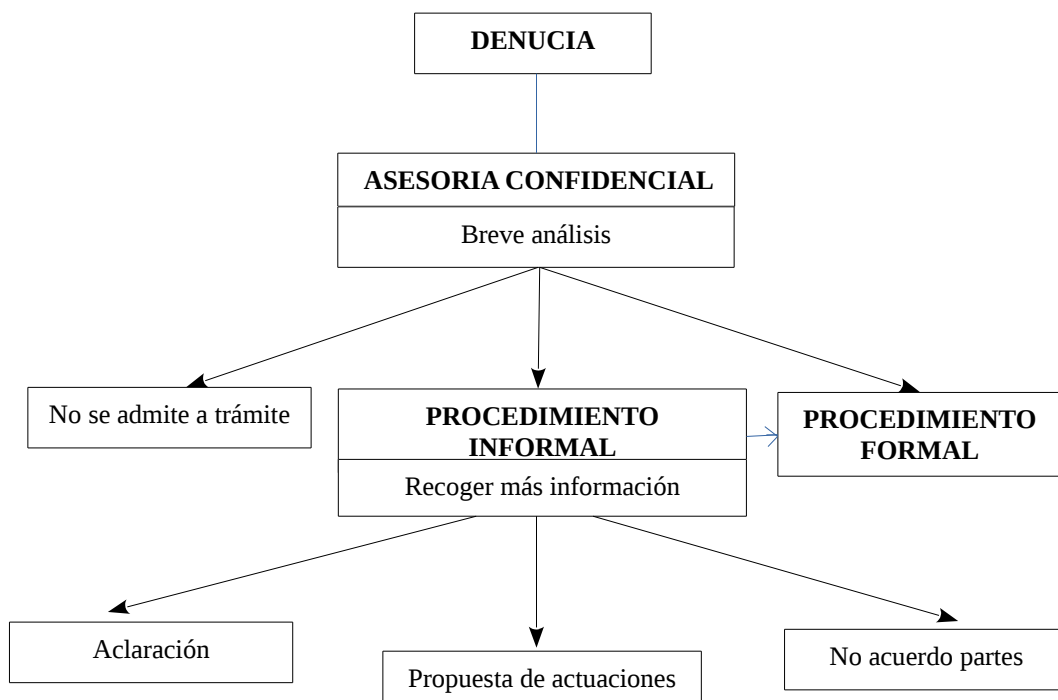
Asesoría Confidencial iniciará un procedimiento de valoración de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

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 Asesoría Confidencial 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 Asesoría Confidencial dará conocimiento del resultado del procedimiento informal al Comité de Asesoramiento y si fuera necesario al Servicio de Relaciones Laborales.

El Procedimiento Informal se resolverá a la mayor celeridad posible a partir de 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 reitere la conducta denunciada por parte de la persona denunciada
- O cuando la persona denunciante no considere adecuado acudir al procedimiento informal.

La Asesoría Confidencial convocará al Comité de Asesoramiento, que deberá reunirse en el plazo más urgente posible para dar cuenta de los hechos. Le trasladará el informe del Procedimiento Informal si hubiera existido éste, así como la denuncia recabada por escrito.

El Comité 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. 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.

El Comité 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 psicología, derecho, salud laboral, etc. en el ámbito de la prevención y actuación ante el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual.

El Comité 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:

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

- Desestimiento de la persona denunciante (en todo caso, en función de la gravedad y de oficio, podrá continuar la investigación de la denuncia si se detectaran indicios de acoso).

- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.

- 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.

b) Si del análisis del caso se dedujera alguna otra falta distinta de los tipos de acosos objeto de este Protocolo y que estuviera tipificada en la normativa laboral existente, se propondría la incoación del expediente disciplinario que correspondiera.

c) Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por orientación sexual, el Comité de Asesoramiento instará al Servicio de Relaciones Laborales a la incoación de un expediente informativo y la adopción de las correspondientes medidas correctoras de la situación, así como de medidas sancionadoras, si fuese

necesario. El informe de valoración del Comité de Asesoramiento tendrá, a todos los efectos, carácter de iniciación de Expediente Informativo a resolver por el Servicio de Relaciones Laborales u órgano competente.

d) El informe de conclusiones del Comité de Asesoramiento 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. Como ejemplo se pueden enumerar entre otras las siguientes conductas:

- Abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Uso de imágenes pornográficas y eróticas en los lugares de trabajo o a través de las herramientas de trabajo.
- Gestos y/o comentarios obscenos.
- Bromas sexuales.
- Rumores sobre la vida sexual de las personas o presumir de habilidades sexuales.
- Comentarios irrespetuosos insistentes sobre la orientación sexual de las personas.
- Mensajes al móvil con comentarios fuera de tono.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Contacto físico innecesario, rozamientos, proximidad excesiva, buscar quedarse a solas, arrinconar...
- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre una persona, su trabajo y su implicación en el mismo, que se realicen por razón de género y de orientación sexual.
- Los comentarios continuos vejatorios y discriminatorios sobre el aspecto físico así como expresiones machistas y de contenido sexual.
- Comentarios despectivos sobre la opción o ideología sexual de una persona por razón de orientación sexual.
- Impartir órdenes basadas en estereotipos sexistas con intenciones vejatorias.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua, realizadas sobre una persona por razón de género y de orientación sexual.
- Presionar para citas indeseadas.
- Otras...

El procedimiento formal, hasta la elaboración y comunicación del informe de valoración, durará el menor tiempo posible garantizando la mayor agilidad en todo el proceso.

Dicho informe se trasladará al Servicio de Relaciones Laborales u órgano competente en la materia disciplinaria para que proponga la resolución del expediente sancionador al órgano competente encargado de la incoacción del expediente disciplinario.

El Servicio de Relaciones Laborales u órgano competente, en relación al presente protocolo tendrá las siguientes funciones:

- Adopción de las medidas cautelares, si proceden, propuestas por el Comité de Asesoramiento o por la Asesoría Confidencial.
- Tramitación del expediente disciplinario a la mayor celeridad posible.
- Prestar ayuda y colaboración necesarias para que los órganos intervinientes en este protocolo desarrollen sus funciones.
- Comunicar al Comité de Asesoramiento las medidas sancionadoras adoptadas a los efectos de su seguimiento y evaluación.

## **E) Resolución de alegaciones .**

De la resolución del Comité de Asesoramiento, se dará traslado a la persona denunciada y a la presunta víctima. Las partes implicadas podrán alegar en el plazo máximo de cinco días laborables, presentando nuevas pruebas o argumentaciones.

En el supuesto de alegaciones, el Comité de Asesoramiento valorará las alegaciones presentada por la persona denunciante o denunciada y acordará rechazar las alegaciones o continuar con el procedimiento en vista de las nuevas pruebas o argumentaciones presentadas. Si éstas son sólidas, completará la investigación, atendiendo a la información complementaria que pueda existir.

Como resultado de este proceso podrá:

- a) Rechazar la alegación y dar por buena la resolución anteriormente adoptada.
- b) Modificar la resolución anteriormente adoptada en función de las alegaciones presentadas.

De la decisión aquí adoptada se dará traslado a la persona denunciante, a la persona denunciada y a la Dirección del Área donde presta sus servicios la persona presuntamente acosada.

El plazo para recabar la nueva información y adoptar una decisión definitiva deberá realizarse con la mayor celeridad desde la recepción de las alegaciones.

## **IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.**

El Servicio de Relaciones Laborales u órgano competente informará al Comité de Asesoramiento de las medidas adoptadas tras el informe de conclusiones y valoración de cada expediente disciplinario así como del cumplimiento efectivo de las mismas por acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual, en el menor tiempo posible.

La Asesoría Confidencial llevará el control y registro de las denuncias presentadas así como de la resolución de los expedientes resultantes de procedimiento informal y del procedimiento formal. Llevará también el registro de las distintas actuaciones preventivas desarrolladas con el personal municipal, con el objetivo de realizar anualmente un informe que remitirá al Comité de Asesoramiento.

Anualmente, la Asesoría Confidencial remitirá al Servicio de Relaciones Laborales u órgano competente y a la Comisión de Igualdad una Memoria/Evaluación de las actuaciones realizadas a lo largo del año.

Ambos informes deberán de incluir indicadores relacionados con las medidas aplicadas (medidas de comunicación realizadas, horas de formación impartidas...) así como indicadores de los procedimientos de garantía (denuncias tramitadas, datos de personas denunciante y denunciadas desagregados por sexo, procedimientos informales desarrollados, procedimientos formales, denuncias sancionadas...).

Además se prevé la evaluación del propio protocolo como herramienta de prevención y actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual, tras la tramitación de

las tres primeras denuncias o al año de su implantación, y siempre que se produzcan cambios legales o mejoras en los conocimientos técnicos al respecto.

La Comisión para la Igualdad realizará el control y seguimiento de la aplicación de este Protocolo con la finalidad de detectar su efectivo funcionamiento y real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual, en el Ayuntamiento de Zaragoza. Si se detectaran fallos de aplicación que le restasen efectividad en la consecución de su objetivo, la Comisión propondrá su modificación siguiendo los trámites oportunos.

## **XII. DISPOSICIONES FINALES.**

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.- Vigencia.

Este Protocolo tendrá la misma vigencia que la establecida para el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Zaragoza.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.- Normativa

Si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente Protocolo, quienes firman el mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

## **XIII. ANEXOS.**

1. Denuncia
2. Acuerdo de confidencialidad
3. Notificación de denunciada
4. Citación
5. Informe de Valoración para procedimiento informal
6. Informe de Valoración para procedimiento formal.

## ANEXO I

DENUNCIA PARA CASOS DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO  
(Para cumplimentar la Asesoría Confidencial con la persona denunciante)

FECHA..... N° DE CÓDIGO.....

### PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos: .....

DNI: .....

En calidad de:

Presunta víctima                      Representación sindical

Persona que ha presenciado la actuación denunciada

Otra: .....

Teléfono: .....

E-mail .....

Dirección del trabajo de la presunta víctima

### TIPO DE ACOSO:

Acoso Sexual

Acoso por Razón de Sexo

Acoso por Orientación Sexual

### PRESUNTA VÍCTIMA (Completar si la presunta víctima no es la persona denunciante):

Nombre y apellidos: .....

DNI: .....

Teléfono: .....

Email .....

### DATOS LABORALES (en todos los casos):

Área- Servicio/dirección donde trabaja: .....

Puesto de trabajo: .....

Observaciones: .....

### PERSONA DENUNCIADA

Nombre y apellidos: .....

Área-Servicio /dirección: .....

Puesto de trabajo: .....

Relación laboral con la presunta víctima:

Superior nivel jerárquico.....                      Mismo nivel jerárquico .....

Inferior nivel jerárquico .....                      Ciudadanía.....

Entidad proveedora.....                      Otra: .....

¿La persona denunciada trabaja directamente con la presunta víctima?

Sí .....No .....



¿La persona denunciante ha puesto en conocimiento de su superior jerárquico la situación que denuncia? Sí .....No .....

La persona denunciada es su superior jerárquico. Si.....No.....

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (fechas, lugares, horas...):

.....  
.....  
.....  
.....

PARA ACREDITAR LO ANTERIOR SE CUENTA CON:

Ninguna prueba específica .....

Pruebas documentales. ....

Personas que atestiguan la situación denunciada .....

Otros: .....

En su caso, señalar quiénes son las y los testigos:

.....  
.....  
.....

¿Existen otras posibles personas afectadas? . Si.....No.....

Indicar quiénes (nombre y puestos):

.....  
.....  
.....

DOCUMENTACIÓN ANEXA

Enumerar cuál:

.....  
.....  
.....

FIRMAS

Persona denunciante

Persona receptora de la denuncia

**ANEXOII**

**ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD Y NO DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN .**

Dña./D. .... D.N.I. ....  
Dña./D. .... D.N.I. ....  
Dña./D. .... D.N.I. ....  
Dña./D. .... D.N.I. ....  
Dña./D. .... D.N.I. ....  
Dña./D. .... D.N.I. ....  
Dña./D. .... D.N.I. ....

Como integrantes de la Comisión investigadora contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo para desarrollar el procedimiento formal, con la voluntad de combatir este problema

**ACUERDAN**

Y se comprometen a mantener una estricta confidencialidad y reserva y a no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de la denuncia presentada o del proceso de investigación de nº de código.....

Por lo que firman el presente documento en Zaragoza, a ..... de .....de 20 ....

Nombres y Firmas:

**ANEXO III**

**NOTIFICACIÓN DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL.**

A/A. D./Dña. ....

Mediante la presente, le notificamos que existe una denuncia interna presentada contra usted por (tipo de acoso):

.....

De acuerdo al Protocolo de Prevención y Actuación contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual del Ayuntamiento de Zaragoza, aprobado en ....., del que le adjuntamos copia para su información y referencia, se ha puesto en marcha el procedimiento de garantía correspondiente, constituyéndose una comisión investigadora, y es en calidad de integrante de esta comisión que me pongo en contacto con usted para ponerle en conocimiento de la denuncia recibida y del procedimiento con el nº de código ..... que ponemos en marcha, le citamos para que concurra a una reunión que tendrá lugar en (dirección)

.....,  
el día ..... de ..... de 20..... a las ..... horas.

Tanto para esta reunión como para el resto del procedimiento puede acudir, si así lo desea, junto con una persona que le asesore.

Le informamos que su no comparecencia pudiera ser considerada como un acto de obstrucción en la investigación de los hechos.

En Zaragoza, a ..... de ..... de 20.....

Firmado (nombre y puesto)

RECIBÍ .....

Fecha .....

Firmado .....

**ANEXO IV**

**CITACIÓN**

Dña./D. ....en calidad de integrante de la Comisión Investigadora contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, de acuerdo al Protocolo de Prevención y Actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Zaragoza, aprobado en .....

CITA A:

Dña./D. ....

Para que concurra a una reunión que tendrá lugar en (dirección) .....  
.....

el día ..... de ..... de 20..... a las ..... horas con objeto de .....

.....  
.....  
.....

En Zaragoza , a ..... de ..... de 20.....

Firmado (nombre y puesto)

RECIBÍ : .....

Fecha : .....

Firmado : .....

## ANEXO V

### INFORME DE VALORACIÓN (Para Procedimiento Informal)

FECHA .....Nº DE CÓDIGO.....

COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN (Relación nominal de sus integrantes)

DENUNCIA (Adjuntar copia de la denuncia):

\*Fecha de la denuncia.

\*Tipo de acoso.

\*Persona denunciante.

\*Presunta víctima (si no es la denunciante).

\*Persona denunciada.

ASESORÍA CONFIDENCIAL.

\*Breve descripción de los antecedentes (relación laboral entre la presunta víctima y la persona denunciada, hechos denunciados, frecuencia....).

\*Valoración de los hechos tras el primer análisis de la Asesoría Confidencial.

\*Medidas cautelares propuestas en su caso.

PROCEDIMIENTO INFORMAL PREVIO (Adjuntar registro del resultado).

\*Relación de las entrevistas mantenidas.

\*Resultado.

\*Duración desde la recepción de la denuncia.

## RESOLUCIÓN

\*Conclusiones.

\*Medidas.

## COMUNICACIÓN Y SEGUIMIENTO.

\*Fecha de notificación a la persona denunciante.

\*Fecha de notificación a la persona denunciada.

\*Fecha para la supervisión y revisión de la implantación de las medidas.

\*Documento fechado.

\*Firmas de la Comisión Investigadora.

## ANEXO VI

### INFORME DE VALORACIÓN (Para Procedimiento Formal)

FECHA .....Nº CÓDIGO.....

COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN (Relación nominal de sus integrantes)

DENUNCIA (Adjuntar copia de la denuncia):

\*Fecha de la denuncia.

\*Tipo de acoso.

\*Persona denunciante.

\*Presunta víctima (si no es la denunciante).

\*Persona denunciada.

ASESORÍA CONFIDENCIAL.

\*Breve descripción de los antecedentes (relación laboral entre la presunta víctima y la persona denunciada, hechos denunciados, frecuencia....).

\*Valoración tras el primer análisis de la Asesoría Confidencial.

\*Medidas cautelares propuestas en su caso.

PROCEDIMIENTO FORMAL (Ajustar declaraciones de la persona denunciada y los testimonios recogidos).

\*Fecha de la constitución de la Comisión investigadora.

\*Fecha de notificación a la persona denunciada.

\*Fecha de audiencia a la persona denunciada.

\*Relación de los testimonios.

\*Relación de las pruebas.

\*Resumen de los principales hechos.

\*Duración del procedimiento formal.

## RESOLUCIÓN.

\*Conclusiones.

\*Medidas.

## COMUNICACIÓN Y SEGUIMIENTO.

\*Fecha de notificación a la persona denunciante.

\*Fecha de notificación a la persona denunciada.

\*Fecha para la supervisión y revisión de la implantación de las medidas.

\*Documento fechado.

\*Firmas de la Comisión Investigadora.