



COMPROMISO POR LA IGUALDAD Y MEDIDAS PARA PREVENIR, DETECTAR Y ACTUAR FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Asociación Hablamos para la mediación penal, penitenciaria y gestión de la convivencia.
Asociación ¿Hablamos?.

calle Ramón y Cajal 37 local 6 50003 Zaragoza

domicilio a efecto de notificaciones en Avd. Autonomía 7 Edificio CIEM 50003 Zaragoza
cif G99055931

info@asociacionhablamos.es

<https://asociacionhablamos.es/>

móvil 691428299

Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones: Sección: 1ª / Número Nacional:632979.

Número de registro Entidades ciudadanas Zaragoza : 2742

DECLARACIÓN Y PROTOCOLO DE MEDIDAS

Asociación Hablamos entidad que no está obligada a disponer de un Plan de Igualdad por razón de su plantilla, adopta las presentes medidas para prevenir, detectar y actuar frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral.

Estas medidas se establecen de conformidad con el artículo 48 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, y el artículo 12 de la **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual**.

1. Compromiso de tolerancia cero

La entidad manifiesta su compromiso expreso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como con la creación y el mantenimiento de un entorno de trabajo seguro, digno, respetuoso e inclusivo.

En consecuencia, declara su **tolerancia cero** frente a cualquier conducta constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo, incluyendo aquellas que se produzcan presencialmente, por medios digitales, durante desplazamientos, actividades profesionales, eventos, viajes, formación, comunicaciones laborales o cualquier otro contexto vinculado al trabajo.

Ninguna persona trabajadora, colaboradora, cliente, proveedora o tercera persona vinculada a la entidad podrá ser objeto de discriminación, intimidación, represalia o trato desfavorable por comunicar, denunciar o colaborar en la investigación de una posible situación de acoso.

2. Ámbito de aplicación

Las presentes medidas serán de aplicación a:

- Todas las personas trabajadoras de la entidad, con independencia de su modalidad contractual, categoría profesional, jornada o antigüedad.
- Las personas en prácticas, formación, voluntariado o procesos de selección.
- Las personas autónomas, colaboradoras, proveedoras, clientas o usuarias que se relacionen con la entidad.
- Cualquier persona que preste servicios o mantenga una relación profesional con la entidad.

3. Definiciones

A efectos de este documento, se entenderá por:

Acoso sexual: cualquier comportamiento verbal, no 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Estas conductas pueden producirse entre personas del mismo o distinto nivel jerárquico y no requieren reiteración para ser consideradas inapropiadas o susceptibles de investigación.

4. Medidas de prevención

La entidad adopta las siguientes medidas preventivas:

1. **Difusión del compromiso de tolerancia cero** frente al acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla y a las personas que se incorporen a la entidad.
2. **Información y sensibilización** de las personas trabajadoras sobre:
 - El derecho a un entorno laboral libre de acoso.
 - Las conductas que pueden constituir acoso sexual o por razón de sexo.
 - Los canales disponibles para comunicar situaciones de posible acoso.
 - La prohibición de represalias contra quienes denuncien o colaboren en una investigación.
3. **Incorporación de criterios de igualdad y respeto** en la gestión de personas, procesos de selección, promoción profesional, formación, comunicación interna y relaciones laborales.
4. **Uso de un lenguaje respetuoso e inclusivo** en las comunicaciones internas y externas de la entidad.
5. **Formación o acciones de sensibilización periódicas**, adaptadas al tamaño y recursos de la entidad, sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
6. **Vigilancia del clima laboral**, prestando especial atención a situaciones de aislamiento, comentarios sexistas, conductas de control, bromas de carácter

sexual, trato degradante o cualquier comportamiento que pueda afectar a la dignidad de las personas.

7. **Información a empresas proveedoras, colaboradoras y personas externas** sobre la obligación de respetar estas medidas cuando desarrollen actividades en los espacios o en relación con la entidad.

5. Canal de comunicación y denuncia

La entidad establece los siguientes canales confidenciales para comunicar cualquier situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo:

- Correo electrónico: info@asociacionhablamos.es
- Persona responsable: María Pilar Monzón, secretaria, pilarmonzonzgz@gmail.com
- Alternativamente, comunicación escrita dirigida a: María Pilar Monzón Avd. Autonomía 7 Edificio CIEM 50003 Zaragoza

Las comunicaciones podrán realizarse por la persona afectada, por cualquier persona que haya presenciado los hechos o por quien tenga conocimiento de una posible situación de acoso.

La entidad garantizará la confidencialidad de la información, la protección de los datos personales y el respeto a la intimidad, dignidad y presunción de inocencia de todas las personas implicadas.

6. Procedimiento de actuación

Ante una comunicación o denuncia de posible acoso, la entidad actuará con la máxima diligencia, objetividad, confidencialidad y rapidez, siguiendo las fases que se detallan a continuación:

6.1. Recepción de la comunicación

La persona responsable designada recibirá la comunicación, dejará constancia de su recepción y ofrecerá información a la persona afectada sobre el procedimiento aplicable y las medidas de apoyo disponibles.

6.2. Valoración inicial

Se realizará una valoración inicial de los hechos comunicados para determinar la necesidad de adoptar medidas inmediatas de protección y evitar que la situación se mantenga o agrave.

Cuando sea necesario, podrán adoptarse medidas cautelares, tales como:

- Separación funcional u organizativa de las personas implicadas.
- Cambio temporal de puesto, horario, centro o modalidad de prestación de servicios, procurando que estas medidas no perjudiquen a la persona afectada.
- Limitación de contactos directos entre las personas implicadas.

- Cualquier otra medida proporcionada que garantice la protección de la persona afectada.

6.3. Investigación interna

La entidad analizará los hechos de manera imparcial, recabando la información necesaria y escuchando a las personas implicadas y, en su caso, a posibles testigos.

La investigación se desarrollará respetando los principios de:

- Confidencialidad.
- Celeridad.
- Imparcialidad.
- Respeto a la dignidad de las personas.
- Protección frente a represalias.
- Presunción de inocencia.
- Protección de datos personales.

6.4. Resolución

Finalizada la investigación, la entidad emitirá una resolución o informe interno en el que se determinarán las medidas que procedan.

Cuando se confirme la existencia de conductas constitutivas de acoso, podrán adoptarse medidas organizativas, disciplinarias o correctoras conforme a la normativa laboral aplicable, al convenio colectivo de aplicación y al régimen interno de la entidad.

Asimismo, se podrán reforzar las medidas preventivas y de formación para evitar la repetición de situaciones similares.

6.5. Protección frente a represalias

Queda expresamente prohibida cualquier represalia, trato desfavorable o perjuicio contra la persona que comunique una situación de posible acoso, presente una denuncia o participe en el procedimiento de investigación.

La entidad adoptará las medidas oportunas si detecta cualquier conducta de represalia.

7. Garantías de confidencialidad y protección de datos

Toda la información recibida y generada durante la tramitación de una comunicación o denuncia será tratada de manera confidencial y exclusivamente por las personas que deban intervenir en el procedimiento.

Los datos personales serán tratados únicamente para la gestión, investigación y resolución de los hechos comunicados, cumpliendo la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

8. Seguimiento y revisión

La entidad revisará periódicamente la eficacia de estas medidas y, al menos, cuando se produzca una situación que aconseje su actualización, cuando cambie la normativa aplicable o cuando se detecten necesidades de mejora.

Las presentes medidas serán comunicadas a toda la plantilla y estarán disponibles para su consulta.

9. Aprobación y vigencia

Este documento entra en vigor en la fecha de su firma y permanecerá vigente mientras no sea sustituido o actualizado por otro documento posterior.

Zaragoza 29 de marzo de 2025