

## 1º REPRESENTANTE SINDICAL

El Protocolo de Acoso Sexual, Acoso por razón de Sexo y Acoso por Orientación Sexual hace referencia a las relaciones interpersonales que se producen entre el personal municipal y por lo tanto afecta de una manera especial a las representaciones sindicales de este Ayuntamiento. El acoso sexual en el trabajo es una cuestión que debemos abordar de forma activa los sindicatos, ya que se produce cuando se dan relaciones de poder en el ambiente laboral y por lo tanto los trabajadores y trabajadoras más vulnerables o los ambientes de trabajo con determinadas características pueden ser los más proclives para que surjan casos de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual.

Incorporado al Convenio Colectivo actual 2016-2019, es un protocolo de Prevención y Actuación frente a estos tipos de acoso. Lamentablemente, no todas las administraciones ni organizaciones empresariales tienen protocolos de acoso sexual, ni los tienen incorporados a sus convenios colectivos.

Con este Protocolo queremos llamar la atención especialmente sobre la labor preventiva ya que es importante prevenir antes de que se produzcan situaciones graves de acoso o para que sean detectadas lo antes posible y causen el menor daño a las presuntas víctimas. En esta labor preventiva los sindicatos tenemos una labor importante en la detección de climas laborales que puedan ser propicios a establecer relaciones de poder entre sus trabajadores y trabajadoras. Para ello es fundamental la sensibilización y formación de todo el personal municipal, y especialmente de los y las delegadas sindicales para identificar señales de posibles acosos sexuales y atajar estas situaciones cuanto antes.

En el panorama laboral municipal se constata la existencia de diferentes colectivos, algunos de ellos muy **masculinizados** y otros muy **feminizados**. Entendemos que en ellos, dada la desigual composición de género, puede darse un mayor riesgo de situaciones de acoso sexual, en cualquiera de sus variantes.

Para sensibilizar ante todo esto, y como medida ya contemplada dentro del Plan de Igualdad para empleados y empleadas municipales, se ha apostado por acciones de formación para todo el personal en temas de igualdad. Esto supone a nuestro juicio una oportunidad para que se conozca el contenido de este Protocolo, de forma que llegue la información a todas las personas que trabajan en el Ayuntamiento y se dé a conocer también entre el personal de Sociedades y Patronatos municipales, así como entre los trabajadores y trabajadoras de empresas que contrata el Ayuntamiento. Esta formación ya ha comenzado a realizarse y continuará a lo largo del presente año.

## 2º REPRESENTANTE SINDICAL

El Ayuntamiento de Zaragoza, como todas las grandes organizaciones empresariales, es un complejo espacio de relaciones interpersonales en el que se reproducen las relaciones de género que existen en la sociedad. Una de las manifestaciones más graves de la desigualdad de género en una organización es, sin lugar a dudas, el acoso de carácter sexual en todas sus variantes.

El Protocolo que ahora presentamos tiene además de la vertiente preventiva que ya se ha señalado la de Intervención cuando se detecta o se denuncia una situación de Acoso Sexual. Para ello se han establecido unas figuras garantes del procedimiento, que son los órganos encargados de atender, intervenir y garantizar la aplicación adecuada del Protocolo. Así se ha creado:

- Una Asesoría Confidencial compuesta por diez personas, entre delegados/as de prevención y agentes de igualdad, nombradas en fecha.... para la recepción de denuncias e iniciación del procedimiento a seguir. Estas personas están recibiendo la formación específica para su cometido.
- Un Comité de Asesoramiento que es el órgano que desarrollará el procedimiento formal para la resolución de las denuncias.

Estos órganos actuarán con la mayor celeridad posible y ateniéndose a los principios del protocolo:

- Confidencialidad
- Respeto y protección de la dignidad de las personas
- Diligencia y celeridad
- Imparcialidad
- Prohibición de represalias

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 que consideren oportunas.

Queremos hacer llegar a todas las trabajadoras y trabajadores municipales que, ante cualquier sospecha de Acoso Sexual, no podemos quedarnos callados, es necesario actuar para que tanto la representación sindical como la propia administración pongan todos los medios a su alcance para eliminarlo.

## **GRUPO DE ACOSO: PILI LAZARO**

La Comisión para la Igualdad que tiene entre sus cometidos la coordinación y seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad para Empleadas y Empleados, aprobó en 2016 el Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso sexual, Acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.

Para su elaboración la Comisión designó un grupo de trabajo formado por representantes del Servicio de Prevención y Salud laboral, sindicatos con representación en el Ayuntamiento de Zaragoza y personal de la Oficina Técnica de Transversalidad de Género.

Durante un año se ha trabajado en la reelaboración y puesta en marcha de este Protocolo.

En él se recogen las actuaciones preventivas y de intervención ante la detección y denuncias de los tipos de acoso sexual que se contemplan en este documento.

Queremos destacar que se ha informado a las empleadas y empleados municipales sobre cómo se debe actuar y a quién pueden acudir si se es víctima de acoso sexual o se tiene conocimiento de algún caso. Así se han establecido tres vías posibles para poder denunciar cualquier conducta que se detecte relacionada con los diferentes casos de acoso sexual:

- La Asesoría Confidencial formada por diez personas, cuyos nombres y teléfonos de contacto se han dado a conocer a través del Portal Corporativo.
- El Servicio de Prevención y Salud Laboral municipal.
- Las Agentes de Igualdad del Ayuntamiento de Zaragoza que forman parte de la Asesoría Confidencial.

El Protocolo de ámbito municipal, es de aplicación a todo el personal del Ayuntamiento y también se ha informado de su existencia a las trabajadoras y trabajadores de Sociedades, Patronatos municipales y empresas que contrata el Ayuntamiento, a través de diferentes acciones divulgativas:

- Información en la Intranet municipal
- Envíos de correos corporativos
- Difusión de 5.600 folletos informativos
- Distribución de 500 carteles en los espacios municipales.

El acoso sexual tiene un carácter transversal ya que afecta directa o indirectamente a todas las personas, estructuras y colectivos laborales y sindicales que componen el Ayuntamiento.

Este Protocolo es una herramienta fundamental para prevenir y actuar frente a conductas intolerables y nos acercará al objetivo global de todas las acciones emprendidas en esta materia, que es el de lograr una igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.