



PROCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA

EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Aprobado por la Comisión de Igualdad el día 6 de febrero de 2023



INDICE

I. FUNDAMENTACIÓN.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

III. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

IV . OBJETIVOS.

V.DEFINICIÓN DE CONCEPTOS.

VI.MEDIDAS PREVENTIVAS .

VII.MEDIDAS DE ACTUACIÓN.

VIII.SEGUIMIENTO.

IX.DERECHOS Y DEBERES de las PARTES INVOLUCRADAS.

X. GARANTÍAS DE ACTUACIÓN DEL PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO.

XI.PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO ENTRE PERSONAS USUARIAS DE LA ENTIDAD y VOLUNTARIADO.

ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA FORMAL.

ANEXO 11. MODELO DE PARTE DE INCIDENCIA .



I.- FUNDAMENTACIÓN

Fundación Down Zaragoza, para la discapacidad psíquica impulsa, por una parte, la promoción de la cultura y políticas que defienden la igualdad, el derecho a la intimidad y a la dignidad en el trabajo de todas las personas trabajadoras que integran la entidad y por otra, interviene para eliminar y erradicar las situaciones de discriminación que puedan darse en el seno de la misma y que afectan, entre otras, a las desigualdades en materia de género.

El acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral debe ser entendido como una manifestación más de discriminación, por cuanto contribuye a un mantenimiento de la desigualdad en el mercado de trabajo.

El acoso sexual y el acoso por razón de género, como expresiones de violencia que se pueden manifestar en el ámbito laboral, constituyen dos situaciones de la discriminación por razón de género, a la vez que una violación de otros derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo.

Además, son manifestaciones de las relaciones de poder, que guardan relación con los roles que tradicionalmente se han atribuido a las personas en función de su sexo. Por todo ello, son conductas que hay que prevenir, evitar y que, cuando se producen, hay que detener para que no se produzcan consecuencias indeseables para la salud de las víctimas.

Es voluntad de la entidad hacer llegar a todas las personas trabajadoras su compromiso con un entorno laboral digno, para ello actuará en la prevención y erradicación de cualquier tipo de comportamiento de acoso dentro de la misma. Este compromiso se manifiesta mediante la elaboración y cumplimiento de este

Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, cuyo alcance recae en toda la plantilla de la entidad.

11.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en dicha entidad, incluido el personal directivo, voluntariado, en prácticas, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la entidad, el personal afecto a contrata o subcontratas y que presten sus servicios en los centros de trabajo de la entidad y personas trabajadoras autónomas que compartan espacios de trabajo y suscriban el presente protocolo.

La prohibición del acoso sexual y por razón de sexo abarca los comportamientos en el lugar de trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal.

La entidad informará a todo el personal presente en su(s) centro(s) de trabajo, sea personal propio o procedente de otras entidades y/o empresas, a las entidades de las que proceden, así como a las entidades a las que desplazan su propio personal sobre la política existente de tolerancia cero hacia la violencia en el trabajo y, específicamente, hacia el acoso sexual y por razón de sexo, y sobre la existencia del protocolo de actuación.

Así mismo, la entidad dará a conocer a las personas usuarias y a sus familias la política de la entidad para combatir el acoso sexual y por razón de sexo y, en particular la existencia de un protocolo de detección, prevención y actuación ante el acoso entre personas usuarias de nuestra entidad (Punto XI y Anexo II).

Que en el marco laboral se consiga un clima positivo y saludable es una responsabilidad de todas las personas que forman parte de la entidad. Sólo a través de una implicación conjunta de todas las partes se puede alcanzar un entorno libre de cualquier actuación o comportamiento, que directa o indirectamente suponga una discriminación en el entorno laboral



Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. En ese sentido, las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores (art. 14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos Laborales).

En cualquier caso, en el marco de prevención de riesgos laborales es necesario evaluar el riesgo de acoso sexual y por razón de sexo y planificar medidas para que no llegue a producirse la situación de acoso. El protocolo regula un procedimiento de actuación para dar solución a las quejas y/o denuncias que se presenten. El objetivo es que las medidas de prevención de riesgos eliminen o reduzcan en lo posible el riesgo de laboral de sufrir acoso sexual y por razón de sexo y que como consecuencia el protocolo se aplique de forma excepcional cuando las medidas preventivas hallan fallado.

111.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Fundación Down Zaragoza, para la discapacidad psíquica, se compromete a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad individual de cada integrante de nuestra entidad.

Es responsabilidad de todas las personas que integran la entidad asegurar que se cumpla este compromiso, especialmente de quienes ocupan mandos superiores e intermedios que deben garantizar que no se produzcan situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades,

En caso de que ocurran este tipo de actitudes y comportamientos, se facilitará ayuda a la persona que lo sufra, se evitará que la situación se repita y se sancionará en función de las circunstancias y condicionamientos del hecho en sí.



El presente Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo se enmarca dentro de los principios y compromisos de la entidad, que priorizan por encima de otros valores, las actuaciones y las políticas que favorecen la igualdad y la justicia social:

- a) **Responsabilidad.** Fundación Down Zaragoza, para la discapacidad psíquica asume la responsabilidad de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello articulará procedimientos específicos para su prevención y actuación con la finalidad de que toda persona trabajadora sepa cómo actuar ante una situación de acoso

- b) **Intolerancia y prohibición** de cualquier conducta de acoso sexual o por razón de sexo dentro de la entidad.

- c) **Comunicación.** Fundación Down Zaragoza, para la discapacidad psíquica comparte el compromiso de hacer llegar a todas las personas trabajadoras las medidas adoptadas para la prevención y actuación contra el acoso sexual o por razón de sexo.

- d) **Sensibilización.** Fundación Down Zaragoza, para la discapacidad psíquica adquiere un gran protagonismo en las acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla al objeto de contribuir a la prevención de cualquier tipo de acoso.

- e) **Compromiso de rigor y prontitud** durante el proceso de actuación.

- f) **Derecho a una vida digna y libre de violencia sexista.** Fundación Down Zaragoza, para la discapacidad psíquica integra dentro de sus valores el respeto, la dignidad y la igualdad de trato, por lo que rechaza y sanciona cualquier actuación que atente contra ellos.



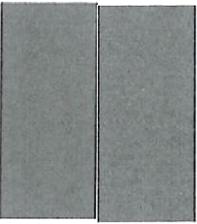
A tal efecto, adoptará cuantas medidas sean necesarias para rehabilitar la dignidad de la víctima dañada como consecuencia de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, así como instruirá y sancionará aquellas actitudes que incumplan este derecho.

g) **Confidencialidad y discreción.** Se velará por garantizar, desde los diferentes mecanismos de intervención ante el acoso con los que la entidad cuente, la intimidad de la persona acosada, de posibles testigos o de la persona denunciante, desde una actitud de discreción que garantice su bienestar y salvaguarde la confidencialidad, así como de su protección ante posibles represalias.

h) **Intolerancia de falsas acusaciones.** Fundación Down Zaragoza, para la discapacidad psíquica rechaza y persigue las falsas acusaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo por considerarlas faltas muy graves, y las incluye dentro del reglamento de infracciones y sanciones.

Para conseguir el objeto del Protocolo, Fundación Down Zaragoza, para la discapacidad psíquica solicita que cada una de las personas de la organización, asuman sus responsabilidades al respecto:

- Evitando comportamientos o actitudes que puedan resultar ofensivas, humillantes degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles, y no ignorando ni tolerando dichos comportamientos o actitudes.
- Actuando de forma adecuada frente a estas situaciones, comunicándolo, manifestando su desacuerdo y prestando apoyo a las personas que lo están sufriendo.



Por su parte Fundación Down Zaragoza, para la discapacidad psíquica se compromete a:

- Elaborar y difundir el Protocolo de prevención y actuación frente a este tipo de comportamientos o actitudes,
- Prestar apoyo y asistencia específica a las personas que estén sufriendo estas situaciones, por medio de la Comisión creada a tal efecto.
- Articular y publicitar las diferentes vías de resolución de este tipo de casos dentro y fuera de la entidad.
- Garantizar que todas las quejas o denuncias sean tramitadas de forma rigurosa y rápida, respetando el principio de confidencialidad.
- Garantizar que no existan represalias contra la persona que presente la queja o denuncia, ni contra el resto de personas que estén involucradas en el proceso.

La Dirección de Fundación Down Zaragoza, para la discapacidad psíquica, para asegurar la aplicación efectiva del presente Protocolo ha establecido la siguiente figura:

IV.- OBJETIVOS

Con el fin de proteger la dignidad de las personas que integran la entidad y, en aras a crear y mantener un ambiente laboral respetuoso se establece un doble objetivo:

- Recopilar las recomendaciones básicas para la prevención de las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Establecer pautas de actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

V.- DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

A continuación, quedan expuestas las definiciones de los dos tipos de acoso, así como las conductas que se consideran y establecen como sancionables para la entidad en dicha materia. Ambas modalidades de acoso se considerarán discriminatorias y pueden producirse entre



personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la empresa.

1. ACOSO SEXUAL

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres integra el acoso como una manifestación de la desigualdad entre mujeres y hombres, de discriminación por razón de sexo y de violencia de género, que es necesario erradicar. Así, en su artículo 7 la define de la siguiente manera: "Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley es 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 LOI).

Esta definición aporta novedades y mejoras respecto a definiciones previas recogidas en la normativa (tanto comunitaria como estatal) en las cuales se caracterizaban estas conductas como no deseadas. Esto suponía la necesidad de que la víctima hubiera manifestado expresamente y de manera previa, su indeseabilidad. Además, situaba en la víctima la responsabilidad de establecer qué comportamientos eran aceptables, y cuales se consideraban ofensivos.

Esta nueva definición excluye la responsabilidad de la víctima en la situación y se centra únicamente en el carácter ofensivo (intimidatorio o degradante) de la conducta de acoso (acoso técnico). El hecho de que la persona objeto de acoso rechace o se someta al mismo no condiciona que el hecho constituya, en sí mismo, acoso sexual. La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra, habitualmente del hombre sobre la mujer, perpetuando, de esta forma, las estructuras de poder que existen todavía en nuestra sociedad. A continuación, se exponen algunos ejemplos de acoso sexual (conductas de carácter físico, conductas verbales y no verbales):

- 
- a) El condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita de ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva (chantaje sexual). Este tipo de acoso implica un abuso de autoridad, por lo que quienes acosan tienen la posibilidad de actuar sobre las condiciones laborales de la persona acosada.
 - b) Acercamiento físico excesivo o innecesario.
 - c) Contacto físico deliberado y no solicitado (tocamientos, roces, abrazos, palmaditas, pellizcos, masajes no deseados...).
 - d) Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico.
 - e) Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
 - f) Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.
 - g) Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.
 - h) Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios.
 - i) Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona de forma reiterada.
 - j) Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos reiteradamente.
 - k) Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
 - l) Contar chistes o decir piropos de contenido sexual de forma reiterada.
 - m) Bromas sexuales ofensivas o comentarios sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona, su condición u orientación sexual.

- 
- n) Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona por su condición sexual.
 - o) Comentarios sexuales obscenos.
 - p) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales
 - q) Hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.
 - r) Hacer preguntas sobre la vida sexual.
 - s) Hacer insinuaciones sexuales
 - t) Invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa.
 - u) Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión.
 - v) Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales
 - w) Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.
 - x) Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.
 - y) Comunicaciones (llamadas telefónicas, enviar cartas, correos electrónicos, notas, mensajes o fotografías u otros materiales) de contenido sexual y carácter ofensivo.
 - z) Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos en el lugar de trabajo y/o en los equipos de trabajo de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
 - aa) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas (personas denunciantes, testigos o coadyuvantes)



2. 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.7.2LOI).

El acoso por razón de sexo pueden llevarlo a cabo tanto superiores en jerarquía, como compañeros y compañeras, o inferiores en jerarquía, tiene como causa los estereotipos de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

La finalidad suele ser el intento de mantener una situación de poder de un sexo sobre el otro y de desterrar del ámbito laboral a las personas pertenecientes a uno de los sexos. Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas de acoso por razón de sexo las que se exponen a continuación.

Estas conductas son rechazables en todo caso.

- a) Uso de conductas discriminatorias por razón de sexo.
- b) Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- c) Utilizar humor sexista,
- d) Las descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas...

- 
- e) La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas... por razón de su sexo.
 - f) Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales, bisexuales, intersexuales
 - g) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio).
 - h) Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores en jerarquía que son mujeres
 - i) Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferiores a su capacidad o competencias, a causa de su sexo.
 - j) Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales
 - k) Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento...)
 - l) Tratar a las personas como si fueran menores de edad, como si fuesen personas dependientes, como si fueran personas intelectualmente inferiores...(con la forma de hablar, de tratarla...), por razón de su sexo.
 - m) Impartir órdenes vejatorias que tengan su causa en el sexo de la persona.
 - n) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua

- 
- o) Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
 - p) Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
 - q) Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
 - r) Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro. La diferencia que se establece entre acoso sexual y por razón de sexo, es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales mucho más amplias.

3. FORMAS DE ACOSO

Respecto al grado de autoridad jerárquica o relación de poder de quien ejerce el acoso sobre la persona acosada o del ambiente creado en torno a ella se pueden identificar los siguientes tipos de acoso:

- a) **Acoso vertical / Acoso de intercambio o chantaje sexual:** este tipo de acoso implica abuso de autoridad, por lo que quienes acosan tienen la posibilidad de actuar sobre las condiciones laborales de la persona acosada. Por tanto, se consideran personas activas de este tipo de acoso quienes tengan poder para decidir sobre la relación laboral, es decir, aquellas personas jerárquicamente superiores a quien sufre acoso.
- b) **Acoso horizontal / Acoso ambiental:** esta clase de acoso no está determinada por la jerarquía en el puesto de trabajo, es frecuente que se produzca entre personas del mismo nivel laboral. Atendiendo a la cuantificación del acoso y a la percepción de quien lo señala, describe o denuncia.

c) **Acoso técnico:** situaciones que constituyen acoso a juicio de personas expertas, sufridas en el último año por una persona, independientemente de que ésta la señale o no como acoso sexual.

d) **Acoso declarado:** aquellas situaciones sufridas en el último año y percibidas por la persona que las padece como acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Va a intervenir también el grado o nivel de gravedad de los hechos, atendiendo a la siguiente escala:

➤ **Leve:** se corresponde con expresiones verbales/no verbales públicas vejatorias para la persona acosada.

➤ **Grave:** se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal/no verbal directa con alto contenido sexual.

➤ **Muy grave:** se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa.

Son circunstancias AGRAVANTES:

a) El abuso de superioridad jerárquica o que la persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral

b) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.

c) La alevosía, esto es, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo.



e) La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

f) Existan dos o más víctimas.

g) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.

h) Cuando la víctima padezca con anterioridad algún problema de salud médicamente acreditado

i) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Comisión para la prevención y actuación de acoso sexual y/o por razón de sexo

j) Se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.

k) Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación,

l) La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual (situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario/a o realización de prácticas), edad, discapacidad, etc.

Las SANCIONES correspondientes en función del principio de proporcionalidad podrán ser las siguientes:

- o Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo.
- o Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral.
- o Cambio de turno de trabajo.

- o Movilidad funcional.
- o Suspensión de empleo y sueldo.
- o Despido disciplinario.

Todas las sanciones que no impliquen el despido disciplinario serán completadas con la obligación de asistir a un curso formativo con el contenido que se especifica en el apartado de Sensibilización, Información y Formación de este Protocolo.

4. AGENTES

Así como es necesario clarificar eficazmente cualquier conducta, es necesario también definir los diferentes agentes implicados ante una queja o denuncia de acoso sexual o por razón de sexo. Cuando se hace referencia a los mismos, siempre se hace con carácter de presunción hasta que se establezca una resolución del caso que lo confirme.

Persona acosada: toda persona víctima de cualquier situación o conducta de acoso sexual o por razón de sexo.

Persona denunciante: toda persona que haya formulado una queja denuncia a través de los cauces establecidos en el ámbito del acoso sexual o por razón de sexo, La persona denunciante puede ser la persona acosada u otra que le represente.

Persona acosadora: toda persona sobre la que se haya formulado una queja o denuncia a través de los cauces establecidos en el ámbito del acoso sexual o por razón de sexo, y se demuestre su conducta de acoso.

VI.- MEDIDAS PREVENTIVAS

Fundación Down Zaragoza, para la discapacidad psíquica, de acuerdo con el enfoque preventivo del Protocolo, desarrollará las siguientes medidas orientadas a evitar que surjan casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo.



Información y Sensibilización: Para conseguir que el contenido de este Protocolo sea conocido por todas las personas de la entidad, se realizará una adecuada distribución y difusión del mismo a través de diferentes canales de comunicación existentes en la organización (folletos informativos, boletines internos, charlas o seminarios, Web).

En el documento de divulgación se hará constar el nombre de las personas de contacto de la Comisión para la prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo. En la entrega del Manual de Acogida de la entidad, dirigido a todo el personal de nuevo ingreso, fijo o contratado temporal, se incluirá información relativa a la prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en formato accesible.

Formación: Fundación Down Zaragoza, para la discapacidad psíquica formará a las personas que integran la Comisión en materia de igualdad entre mujeres y hombres, contemplando de forma especial el fenómeno del acoso sexual y por razón de sexo, así como en las medidas de actuación contenidas en el presente Protocolo.

Se garantizará que la política informativa y formativa de la entidad en materia de igualdad y de prevención de riesgos laborales incluya formación adecuada sobre igualdad y prevención de la violencia en el trabajo, a todos los niveles (personal trabajador, mandos intermedios, directivo).

La formación incluirá, como mínimo, los siguientes aspectos:

- La identificación de las conductas por acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Los efectos que producen en la salud de las víctimas.
- Los efectos discriminatorios que producen en las condiciones laborales de quienes lo padecen.
- Los efectos negativos para la propia organización.
- La obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales (derecho a la dignidad de las personas, a la igualdad, a la integridad física y moral, a la

libertad sexual), y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el propio derecho al trabajo.

-La prohibición de realizar actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

-Régimen disciplinario en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.

-Infracciones en las que puede incurrir la entidad, tanto desde el punto de vista de la relación laboral, como desde el punto de vista más concreto de la prevención de riesgos laborales.

-Procedimiento de actuación previsto en este protocolo

VII.- MEDIDAS DE ACTUACIÓN

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo. Cualquier trabajador o trabajadora, o la representación de los trabajadores y trabajadoras o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso pueden plantear una queja o denuncia relativa a acoso sexual o acoso por razón de sexo, con arreglo al procedimiento que aquí se esquematiza, ante la persona/s con competencia designada/s a tal efecto, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior de vías administrativas o judiciales.

A tal efecto se crea una Comisión para la Prevención y Actuación Contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo en la que están las personas receptoras de las denuncias. Su identidad se dará a conocer a todo el personal de la empresa, así como la forma en que se podrá contactar con ellas.

Comisión para la prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en Fundación Down Zaragoza, para la discapacidad psíquica.

Esta Comisión se encontrará integrada por las siguientes personas:

- a) Gerente de Fundación Down Zaragoza
- b) El Responsable de Igualdad
- c) Asesor Jurídico
- d) Un miembro del Patronato de Fundación Down y/o del Comité de Empresa en función de quién ostente la responsabilidad de Igualdad.



A continuación, se detalla el proceso a seguir en la resolución de conflictos motivados por cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo:

Procedimiento de reclamación:

La secuencia de actuación que propone la entidad para reclamar en caso de acoso es la siguiente:

A.- Vía informal:

1. La persona puede dirigirse directamente (oral o por escrito) a quien le está presuntamente acosando, para expresar su rechazo ante las actitudes y comportamientos que está sufriendo.
2. Si lo anterior no funciona, la persona presuntamente acosada u otra persona que tenga conocimiento de la situación podrá acudir al Responsable de Igualdad y Gerencia, miembros de la Comisión para que intermedien. En dicho caso, cualquiera de los dos miembros deberán proceder a constituir la comisión íntegra.
3. La Comisión procederá entonces a entrevistarse con la persona que presuntamente ha realizado el acoso y/o con ambas partes, a elección de la presunta acosada. Para manifestarle, por un lado, la existencia de una queja sobre su conducta y, por otro lado, las consecuencias o sanciones disciplinarias que ello podría acarrearle, de ser cierta.
4. La Comisión recogerá y documentará esta intervención en un informe.

La fase de reclamación por la vía informal tendrá una duración determinada y definida que no excederá de 2 semanas.

Al principio del procedimiento se asignará un código numérico a las partes, cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad. La documentación del procedimiento la custodiará Gerencia, y el código lo custodiará el o la Responsable de Igualdad.



B.- Vía formal:

En el supuesto en el que la persona denunciante no quede satisfecha con la solución alcanzada en el procedimiento informal, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada,

La queja o denuncia formal se presentará si la vía informal no ha funcionado o si los hechos son tan graves que la vía informal no es suficiente.

- 1, La persona supuestamente acosada deberá recurrir a la Comisión y presentar por escrito una queja o denuncia por acoso sexual o por razón de sexo. Además de la víctima, cualquier persona que tenga conocimiento de un acto de acoso podrá denunciar dicha situación. Para ello se facilitará un modelo que se anexa (Anexo I. Modelo de denuncia formal).
2. La Comisión comunicará a la persona denunciante sus derechos y deberes y comunicará por escrito a la supuesta persona acosadora que hay una denuncia o una queja hacia ella y que será objeto de investigación, comunicándole a su vez sus derechos y deberes.

La fase de reclamación por la vía formal tendrá una duración determinada y definida que no excederá de 48 horas.



Procedimiento de investigación:

1. La Comisión evaluará el caso y decidirá qué personas de la Comisión serán las que desarrollen la investigación, procurando que éstas no trabajen directamente con ninguna de las partes implicadas, que no tengan una relación personal estrecha o que sean personas que puedan actuar y tomar una decisión de manera imparcial.
2. Las personas de la Comisión designadas para la investigación serán las encargadas de recopilar pruebas y realizar entrevistas, tanto a las personas implicadas directamente, como a la persona denunciante que no fuera la persona presuntamente acosada, o a las que hayan sido posibles testigos
3. Las personas interesadas podrán, en cualquier momento, aducir alegaciones aportar documentos u otros elementos que se podrán tener en cuenta.
4. La Comisión, una vez recopiladas y analizadas todas las pruebas, realizará el correspondiente informe. Todo el proceso de investigación se llevará a cabo bajo las siguientes pautas:
 - Mientras se desarrolle la investigación, se evitará en la medida de lo posible el contacto entre la persona que presenta la queja o denuncia y la persona denunciada.
 - Según el artículo 13 de la Ley Orgánica 3/2007 y el artículo 19 de la Directiva 2006/54/CE, quien presente la denuncia sólo deberá aportar indicios basados en actuaciones discriminatorias y la persona acusada de acoso deberá

probar que no ha existido tal discriminación. Corresponderá a la Comisión la consideración de que existen estos indicios.

- En todo momento se respetará la confidencialidad de la información obtenida en la investigación y, en la medida de lo posible, de la identidad de las personas implicadas.
- Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la persona acosada, cuando sea ésta quien realice la denuncia (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite. La misión de la Comisión es adoptar una resolución en materia organizativa, de recursos humanos, o disciplinaria, dirigida a las personas trabajadoras implicadas en una denuncia o queja de acoso sexual o por razón de sexo. La fase de investigación tendrá una duración determinada y definida que no excederá de 2 semanas.

Medidas cautelares:

Mientras dure el procedimiento de investigación y hasta que se resuelva el mismo, la Comisión deberá establecer, en los casos en los que proceda y sea posible, medidas cautelares que en ningún caso podrán afectar negativamente a las condiciones de trabajo de la persona que presuntamente ha sufrido el acoso, ni modificación sustancial de las mismas.

Resolución del caso:

La Comisión realizará una evaluación del caso. En esta evaluación y posterior toma de decisión se decidirá la existencia o no de acoso, la gravedad del mismo, las correspondientes sanciones y si procede el recurso a la vía judicial.

La comisión adoptara una de las siguientes decisiones:

- 
- i. El archivo de actuaciones, por entender que los hechos denunciados no pueden ser calificados como constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, sin perjuicio de proponer las medidas organizativas
 - ii. Iniciar un proceso de solución informal, a través de la mediación entre las personas implicadas, para llegar a posibles acuerdos. En este caso siempre deben darse las siguientes premisas: la situación pueda corregirse, la víctima debe estar conforme con esta solución y además se deben garantizar las condiciones o compromisos adecuados para adoptar medidas que eviten su repetición
 - iii. La apertura de un expediente disciplinario a la persona denunciada por entender que la persona denunciante, o en su caso la víctima, ha sufrido acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo y la ejecución de las correspondientes sanciones.

Las denuncias realizadas que se demuestren como intencionadamente no honestas o dolosas, tendrán la consideración de falta muy grave y pondrán en marcha la correspondiente sanción y las acciones que en derecho pudieran corresponder.

Se elaborará un informe, donde recogerá la información obtenida, su dictamen al respecto y sus propuestas de solución. Este informe se trasladará a la Propiedad de la entidad.

Se trasladará la Resolución a las partes implicadas (persona presuntamente acosada y persona presuntamente acosadora).

Los expedientes de los casos serán custodiados por el Departamento de Recursos Humanos, con todas las garantías para mantener la confidencialidad.

La fase de resolución tendrá una duración determinada y definida que no excederá de 1 semana

Otros procedimientos de resolución:

Si por otras distintas vías pudiera detectarse riesgo de situaciones de acoso, se utilizarán los procedimientos de investigación que se consideren convenientes para recabar información y elaborar un informe sobre lo investigado. Han de ser rápidos y ágiles en su desarrollo. La investigación de la situación puede proporcionar información para revisar la evaluación de riesgos y adoptar nuevas medidas.

VIII.- SEGUIMIENTO

La Comisión realizará una evaluación continuada del impacto de las acciones del Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, Los aspectos que se evaluarán estarán encaminados a analizar desde el ámbito de la prevención (acciones formativas e informativas) pasando por las intervenciones realizadas, a través de la valoración de los informes y de cualquier otro mecanismo que estime conveniente.

IX.- DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES INVOLUCRADAS

En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que suceden en la entidad, todas las personas que forman parte de la misma poseen una serie de derechos y deberes que tienen obligación de cumplir. En este sentido:

Persona víctima del acoso

- Tiene el derecho a informarse sobre todas las vías de resolución de la situación de acoso, tanto las internas como las externas, con el objetivo de decidir cuál es la que más se ajusta a su caso particular.
- Tiene el derecho a utilizar los servicios y procesos disponibles en la entidad:



consultar con la Comisión y seguir el Protocolo de actuación.

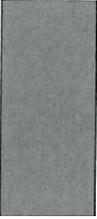
- Tiene el deber, si fuera posible, de tratar de solucionar el caso existente por procedimiento informal antes de realizar una reclamación o denuncia formal mostrando su rechazo a los comportamientos y actitudes de las que es objeto por escrito.
- ' Tiene el deber de documentar todas las situaciones sucedidas en el marco del acoso vivido. En este caso es preciso realizar un registro de todos los hechos relacionados con la situación de acoso detallándolos lo máximo posible.
- Tiene el deber de cooperar en todo momento con la investigación que se lleve a cabo para aclarar los hechos sucedidos,

Persona que presuntamente acosa

- Tiene el derecho a informarse sobre todas las consecuencias que puede traerle en la organización el acosar sexualmente o por razón de sexo a otra persona.
- Tiene el deber de cambiar su actitud y comportamiento en el momento en el que reciba una petición por parte de una persona que se sienta acosada por ella.
- Tiene el deber de cooperar en todo momento con la investigación que se lleve a cabo para aclarar los hechos sucedidos.

Comisión

- Realizar un seguimiento de la puesta en funcionamiento del Protocolo.
- Conocer e informarse -a posteriori- de todos los casos de acoso que le lleguen y que se hayan producido en el ámbito de la relación laboral.
- Evaluar, con carácter anual, el desarrollo del sistema de prevención y de actuación y siempre que se produzcan cambios legales o mejoras en los conocimientos técnicos al respecto.



Conjunto de la plantilla

Si alguna persona de la plantilla tiene conocimiento de que se esté produciendo una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, tiene el deber de:

- Apoyar a la persona que sea víctima del acoso y tratar de orientarla para que realice una queja o denuncia informal o formal.
- Si la situación supusiera un riesgo para la salud y la seguridad de la persona acosada, deberá ponerlo en conocimiento de la Comisión inmediatamente para que proceda a actuar.
- La plantilla tiene el deber de mantenerse a disposición de la investigación si fuera requerida su participación.
- En la medida de lo posible, la plantilla no deberá posicionarse públicamente en un caso de acoso ya que esto influiría en el proceso.

X.- GARANTÍAS DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO

- a) **Deber de sigilo:** A todas las personas trabajadoras en la entidad que hayan tenido relación o participado en cualquier momento en la investigación o intervención en caso de acoso sexual o por razón de sexo, se les exigirá el deber de sigilo sobre toda la información tratada. Este deber de sigilo se extiende aún después de formar parte de la plantilla de la entidad.
- b) **Prohibición de represalias.** Iniciar una denuncia de acoso sexual o por razón de sexo no desacreditará a la víctima o testigo ni afectará a su trabajo, sueldo o asignaciones de tareas, así como en ninguna otra de sus condiciones laborales. Cualquier denuncia de represalia se considerará un incidente separado, será investigada de la misma manera, y podrá ser sujeta a acción disciplinaria.

- 
- c) **Representación de las personas trabajadoras.** Durante todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán ser asistidas, si lo desean, por una persona de su confianza que forme parte de la organización
- d) **Denuncias falsas.** La presentación deliberada de una queja o denuncia falsa de acoso sexual o por razón de sexo, así como de represalias falsas o malintencionadas, constituyen un motivo de sanción muy grave. Dicha actuación se considera lesiva, tanto para la persona acusada, como para las personas trabajadoras que en algún momento puedan ser víctimas reales y cuya credibilidad perjudica seriamente.
- e) **Incompatibilidad.** Si entre los intervinientes en el proceso de queja o denuncia investigado, existen vínculos familiares o afectivos hacia la persona acusada o la persona denunciante, se tomará la determinación de un cambio de persona al considerarse incompatible la intervención, a fin de garantizar la máxima objetividad, transparencia y justicia en la resolución de la denuncia.
- f) **Medidas de recuperación de la dignidad.** Fundación Down Zaragoza, para la discapacidad psíquica velará y garantizará que se llevarán a cabo las acciones oportunas para restablecer la dignidad de la persona que ha sufrido acoso sexual o por razón de sexo, así como la de aquella que ha sido acusada falsamente. Estas medidas facilitarán la asistencia y atención especializada necesaria en cada caso a las víctimas de dichas discriminaciones.

XI.- PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO A PROFESIONALES POR PERSONAS USUARIAS DE LA ENTIDAD, FAMILIAS Y/O VOLUNTARIADO

Fundación Down Zaragoza, para la discapacidad psíquica desarrolla programas y servicios dirigidos a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias, además de actividades dirigidas a la población en general. Por esta razón, se ha considerado necesario incluir una serie de medidas necesarias para la detección, prevención, y actuación del acoso sexual y por razón de sexo a profesionales por las personas usuarias de los mismos, familias y/o voluntario.



El personal responsable de los programas y servicios tendrá el deber de vigilancia ~~ya~~ y en caso de detectar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo al ~~voluntariado~~ a los y las profesionales de la entidad, por parte de usuarios y usuarias, de sus familiares y/o voluntariado , lo pondrá en comunicación de la Comisión de Acoso Sexual.

Si se detectan actitudes de estos tipos de acoso en cualquier proyecto, servicio, actividad y/ o curso de formación, se procederá de la siguiente manera:

- Se cumplimentará un Parte de Incidencia (Anexo II) con los datos de identificación de la persona que realiza la reclamación, servicio, lugar, persona responsable del mismo, descripción de la situación de acoso, número de veces que se repite el hecho, identificación de la persona que presuntamente acosa, posibles testigos, fecha, medidas adoptadas.

- Se dará traslado del Parte de Incidencia a la Comisión contra el Acoso, que tras analizar el caso designará a una persona responsable que contrastará la información contenida en el mismo, realizando las pruebas oportunas y practicando entrevistas a las personas que pudieran atestiguar los hechos.

- La persona designada por la Comisión no podrá ser la persona encargada del programa, servicio, actividad o curso de formación donde se haya producido el presunto acoso.

- La persona responsable realizará un informe que remitirá a la Comisión contra el Acoso, la que a la vista del mismo redactará un acta con sus conclusiones, que notificará a la Gerencia de la entidad para que, en su caso, tome las medidas pertinentes.

- El proceso tendrá una duración determinada y definida que no podrá exceder de 2 semanas.



ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA FORMAL

Persona que realiza la reclamación

Persona presuntamente acosada:

Departamento:

Cargo/Puesto:

Persona denunciante (si es distinta a la persona acosada):

Nombre:

Departamento:

Cargo/Puesto :

Persona que recibe la reclamación

Nombre:

Departamento:

Cargo/Puesto:

Objeto de la reclamación

Identificación de los hechos

Fecha

Hora

Lugar

Frecuencia

Tipo de acoso

Descripción detallada de los hechos

Testigos de los hechos

Nombre y apellidos

Departamento

Firma de la persona autora de la reclamación



Fecha
Firma de la persona receptora de la reclamación
Fecha

ANEXO II: MODELO DE PARTE DE INCIDENCIA

Persona que realiza la reclamación

Persona presuntamente discriminada:

Nombre:

Programa o servicio:
Persona responsable:

Persona denunciante (si es distinta a la persona presuntamente discriminada):

Nombre:

Programa o servicio:
Persona responsable:

Persona que presuntamente realiza la discriminación

Nombre:

Persona que recibe la reclamación

Nombre:

Departamento:

Cargo/Puesto:

Objeto de la reclamación